

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

ERIKA MAJAUSKIENĖ

Studijų programos Nr. 62103S130

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**STRUKTŪRINIS NEDARBAS IR JO TENDENCIJOS
LIETUVOJE**

Kaunas 2007

VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS
VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

ERIKA MAJAUSKIENĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

STRUKTŪRINIS NEDARBAS IR JO TENDENCIJOS
LIETUVOJE

Darbo vadovas _____
(parašas)

Doc. R. Matiušaitytė

(darbo vadovo mokslo laipsnis,
mokslo pedagoginis vardas,
vardas ir pavardė)

Magistrantas _____
(parašas)

Darbo įteikimo data 2007 05 18

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2007

TURINYS

TURINYS.....	3
LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	4
ĮVADAS.....	5
1. UŽIMTUMAS IR NEDARBAS	8
1.1 NEDARBO SAMPRATA	8
1.2 PAGRINDINĖS NEDARBO RŪŠYS, FORMOS IR PRIEŽASTYS	10
1.2.1 Frikcinis (tekamasis, migracinis) nedarbas	11
1.2.2 Struktūrinis nedarbas	11
1.2.3 Ciklinis (nepakankamos paklausos) nedarbas	12
1.2.4 Nedarbo formos	13
1.2.5 Nedarbo tipai	13
1.2.6 Nedarbo problema	15
1.3 STRUKTŪRINIO NEDARBO PASEKMĖS	16
1.4 KOVOS SU NEDARBU RŪŠYS IR PRIEMONĖS	18
2. STRUKTŪRINIS NEDARBAS LIETUVOJE	20
2.1 NEDARBO LYGIO TENDENCIJOS.....	20
2.2 STRUKTŪRINIO NEDARBO MASTAS IR TENDENCIJOS	26
2.2.1 Struktūrinis nedarbas Lietuvoje.....	26
2.2.2. Struktūrinio nedarbo mastas Baltijos šalyse.....	27
2.2.3. Struktūrinio nedarbo mastas ir tendencijos Europoje.....	27
2.3 PALYGINAMOJI STRUKTŪRINIO NEDARBO LIETUVOJE IR EUROPOS VALSTYBĖSE ANALIZĖ	30
2.3.1.Struktūrinis nedarbas Europoje.	32
2.3.2. Darbo rinkos situacija Baltijos šalyse.....	40
3. STRUKTŪRINIO NEDARBO MAŽINIMO GALIMYBĖS	47
3.1 STRUKTŪRINIO NEDARBO PRIEŽASTYS LIETUVOJE	47
3.2 LIETUVOJE NAUDOJAMOS STRUKTŪRINIO NEDARBO MAŽINIMO PRIEMONĖS	50
3.2.1.Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problema	54
3.2.2. Darbo vietų neužpildymo priežastys sąlygotos struktūrinio nedarbo.....	58
3.3 STRUKTŪRINIO NEDARBO MAŽINIMO GALIMYBĖS	60
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	64
SUMMARY	66
MOKSLINĖS LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	67
LITERATŪRA	69
PRIEDAI	71

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SARAŠAS

1 lentelė. Nedarbo pasekmės.....	16
1 paveikslas. Nedarbo lygio tendencijos ir prognozės 1998- 2008 m.....	22
2 paveikslas. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį.....	23
3 paveikslas. Bedarbiai pagal nedarbo trukmę.....	24
2 lentelė. Nedarbo lygis užsienio šalyse 1995- 2006 m. (%).....	28
3 lentelė. Nedarbo lygis Baltijos šalyse (%).....	42
4 paveikslas. Nedarbo lygis Baltijos šalyse(proc.).....	43
5 paveikslas. Apklaustųjų įmonių pobūdis.....	47
6 paveikslas. Kokias darbuotojų savybes labiausiai vertinate?(%).....	48
7 paveikslas. Struktūrinio nedarbo priežastys Lietuvoje (%).....	49
8 paveikslas. Valstybės darbo rinkos politika	53
9 paveikslas. Bedarbių išsilavinimas (vidutinis metinis skaičius, tūkstančiais).....	55
10 paveikslas. Naujų laisvų darbo vietų skaičius turintiems aukštąjį išsilavinimą	56
11 paveikslas. Darbo vietų užpildymo koeficientas pagal profesijų grupes aukštąjį išsilavinimą turintiems specialistams.....	57

IVADAS

Temos aktualumas. Nedarbo problemos yra aktualios nuolat, todėl būtina tirti nedarbo priežastis, ieškoti būdų, kaip su jomis kovoti. Su nedarbo problema susiduria net ir ekonomiškai stipriausios valstybės. Natūralus nedarbas yra naudingas ekonomikoje, tačiau jei susiduriama su kitomis nedarbo rūšimis, tame tarpe ir struktūriniu nedarbu, reikėtų imtis atitinkamų priemonių jam sumažinti. Vienas iš efektyviausių būdų kovoje su nedarbo problemomis yra stipri įstatyminė šalies bazė, vykdoma šalies vyriausybės politika.

Norint nustatyti tikslų nedarbo lygį yra, būtina nuolat stebėti darbo rinką, jos pokyčius ir naujai kylančias problemas, su kuriomis reikia nedelsiant kovoti. Reikia nuolat atnaujinti informaciją apie bedarbystės lygį, kurti programas, kurios palengvintų darbą praradusiems žmonėms įsidarbinti pagal dabartinę specialybę ar padėti jiems persikvalifikuoti.

Nedarbo problemas aptaria tiek Lietuvos, tiek užsienio autoriai, jie išskiria nedarbo rūšis, lemiančius nedarbą veiksnius, siūlo įvairius problemos sprendimo būdus. Įvairiuose literatūros šaltiniuose yra pabrėžiama, kad itin svarbu turėti kiek įmanoma tikslesnius duomenis apie nedarbo lygį šalyje, taip pat apie priežastis, nulėmusias nedarbo lygio augimą.

R. Kinderis teigia, kad nedarbo mastai padidėja ir dėl žmonių, ieškančių darbo pirmą kartą. Nedarbo nuotėkio srautas susidaro, kai visi asmenys sugrįžta į ankstesnes darbo vietas, kiti – naujai prisijungia, tretieji – pasiekia pensinį amžių arba, ilgai ieškoję, bet neradę darbo, nusivilia ir jo daugiau nebeieško.

R. Paliulytė teigia, kad nedarbas apibūdinamas vartojant nedarbo lygio sąvoką. Nedarbo lygis yra bedarbių ir ekonomiškai aktyvių gyventojų procentinis santykis.

G. Davulis pažymi, kad nepanaudojama darbo išteklių dalis apibrėžiama kaip nedarbas, matuojamas visų nedirbančių darbingų žmonių procentine dalimi.

Šio tyrimo nagrinėjamas **objektas** yra struktūrinis nedarbas, o **dalykas** - struktūrinio nedarbo esmė, jo atsiradimo priežastys ir kovos su struktūriniu nedarbu metodai.

Darbo tikslas – remiantis Lietuvos ir įvairių šalių mokslininkų struktūrinio nedarbo teoriniais tyrimais, įvertinti struktūrinį nedarbą Lietuvoje, pateikti jo atsiradimo priežastis bei priemones šiai nedarbo rūšiai mažinti.

Darbo uždaviniai. Darbo tikslui pasiekti buvo išskirti tokie pagrindiniai uždaviniai:

- Išanalizuoti nedarbo sampratą;
- Išskirti pagrindines nedarbo rūšis ir formas;
- Apibūdinti struktūrinį nedarbą;

- Išskirti ir apibendrinti struktūrinio nedarbo atsiradimo priežastis;
- Pateikti ir išanalizuoti statistinę informaciją, susijusią su struktūriniu nedarbu;
- Palyginti struktūrinį nedarbą Lietuvoje ir kitose Europos valstybėse;
- Apibrėžti struktūrinio nedarbo ir ekonominės padėties šalyje ryšį.
- Pateikti pasiūlymus, kaip mažinti struktūrinį nedarbą Lietuvoje.

Nagrinėjamai temai galima iškelti tokią **hipotezę**: pagrindinė struktūrinio nedarbo priežastis – netinkamas specialistų paruošimas aukštosiose mokyklose.

Tyrimo metodai. Informacija, susijusi su struktūriniu nedarbu, renkama iš mokslinių užsienio bei lietuvių autorių parašytų veikalų, išleistų mokomųjų vadovėlių, periodinės spaudos leidinių. Buvo naudojama literatūra, kurioje nagrinėjamos nedarbo problemos, statistinė medžiaga susijusi su bedarbyste, Vyriausybės išleisti norminiai aktai, bei galiojantys LRS išleisti įstatymai. buvo naudojama mokslinė literatūra, kurioje nagrinėjamos bedarbystės problemos, ypatingas dėmesys skiriamas struktūrinio nedarbo problemų analizei. Taip pat rengiant darbą naudojama ekonominiuose bei statistiniuose internetiniuose puslapiuose skelbiama informacija, ieškoma naujausių mokslininkų iškeltų hipotezių bei jų tyrimų rezultatų. bus naudojami duomenų bazėse skelbiami užimtumo problemas nagrinėjantys moksliniai straipsniai. Surinkta informacija analizuojama ir sisteminama. Darbe naudojamos lyginamosios lentelės, kad būtų akivaizdžiai atspindėta pateikta informacija. Taip pat naudojami apibendrinimo, kiekybinių statistinių duomenų apdorojimo metodai.

Darbo struktūra. Magistrinį darbą sudaro trys dalys. Pirmoji dalis teorinė darbo dalis apie struktūrinį nedarbą. Šioje dalyje analizuojama su struktūriniu nedarbu, jo atsiradimo priežastimis, jo mažinimo metodais. Joje pateikiama įvairių autorių nuomonės bei jų nagrinėjami aspektai susiję su nedarbu bei užimtumu. Ši dalis yra įvadinė dalis į antrąją darbo dalį, padedanti suprasti antroje darbo dalyje nagrinėjamus aspektus.

Antroje darbo dalyje nagrinėjamas struktūrinis nedarbas Lietuvoje, jį lyginant su kitomis Europos valstybėmis bei aptariant Lietuvai būdingus specifinius bruožus. Šioje dalyje pateikiami konkretūs statistiniai duomenys susiję su nedarbu Lietuvoje, bei kitose Europos valstybėse, išskiriant struktūrinio nedarbo tendencijas atskirose šalyse, bei nagrinėjant jo atsiradimo priežastis.

Trečioje darbo dalyje nagrinėjama kovos su struktūriniu nedarbu priemonių efektyvumas, pateikiami pasiūlymai, kaip mažinti struktūrinį nedarbą Lietuvoje. Taip pat šioje dalyje pateikiami susisteminti anketinės apklausos rezultatai, kurie padės akivaizdžiai parodyti Lietuvos darbdavių nuomonę apie struktūrinio nedarbo priežastis Lietuvos darbo rinkoje.

Tiriamajame darbe **atsiribojama** nuo atskirų amžiaus grupių nedarbo lygio tyrimo, nuo lyčių

nelygybės klausimo įtakos struktūriniam nedarbui. Atliekant tiriamąjį darbą **sunkumų** kėlė mažas apklausiamųjų darbdavių aktyvumas pildant anketas, taip pat tikslių statistinių duomenų liečiančių struktūrinį nedarbą nebuvimas. Tai apsunkino duomenų sisteminimą darbe, bei sumažino tikslumą, nes skirtingi šaltiniai pateikia skirtingus duomenis apie tos pačios šalies struktūrinio nedarbo lygį.

Darbo pabaigoje bus pateikiamos koncentruotos išvados bei pasiūlymai, literatūros sąrašas, bei priedai. Darbe pateikiama 11 paveikslų, 3 lentelės.

1. UŽIMTUMAS IR NEDARBAS

Nedarbas ir užimtumas yra svarbi tiek praktinė, tiek teorinė problema, todėl ją būtina tirti, analizuoti ir ieškoti geriausių jos sprendimo būdų. Šiame skyriuje bus analizuojama nedarbo samprata, pagrindinės nedarbo rūšys ir formos, nedarbo priežastys, kovos su nedarbu rūšys ir priemonės.

1.1 NEDARBO SAMPRATA

Tarp daugelio ekonominių problemų reikšmingą vietą užima nedarbas. Darbas ne vien žmogaus pajamų, bet ir socialinės padėties, pilnavertiškumo pagrindas. Ekonomikos požiūriu darbas – tai riboto išteklių panaudojimas, gaminant norimas prekes bei paslaugas. (Drilingas B., Čiburienė J., Snieška V., 1997, p. 33)

Nedarbo kategorija glaudžiai susijusi su darbo išteklių ir bedarbių sąvokomis. Bedarbiai – tai žmonės, kurie neturi darbo, bet aktyviai jo ieško, registruodamiesi įsidarbinimo įstaigose kaip norintys ir galintys dirbti. Nedarbo lygis – ekonominis rodiklis, nusakantis, kuri darbo išteklių dalis neužimta; tai asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais procentinė išraiška. Nedarbo lygis parodo, koks yra visų darbo išteklių bedarbių procentas. (Kinderis R., 2004, p.49)

Nedarbas yra nevienalytis reiškiny. Pavyzdžiui, Dž. Keinsas siūlė skirti nedarbą, atsirandantį laisva valia ir prievartinį nedarbą. Pirmasis atsiranda tada, kai laisvos darbo vietos nepritraukia nedirbančių žmonių dėl juos nepatenkinančio darbo užmokesčio lygio, antrasis – kai nedirbantis žmogus sutinka su esamu atlyginimo dydžiu, bet negali rasti paties darbo. (Jakutis, A., 2005, p. 227)

Nepanaudojama darbo išteklių dalis apibrėžiama kaip nedarbas, matuojamas visų nedirbančių darbingų žmonių procentine dalimi. Užimtumo ir nedarbo rodiklių suma lygi 100 proc.(Davulis G., 2003. p. 237)

Nedarbas apibūdinamas vartojant nedarbo lygio sąvoką. Nedarbo lygis yra bedarbių ir ekonomiškai aktyvių gyventojų procentinis santykis. Bedarbiais laikomi asmenys, sulaukę darbingo amžiaus ir vyresni, kurie:

- yra be darbo;
- pasirengę tuoj pat dirbti;
- aktyviai ieško darbo.

(Paliulytė R., 2004, p.121)

Nedarbo mastai padidėja ir dėl žmonių, ieškančių darbo pirmą kartą. Nedarbo nuotėkio srautas susidaro, kai visi asmenys sugrįžta į ankstesnes darbovietes, kiti – naujai parsisamdo, treči – pasiekia pensinį amžių arba, ilgai ieškoję, bet neradę darbo, nusivilia ir jau niekada nedirba.

Vertinant nedarbo lygį yra susiduriama su tam tikrais sunkumais, kurie priverčia taikyti paklaidas. Visų pirma paslėptasis nedarbas. Paprastai jis sudaro apie 0,1 – 0,5 procento darbo išteklių.

Paslėptasis nedarbas į oficialiąją statistiką taip pat neįtraukiamas. Jo lyginamasis svoris visų darbo ištekliams priskirtinų gyventojų skaičiuje sudaro nuo 6 iki 9 procentų. Faktiškai šie asmenys priskirtini dalinio užimtumo ir dalinių bedarbių kategorijai, tačiau oficiali statistika, priskirdama juos prie visiškai užimtų, vėl sumažina nedarbo lygį. būna ir priešingai – nedarbo lygis gali būti ir padidintas. Toks nedarbas vadinamas šešėliniu. (Kinderis R., 2004, p.49-50)

Hardwick P., Khan B., Langmead J. (1994) pateikia tokį nedarbo apibrėžimą:

Nedarbas – tai bendras šalyje esančių bedarbių, pasiruošusių ir galinčių dirbti, bet nerandančių darbo, skaičius, nedarbo lygis apskaičiuojamas užregistruotų bedarbių ir visos darbo jėgos santykiu procentais:

$$\text{Nedarbo lygis} = \text{bedarbių skaičius} / \text{darbo jėgos skaičius} * 100 \text{ procentų.}$$

Nedarbo lygis – ekonominis rodiklis, rodantis, kokia darbo jėgos dalis yra neužimta; tai asmenų, norinčių ir galinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais procentinė išraiška. (Martinkus B., 1998, p. 22)

Nedarbas apibūdinamas vartojant nedarbo lygio sąvoką. Nedarbo lygis yra bedarbių ir ekonomiškai aktyvių gyventojų procentinis santykis. Bedarbiais laikomi asmenys, sulaukę darbingo amžiaus ir vyresni, kurie: a) yra be darbo, b) pasirengę tuoj pat dirbti ir c) aktyviai ieško darbo. Ekonomiškai aktyvūs gyventojai skirstomi į dirbančiuosius ir bedarbius.

Visiškas užimtumas nereiškia, kad absoliučiai nėra bedarbių. Nedarbo lygis, kai ieškančių darbo skaičius lygus laisvų darbo vietų skaičiui, vadinamas natūraliu nedarbo lygiu. Natūralų nedarbo lygį didina migracija, ji paprastai padidina žmonių, nenorinčių dirbti arba neatitinkančių gamybos reikalavimų, skaičių. Suinteresuotumą ieškoti darbo mažina didelis pajamų mokestis bei nedarbo pašalpų lygis.

1.2 PAGRINDINĖS NEDARBO RŪŠYS, FORMOS IR PRIEŽASTYS

Nedarbo rūšių daugelyje literatūros šaltinių yra skiriama šešios. Daugumoje šaltinių jos yra pateikiamos vienodos. Pateiksiu trumpą nedarbo rūšių apibūdinimą. Literatūroje yra skiriamas:

- Sezoninis nedarbas;
- Laikinas nedarbas;
- Konjunktūrinis nedarbas;
- Kaštų sukeltas nedarbas;
- Struktūrinis nedarbas;
- Paslėptas nedarbas. (Paliulytė, p. 121)

Sezoninis nedarbas egzistuoja statyboje, žemės ūkyje, susisiekimo sferoje ir panašiai. Ši nedarbo rūšis nėra užimtumo politikos objektas.

Laikinas nedarbas yra susijęs su naujos darbo vietos paieška, kai asmuo savu noru keičia darbą, bando įsidarbinti baigęs mokyklą ir panašiai.

Konjunktūrinis nedarbas nulemtas nepakankamos gėrybių paklausos, kai paklausa atkuriamą, jis turi išnykti automatiškai.

Kaštų sukeltas nedarbas, atsiranda dėl per didelio atlygio. Šis nedarbas dažnai vadinamas klasikiniu, nes ir klasikais, ir neoklasikais akcentuojama per didelio realaus atlygio žala ūkiui, t.y. užimtumui. Nedarbą sukelia ne tik darbo, bet ir kitų resursų kaina, pavyzdžiui, palūkanų lygis, rentą, nuomos mokesčiai.

Paslėptas (užmaskuotas) nedarbas – žmogus turi darbo vietą, tačiau maksimalaus produktyvumo nepasiekia. Dėl to mažėja gebėjimas konkuruoti tarptautiniu mastu, yra pavojus, kad įmonė (ar šaka) bankrutuos ar sumažins gamybos apimtį. (Paliulytė, p. 122)

Tam tikras nedarbo lygis, pavyzdžiui, susijęs su priežastimis, sukuriančiomis paprastą ir struktūrinį nedarbą, šiuolaikinėje rinkos ekonomikoje yra neišvengiamas ir vadinamas natūraliuoju nedarbo lygiu. Natūraliuoju paprastai buvo laikomas maždaug 5 procentų nedarbo lygis. Kadangi tam tikras nedarbo lygis rinkos ekonomikoje neišvengiamas, tai neįmanomas ir užimtumas, apimantis visus darbo išteklius. Todėl ekonomikos teorijoje sąvoka visiškasis užimtumas nereiškia, jog nedarbo lygis yra 0 procentų. Visiškasis užimtumas – tai užimtumas, kuris atitinka natūralųjį nedarbo lygį ir nesukelia nepriimtino infliacijos didėjimo. (Davulis G., 2003, p.237-238)

Nedarbas, t.y. nevisiškas užimtumas, ekonomine prasme yra visuomenės išteklių švaistymas ir darbo neturinčių žmonių egzistavimo sąlygų ardymas (dabar smarkiai

amortizuojamas). Jis sukelia ir neekonominio pobūdžio socialinių problemų. (Jakutis A., 2005, p. 227)

1.2.1 Frikcinis (tekamasis, migracinis) nedarbas

Tekamasis nedarbas – tai trumpalaikis, neišvengiamas nedarbas. Terminą “frikcinis” nedarbas ekonomistai vartoja kalbėdami apie tokius darbuotojus, kurie ieško darbo arba tikisi jį greitai gauti artimiausioje ateityje. Darbo rinka funkcionuoja nelanksčiai, neužtikrina, kad darbo vietų skaičius atitiktų darbuotojų skaičių. Vieni keičia darbo vietą savanoriškai, kiti ieško naujo darbo atleisti iš ankstesniojo, tretį laikinai netenka sezoninio darbo. Visada atsiranda žmonių, kurie nedirba dėl neišvengiamų priežasčių. Bedarbiais laikomi ir tie žmonės, kurie ieško darbo pirmąsyk gyvenime. Sezoniniai darbuotojai nedirba keletą mėnesių per metus savu noru.

Tekamasis nedarbas neišvengiamas ir tam tikru mastu netgi pageidautinas. Daugelis žmonių, atsiradę “tarp darbų” sava valia, pereina iš menkai apmokamo ir žemo produktyvumo darbo į geriau apmokamą, produktyvesnę darbą. Dėl to padidėja žmonių pajamos, tampa racionalesnis darbo išteklių paskirstymas, vadinasi, išauga ir realiojo nacionalinio produkto apimtis. (Martinkus B., 2003, p. 77-78)

Frikcinio nedarbo apimtis gana stipriai priklauso nuo darbo rinkos institucijų, jų veiklos efektyvumo skleidžiant informaciją apie laisvas darbo vietas ir ieškančiuosius darbo. (Matiušaitytė R., 2003, p. 119)

1.2.2 Struktūrinis nedarbas

Struktūrinis nedarbas – nedarbo forma, kurią sąlygoja gamybos techninio lygio augimas, kai esamoji dalies darbuotojų kvalifikacija neatitinka darbo paklausos (techninio lygio) reikalavimų. Dėl ūkinės veiklos pokyčių kai kurių profesijų paklausa sumažėja arba visiškai išnyksta, o paklausa kitų, įskaitant naujas profesijas, išauga.

Technologijos pokyčiai – ne vienintelė struktūrinio nedarbo priežastis. Ilgalaikiai vartotojų preferencijų pasikeitimai, taip pat ir geografinis darbo vietų pasiskirstymas, sąlygojantis žmonių migraciją, gali sukelti struktūrinį nedarbą. Nedarbas atsiranda dėl to, kad darbo rinka į šiuos pokyčius reaguoja lėtai, darbo išteklių struktūra neatitinka naujos darbo vietų struktūros. Išryškėja, kad dalis net ir kvalifikuotų darbuotojų neturi reikalingų darbo įgūdžių, kuriuos būtų galima greitai perduoti, nes jų patyrimas ir įgūdžiai paseno ir tapo nebereikalingi dinamiškai ekonomikai.

(Martinkus B., 2003, p. 78)

Jeigu struktūriniai pokyčiai vyksta greitai ir yra didelės apimties, gali ištisos profesijos ar regionai tapti nebereikalingais, nesant galimybėms “pasenusią” darbo jėgą įdarbinti kitose srityse. Jeigu egzistuotų didelis kvalifikacijos ir teritorinis mobilumas, struktūrinis nedarbas nebūtų problema. Teritorinis mobilumas yra ribotas, nes darbas yra susijęs su asmenimis ir darbo mobilumas reiškia asmens mobilumą. Naujos kvalifikacijos įsigijimas ar gyvenamosios vietos pakeitimas susijęs ne tik su finansinėmis, bet ir su asmeninėmis bei socialinėmis problemomis. (Matiušaitytė R., 2003, p. 119).

Struktūrinis nedarbas yra susijęs su kvalifikuotos darbo jėgos nebuvimu, t.y. jos pasirošimo neatitiktimi gamybos reikalavimams: amžius, lytis gali neatitikti darbdavio pageidavimų. Šis nedarbas atsiranda vykstant struktūriniam ekonomikos pertvarkymams. Svarbus veiksnys yra ir darbo jėgos mobilumas.

1.2.3 Ciklinis (nepakankamos paklausos) nedarbas.

Ciklinis nedarbas – nedarbas, sąlygojamas bendro ekonomikos nuosmukio.

Ūkinės veiklos ciklo pasikeitimai taip pat sąlygoja ciklinį nedarbą. Ciklinį nedarbą sukelia tokia ūkinės veiklos fazė, kuriai būdingas visuminių (bendrujų) išlaidų nepakankamumas. Tai gamybos mažinimo ir nuosmukio laikotarpis, kai visuminė paklausa prekėms ir paslaugoms mažėja, krinta užimtumas ir nedarbas didėja. (Martinkus B., 2003, p.79)

Ciklinis nedarbas - recesijos metu sumažėja gamyba. Recesija yra rinkos ekonomikos ciklo dalis. Vyriausybės politika, skirta paklausai stimuliuoti recesijos metu, gali turėti daugiau teigiamos įtakos šio tipo nedarbui, nei kitų tipų nedarbui. <http://www.fmnc.lt/lit/world/paskaita2-18.htm>

Ciklinis nedarbas, atsirandantis susidarant nepakankamai paklausai, yra mažinamas monetarinėmis ir fiskalinėmis priemonėmis, skatinančiomis paklausos augimą. Tačiau šios priemonės turi didelį trūkumą – skatina infliaciją. (Jakutis A., 2005 , p. 230)

Drilingas B (1997, p. 33) pateikia tokį ciklinio nedarbo apibrėžimą: ciklinis nedarbas – nedarbo forma, atsirandanti esant žemai darbo jėgos paklausai visose šalies ūkio šakose, sferose, visuose regionuose. Cikliniu nedarbu laikomas toks, kurį sukelia gamybos nuosmukis. Tada bendrosios paklausos prekėms ir paslaugoms mažėjimas palydimas didėjančio nedarbo.

1.2.4 Nedarbo formos

Skiriamos dvi nevisiško (dalinio) užimtumo formos: matomas ir nematomas. Matomas dalinis užimtumas reiškia, kad asmuo dirba ne visą darbo laiką ir pasirengęs dirbti papildomą darbą. Nematomas dalinis užimtumas – tai netinkamas darbo jėgos paskirstymas, kai nepasiekiamas maksimaliai įmanomas darbo našumas.

Dalinis nedarbas. Nuosmukio metais būna daug žmonių, kurie ne savo noru dirba ne visą darbo dieną. Toks dalinis nedarbas nefiksuojamas oficialioje statistikoje, nors jis ir žinomas.

Dalinis nedarbas būna tada, kai:

- Darbuotojai gali įsidarbinti tik ne visą darbo dieną, nors jie nori dirbti visą darbo laiką.
- Darbuotojai dirba ne visą darbo laiką, nors jie ir gauna visą atlyginimą, sumažėjus firmos produkcijos paklausai.

1.2.5 Nedarbo tipai.

Literatūroje dažniausiai išskiriami trys nedarbo tipai (Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996; McConnell, Brue, 1992; Martinkus B., 1998; Jakutis A., 2005):

- Frikcinis (tekamasis, migracinis) nedarbas.
- Struktūrinis nedarbas.
- Ciklinis (nepakankamos paklausos) nedarbas.

Bosworth, Dawkins, Stromback (1996, p. 409), bei Hardwick, Khan, Langmead (1994, p. 492) išskiria tokius nedarbo tipus:

- Savanoriškas nedarbas. Situacija, kai atsisakoma dirbti, nes darbo užmokestis ir kitos darbo sąlygos yra mažiau patrauklios nei pasirinkimas nedirbti.
- Priverstinis nedarbas. Situacija, kai darbuotojas negali rasti darbo, net tada, kai sutinka gauti mažesnę darbo užmokestį ir dirbti esant blogesnėms darbo sąlygoms.

Skiriami trys nedarbo tipai: migracinis (frikcinis), struktūrinis ir ciklinis nedarbas. Nepanaudojama darbo išteklių dalis apibrėžiama kaip nedarbas, matuojamas visų nedirbančių darbingų žmonių procentine dalimi. Užimtumo ir nedarbo rodiklių suma lygi 100 procentų. Kituose šaltiniuose gali būti skiriamos trys pagrindinės nedarbo rūšys – paprastas, struktūrinis ir ciklinis nedarbas.

1. Migracinis nedarbas atsiranda žmonėms paliekant darbo vietas dėl įvairių asmeninių

priežasčių. Vieni darbuotojai išeina iš darbo norėdami pereiti į geresnę vietą, kiti atleidžiami už prasižengimus, treči, baigę mokyklą ar kursų, pirmąkart ieško darbo, ketvirti nedirba, nes baigėsi jų darbo sezonas.

Paprastasis atsiranda žmonėms išeinant iš darbo dėl asmeninių priežasčių, pavyzdžiui, ieškant geresnio darbo, ieškant darbo baigus mokslą ar kursus, persikeliant į kitą gyvenamą vietą arba pasibaigus tam tikro darbo sezonui.

2. Struktūrinis nedarbas – kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros (kvalifikacijos, profesijų, šakų ar teritorijų požiūriu). Tokia padėtis susidaro keičiantis gaminamos produkcijos nomenklatūrai ir technologijai, t.y. mokslo ir technikos pažangos sąlygomis.

Struktūrinio nedarbo priežastis gali būti ir darbo užmokesčio įstatymai, šakų ir įmonių profsąjungų susitarimai su darbdaviais, mažinantys atlyginimų diferenciaciją bei lokalinių darbo rinkos sąlygų poveikį.

Struktūrinis nedarbas atsiranda dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių, t.y., kai nyksta vienos ūkio šakos ir atsiranda naujos, kartu keičiasi gaminamos produkcijos nomenklatūra bei jos technologija. Pagrindinė šių pokyčių priežastis – mokslo ir technikos pažanga, reikalaujanti ir vis didesnio kvalifikacinio darbuotojų pasirengimo

3. Ciklinis nedarbas atsiranda tada, kai sumažėja ūkinis aktyvumas, ekonomikos plėtra ima stabčioti, ji pasuka recesijos kryptimi (susidaro recesinis tarpsnis). Šis nedarbo tipas apibūdinamas, kaip nepakankamos paklausos nedarbas. (Jakutis A., 2005, p.228-229).

Ciklinis nedarbas susijęs su ekonominiu ciklu, t.y. su ūkinio aktyvumo svyravimu. Kai sumažėja ūkinis aktyvumas ir ekonomika ima smukti, padidėja ir nedarbas. Tokią nedarbo rūšį galima apibūdinti kaip menkos paklausos nedarbą. Tai periodinis rinkos ekonomikos reiškinyss, galintis pasiekti didelių mastų. (Davulis G., 2003, p. 238)

Visai išvengti nedarbo ne tik neįmanoma, bet ir nepageidautina

Natūralus nedarbo lygis yra toks nedarbo lygis, kuris susidaro esant galimam (potencialiam) BNP ir apima migracinį bei struktūrinį nedarbą. Natūralaus nedarbo lygio sąvoką reikia patikslinti dviem aspektais.

Pirmas – šis terminas nereiškia, kad ekonomika visada funkcionuoja esant natūraliam nedarbo lygiui ir kartu realizuoja savo gamybinį potencialą. Ekonominio ciklo nuosmukio fazėje nedarbas viršija natūralų lygį. Kita vertus, galimi atvejai, kai nedarbas būna žemiau šio lygio.

Antras – natūralus nedarbo lygis nėra pastovus, jis peržiūrimas keičiantis sąlygoms. (Jakutis

A., 2005, p. 230-231)

1.2.6 Nedarbo problema

Nedarbas yra viena iš sunkiausiai sprendžiamų ekonomikos problemų. Nedarbas pradėjo sparčiai didėti ir tapo ilgai trunkančiu reiškiniu. Praktika nulėmė makroekonominių teorijų revizijos būtinumą bei naują orientaciją užimtumo praktikoje. Keinsistinis požiūris užleido vietą neoklasikų teorijoms. Reguluojant visuminę paklausą, nedarbo problemų išspręsti nepavyko. Neoklasikai pasiūlė užimtumo didinimo receptus skatinant visuminę pasiūlą. Naujausi tyrimai šioje srityje rodo, kad nedarbo problemos sprendimas yra susijęs ir su pasiūla, ir su paklausa. (Paliulytė, p. 120)

Beveik kiekvienos šalies ūkis susiduria su nedarbo mažinimo problema. Kai užimtumas krinta žemiau apibrėžto lygio, šalies ekonomika netenka dalies nacionalinio produkto, kuris lieka nepagamintas. Nedarbu išekvojama darbo jėga yra negrįžtamai prarastas išteklius.

Kovos su per dideliu nedarbu problema pirmiausia sprendžiama nedarbo draudimu. Išmokos iš nedarbo draudimo fondo lėšų kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, bet jų išmokėjimas turi griežtas išlygas, o išmokų apimtis niekada nepasiekia turėtų pajamų lygio. (Jakutis A., 2005, p. 230)

1.3 STRUKTŪRINIO NEDARBO PASEKMĖS

Nedarbo socialinės ir ekonominės problemos Lietuvoje labai aktualios. Nedarbas turi tendenciją didėti, o kartu išryškėja ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės. (Beržinskienė D., Martinkus B., 2001, p. 57)

Socialinės ir ekonominės nedarbo pasekmės yra vertinamos siaurąja ir plačiąja prasme. Siaurąja prasme – poveikis žmogui, o plačiąja – visai šalies ekonomikai. Nedarbas reiškia, jos neišnaudojamas vertingas išteklius, dėl to prarandamos potencialios prekės bei paslaugos ir šis praradimas jau nekompensuojamas. Nedarbas sukelia ir socialinių problemų.

Pasekmes asmeniškai žmogui galima suskirstyti į tokias grupes (Matiušaitytė R., Martinkevičius, 1999, p. 220):

- Finansiniai sunkumai. Žmogus, neturėdamas darbo, praranda dalį pajamų.
- Psichologiniai nuostoliai. Didelę reikšmę, netekus darbo, turi finansiniai sunkumai, bet ir psichologinė trauma žmogui, kurios neįmanoma išmatuoti.
- Sveikatos sutrikimai. Netekus darbo žmogui pablogėja ir jo fizinė bei psichinė sveikata, jo savijauta.
- Patirties, kvalifikacijos, įgūdžių, žinių praradimas.

1 lentelė

Nedarbo pasekmės

Teigiamos pasekmės	Neigiamos pasekmės
1. Formuojasi nuolatinis poreikis rūpintis kvalifikacija, vertinama darbo vieta.	1. Baimė netekti socialinių garantijų.
2. Teigiamą darbo įtaką drausmei, darbo našumui, gaminamos produkcijos ir paslaugų kokybei ir konkurencijai.	2. Dirbančiųjų pataikavimas darbdaviui.
3. Noras įsigyti gretutinę specialybę, kad būtų lengviau susirasti darbą.	3. Protekcionizmo įsigalėjimas įsidarbinant.
4. Siekiama pritraukti tiesiogines užsienio investicijas, būtų sukuriamos naujos darbo vietos.	4. Kvalifikuotos darbo jėgos nutekėjimas į užsienį.

5. nenoras būti ilgalaikiu bedarbiu skatina imtis verslo, įtraukiant ir artimuosius.	5. Galimas spartesnis nusikalstamumo augimas, socialinių neramumų židinių formavimasis didelio nedarbo zonoje.
6. ne pirmo būtinumo prekių atpigimas arba nebrangimas dėl perkamosios galios sumažėjimo.	6. Mažėja surenkamų įmokų į valstybės biudžetą ir kitus biudžetus.
7. teritorinės migracijos padidėjimas.	7. Sparčiau formuojasi visuomenės sluoksnis, kuriuo nuolat turės rūpintis valstybė.
8. Stimulas siekti išsimokslinimo.	8. Daugėja darbo teritorinėms darbo biržoms ir miestų savivaldybių socialinės rūpybos skyriams.
9. Išauga profesinio orientavimo ir konsultavimo svarba.	9. Mažėja gimstamumas, sensta visuomenė.
10. Didesnės galimybės rinktis reikiamos kvalifikacijos darbuotoją.	10. Daugėja nelankančių bendrojo lavinimo mokyklų vaikų.
11. orientuotų į ilgalaikius šalies ūkio poreikius užimtumo programų rengimas ir didesnio subalansuotumo tarp numatomos šalies ūkio plėtros ir tam reikalingų specialistų poreikio siekimas.	11. Formuojasi neigiamai veikianti vartojimą ir gamybos bei paslaugų plėtrą atidėta paklausa.
12. Galimos mokesčių lengvatos atskiroms verslo rūšims didelio nedarbo zonoje.	12. Mažėja privačių pensijų fondų kūrimosi potencialas.
13. Labiau gerbiamas darbdavys.	13. Smunka gyvenimo kokybė.
14. Daugiau galimybių kurtis ir reikštis profesinėms sąlygoms.	14. Gausėja kolektyvinių ginčų.
15. Palankios sąlygos privačioms įdarbinimo įmonėms pasireikšti.	15. Ryškiau pasireiškia lyčių nelygybės ir diskriminacijos požymiai įsidarbinant.
16. Laikinas uždarbio pajamų nuturėjimas verčia nedirbančius racionaliau išnaudoti savo šeimos finansinius išteklius.	16. Gausėja darbo santykius, saugų darbą ir darbo apmokėjimą reglamentuojančių įstatymų pažeidimų.
17. Padidėję reikalavimai darbuotojų asmeninėms savybėms visus skatina tobulintis.	

Šaltinis: Petrauskas A., „Ekonominės ir socialinės nedarbo pasekmės, 2000“

Nedarbo pasekmės nėra vien psichologinio ar finansinio pobūdžio. Dar viena nedarbo pasekmė žmogui, jo darbinės patirties, kuri yra irgi vertingas tautos turtas praradimas. Netekęs darbo, žmogus ne tik nebekaupia naujų darbo įgūdžių, metodų, bet silpnėja ir atrofuojasi ir įgytieji jo sugebėjimai bei žinios. Jeigu darbą žmogus vėliau ir gauna, jis jau nebeturi reikiamų kvalifikacinių sugebėjimų, jam tenka mokytis iš naujo, prisitaikyti prie konkrečių darbo sąlygų. Nuo to kenčia darbo intensyvumas, kokybė, o kartu ir uždarbis. (Beržinskienė D., Martinkus B., 2001, p. 59)

1.4 KOVOS SU NEDARBU RŪŠYS IR PRIEMONĖS

Nedarbo mažinimo priemonės galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes: didinančias darbo pasiūlą ir didinančias darbo paklausą. Darbo pasiūla gali būti padidinta:

- Tobulinant darbo rinkos paslaugas. Kai kurie asmenys bedarbiais yra dėl to, kad neturi reikalingos informacijos apie laisvas darbo vietas.
- Tobulinant deficitinių specialybių profesionalų paruošimą. Naujos arba laisvos darbo vietos dažniausiai būna skirtos specialistams, t.y. darbuotojams tokių profesijų, kurių funkcijas gali atlikti tik nedaugelis.
- Koreguojant valstybės pagalbą bedarbiams. Nedarbo pašalpos, išmokamos iš valstybės biudžeto, kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, apsaugo žmones nuo skurdo. Tačiau šios pašalpos turi grįžtamąją įtaką nedarbo lygiui – jos padidina savanorišką nedarbą ir pailgina darbo vietos ieškojimo trukmę.
- Mažinant pajamų mokesčių. Ši priklausomybė paprasta: pajamų mokesčio mažinimas tolygus realiojo darbo užmokesčio didinimui, o aukštesnis darbo užmokestis, kitoms sąlygoms esant vienodoms, didina dirbti norinčių žmonių skaičių.

Taigi šios išvardytos priemonės gali mažinti nedarbą, didinant darbo pasiūlą. O kokios priemonės gali padidinti jos paklausą?

Vyriausybės ir profsąjungos įtaka, pristabdant struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis. Profsąjungos sutartyse su darbdaviais dažnai numatomas privalomas darbuotojų samdymas nepaisant technologijos kitimų arba vyriausybė savo subsidijomis palaiko silpstančias ūkio šakas bei regionus. (Martinkus B., p.85)

Visuminis paklausos didinimas. Nuosmukiai ir nedarbas dažnai sąlygojami nepakankamos visuminės paklausos. Todėl vyriausybė didina paklausą per prekių ir paslaugų supirkimus iš privačių įmonių. Tai efektyvus BNP ir nedarbo reguliavimo būdas, tačiau jis turi pavojingą savybę – skatina kainų augimą (t.y. infliaciją.).

Papildomų darbo vietų kūrimas, plėtojant smulkųjį verslą. Negalintys rasti darbo bedarbiai arba samdomieji darbuotojai, nepasitenkinantys vien darbo užmokesčio formos pajamomis ir turėdami mažą pradinį kapitalą, steigia smulkias įmones ir organizuoja nuosavą verslą.

Darbo namuose plėtimas. Šiam darbo paklausos didėjimo veiksmui palankias sąlygas sudaro masiškai naudojami personaliniai kompiuteriai, tobulos komunikacijos priemonės tarp darbdavių ir darbuotojų, nors jie ir būtų toli vieni nuo kitų.

Pažymėtina, kad šiuo metu pastovų užimtumo augimą gali užtikrinti tik paslaugų sfera, nes

išsivysčiusiose šalyse vyksta perėjimas “nuo pramonės ekonomikos į paslaugų ekonomiką”. ypač tinka mažosios ūkininkavimo formos, sugebančios lanksčiai prisitaikyti prie specifinių ir individualių vartotojų poreikių.(Martinkus B., p. 86)

Dalis nedarbo mažinimo priemonių orientuotos į konkrečius nedarbo tipus. Migracinio (frikcinio) nedarbo atveju svarbus vaidmuo tenka darbo rinkos informacinei tarnybai. Šios tarnybos operavimo kaštai turėtų būti padengiami nauda, kurią duoda darbo vietų paieškų trukmės mažinimas.

Struktūrinio nedarbo minimizavimo problema sprendžiama dviem būdais: švelninant, pristabdant struktūrinius pokyčius ekonomikos augimo sąlygomis ir prisitaikant prie jų bei nustatant juos.

Ciklinis nedarbas, atsirandantis susidarant nepakankamai paklausai, pirmiausia mažinamas monetarinės ir fiskalinės politikos priemonėmis, skatinančiomis paklausos augimą. Iš pažiūros paprastos ir efektyvios šios priemonės turi vieną pavojingą savybę – skatina infliaciją.

2. STRUKTŪRINIS NEDARBAS LIETUVOJE

2.1 NEDARBO LYGIO TENDENCIJOS

Pasirengimo tapti ES nare laikotarpiu Lietuva savo užimtumo politiką derino su ES veiksmiais šioje srityje. Užimtumo didinimas, siekiant Lietuvos gyventojų gerovės, šalies politinio, socialinio ir ekonominio stabilumo yra vienas iš LR Vyriausybės strateginių tikslų. Lietuva remia atnaujintos Lisabonos strategijos siekius ir jos prioritetiniai uždaviniai 2005 - 2008 m. yra šie:

- išlaikyti esamą aukštą moterų bei vyresnio (56-64 m.) amžiaus gyventojų užimtumo lygį, kartu vykdyti kitų gyventojų ekonominę aktyvumą ir užimtumą skatinančią politiką.
- per artimiausius 12-15 metų priartinti bendrą užimtumo lygį prie 70 proc., sumažinti ir išlaikyti stabiliai neaukštą, ne daugiau kaip 6-7 proc. nedarbo lygį.

Pagrindines teises į socialinę apsaugą ir darbą Lietuvoje numato 1992 m. LR Konstitucija, kurios 48 straipsnis nustato, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Užsieniečių darbą Lietuvos Respublikoje reguliuoja įstatymas. (EURES Lietuva, Darbo rinkos situacija, prieiga per internetą:

http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/darbo_rinkos_informacija/?menu_id=225)

Lietuvoje susiformavo trys teritorijų pagal užimtumo situaciją grupės. Didžiausias užimtumas yra Vilniaus, Kauno, Klaipėdos rajonuose, turinčiuose išplėtotą pramonę ir paslaugų sektorių. Vidutinis užimtumas yra Alytaus, Plungės, Utenos ir kt. teritorijose, turinčiose vyraujančią pramonės infrastruktūrą. Mažiausias užimtumas yra rajonuose su vyraujančia žemės ūkio struktūra. Prognozuojama, kad mažės regioniniai nedarbo skirtumai. Aukščiausio nedarbo teritorijose nedarbas mažės sparčiau negu bendras šalyje. Numatoma, kad šalyje liks Akmenės ir Ignalinos rajono savivaldybės, kuriose bedarbių dalis tarp darbingo amžiaus gyventojų sudarys daugiau kaip 10 proc.

Auganti darbo jėgos paklausa, kelia darbo jėgai aukštesnius kvalifikacijos lygio ir techninių įgūdžių reikalavimus. Pastaraisiais metais reiškiasi žemos kvalifikacijos darbo jėgos paklausos mažėjimo ir aukštos kvalifikacijos darbo jėgos didėjimo tendencija. 2005 metais buvo įregistruota 124,1 tūkst. laisvų darbo vietų. Tačiau ne visas darbo vietas pavyksta operatyviai užpildyti, kadangi per 60 proc. į biržą besikreipiančių bedarbių nėra pasirengę darbo rinkai: neturi profesinio pasirengimo, praradę kvalifikaciją dėl ilgesnės kaip 3 m. darbo pertraukos arba neturi darbinės veiklos praktikos. Operatyviam laisvų darbo vietų užpildymui vis didesnę įtaką turės darbo vietos kokybė.

2007 metų darbo rinkos vystymosi prognozė yra optimistinė. Darbo vietų steigimas 2007 m. išliks panašus kaip ir praėjusiais metais. Lietuvos darbdaviai numato įsteigti beveik 53 tūkst., o likviduoti apie 9 tūkst. darbo vietų. Steigiamų darbo vietų balansas, sudarantis 44 tūkst. yra aukščiausias per vykdytų prognozių dešimtmetį. Beveik pusė visų darbo pasiūlymų bus įregistruota paslaugų sektoriuje. Apie trečdalį (28,9 proc.) darbo pasiūlymų bus pramonėje, septintadalis (14,5 proc.) - statyboje, o likusi dalis - žemės ūkio sektoriuje. Tačiau didžiausias augimas numatomas pramonės sektoriuje bei statyboje.

Didesnė darbo jėgos paklausa negu pasiūla bus specialistams, jaunesiems specialistams, technikams ir tarnautojams: pardavimų vadybininkams, logistikos specialistams, verslo vadybos specialistams, rinkodaros vadybininkams ir specialistams, statybos inžinieriams ir technikams, medienos apdirbimo inžinieriams, programuotojams, informacinių skaičiavimo sistemų aptarnavimo inžinieriams, inžinieriams elektrikams, elektrotechnikams, elektronikos inžinieriams.

Daugiau darbo vietų negu darbuotojų numatoma šiems kvalifikuotiems darbininkams: įvairių profesijų statybininkams, pardavėjams, medienos apdirbimo staklių derintojams ir staklininkams, baldų apmušėjams, tarptautinių vežimų vairuotojams, mėsininkams, virėjams, padavėjams ir barmenams, mechanikams ir remontininkams, darbuočių siuvėjams.

Mažiausias įsidarbinimo galimybes Lietuvoje turės žemės ūkio sektoriaus darbininkai bei pradinio ugdymo pedagogai. Pastaruoju metu nuolat mažėjo užimtųjų žemės ūkyje skaičius, be to mažėjant gimstamumui, susiklosčiusi demografinė situacija leidžia prognozuoti, kad šių profesijų darbo vietų bus daugiau likviduojama negu steigiama. Todėl nepaklausios darbo rinkoje bus šios žemės ūkio darbuotojų profesijos: žemės ūkio ekonomika, agronomija, zootechnika, gyvulių auginimas, žemės ūkio mašinų mechanizacija, daržininkystė ir sodininkystė.

Darbo vietų taip pat truks pradinio ugdymo mokytojams, darželio ir lopšelio auklėtojams, kūno kultūros mokytojams, muzikos mokytojams, audimo technologams bei bibliotekininkams (EURES Lietuva, Darbo rinkos situacija, prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/darbo_rinkos_informacija/?menu_id=225)

Pastaraisiais metais Lietuvoje vykstantys radikalūs ekonominiai pokyčiai – atviros ekonomikos formavimasis, laisvo kapitalo ir asmenų judėjimo bei privataus sektoriaus plėtra – sudarė palankias sąlygas šalies ūkio plėtrai. Bendrasis vidinis produktas 2003 - 2005 m. augo sparčiai - 7,0 proc. Šalies ūkio augimas skatino užimtumo didėjimą. Prognozuojama, jog bendrojo vidinio produkto augimas išliks vienas didžiausių Europoje. Darbo jėgos paklausos didėjimas, augantis produktyvumas ir kainų konvergencija, įstojus į ES, tebeturės teigiamos įtakos darbo užmokesčio augimui. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis šalyje augs spartėjančiais tempais. (EURES Lietuva, Darbo rinkos situacija, prieiga per internetą:

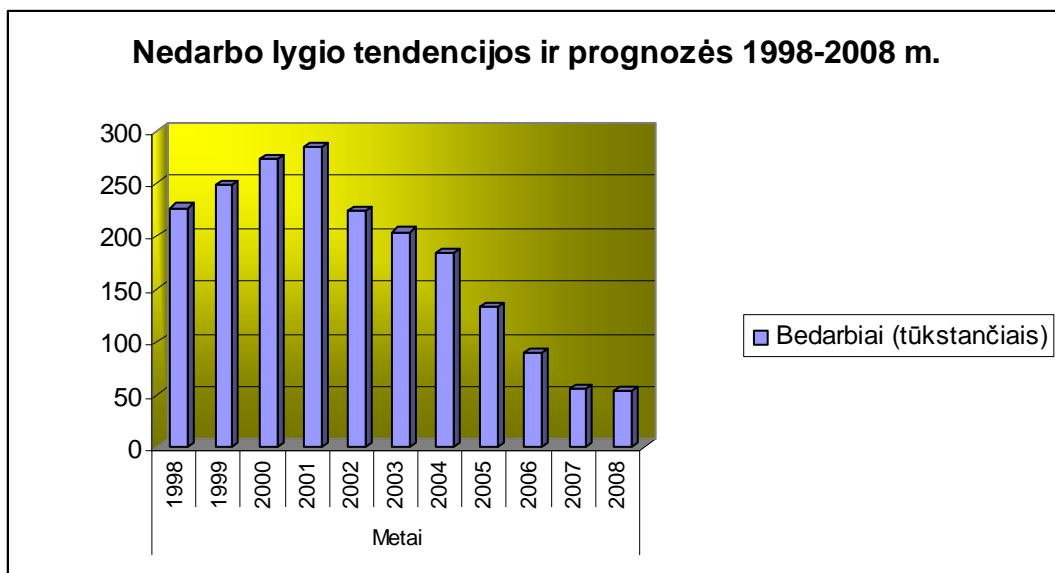
http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/darbo_rinkos_informacija/?menu_id=225

Stabiliai ir sparčiai augant ekonomikai, keičiasi padėtis ir darbo rinkoje. Pagal LDB duomenis 2005 m. pabaigoje nedarbo lygis buvo 132,9 tūkst. palyginti su 184,4 tūkst. 2004 m. pabaigoje, o 2006 m. pabaigoje jis siekė 89,3 tūkst. (paveikslas). Pagal Statistikos departamento gyventojų užimtumo tyrimo duomenis, 2006 m. dirbo 1 mln. 499 tūkst. gyventojų, arba 25,1 tūkst. (1,7 proc.) daugiau nei prieš metus. Bedarbių 2006 m. buvo 89,3 tūkst. jų skaičius per metus sumažėjo trečdaliu (43,6 tūkst.). Darbo jėga per metus sumažėjo 18,5 tūkst. žmonių (1,2 proc.) iki 1 mln. 588 tūkst. 2006 m. Sumažėjus darbo jėgai, 2006 m. sumažėjo 15–64 metų amžiaus gyventojų darbo jėgos aktyvumo lygis. 2006 m. 15–64 metų amžiaus gyventojų darbo jėgos aktyvumo lygis buvo 67,4 procento (2005 m.– 68,3 proc.)(žr.1 paveikslą). (Ambrozaitienė D., 2004)

Nedarbo mažėjimą veikia besitęsianti ūkio plėtra ir teigiami lūkesčiai, kad įmonių padėtis gerės. Nedarbo duomenis pastebimai koregavo ir lietuvių emigracija į ES darbo rinkas. Tačiau būtų klaidinga vienareikšmiškai džiaugtis statistiniais rodikliais, nes bene pagrindinės nedarbo mažėjimo priežastys yra pesimistinės: mažėjantis nedarbo rodiklis reiškia ne tik augantį užimtumą, bet ir intensyvią emigraciją, struktūrinį nedarbą, bedarbių nenorą dirbti ir Lietuvos valdininkų ir profsąjungų nenorą išleisti užsienio darbininkus. (Lietuvos laisvosios rinkos institutas)

1 paveikslas

Nedarbo lygio tendencijos ir prognozės 1998- 2008 m.



Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Lietuvos darbo biržos duomenis.

Pagal Lietuvos darbo biržos sudarytas prognozes, pokyčiai darbo rinkoje plėtosis darbo jėgai palankia kryptimi. . Tai sąlygos darbo jėgos paklausos didėjimas ir pasiūlos mažėjimas, darbo

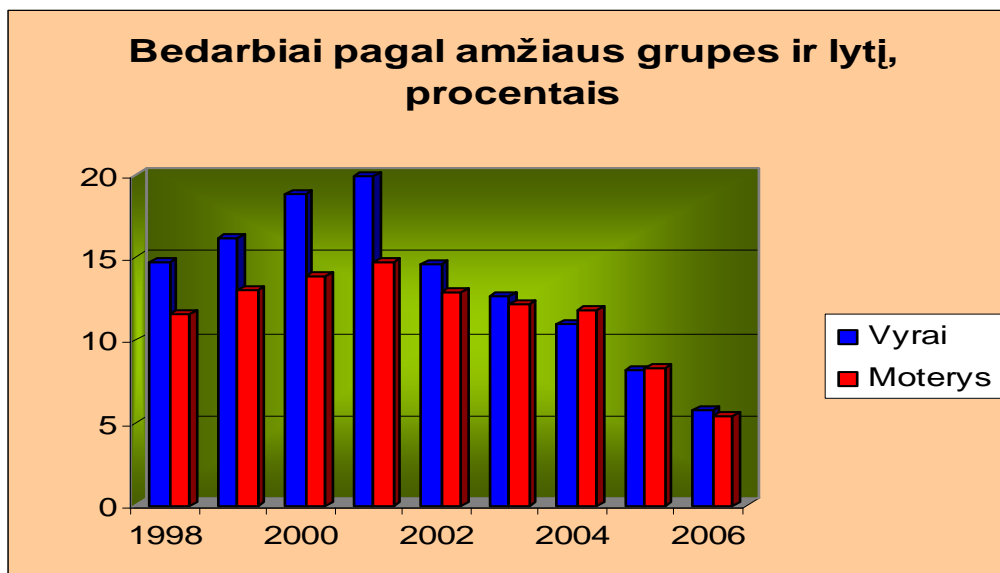
užmokesčio bei darbo vietos kokybės augimas. Darbo užmokesčio augimui įtakos turės darbo jėgos paklausos didėjimas, augantis produktyvumas, minimalios mėnesinės algos didinimas. Tačiau darbo rinkoje išliks darbo jėgos poreikis. Darbo jėgos persikvalifikavimas iš žemo produktyvumo sektoriaus į didesnio produktyvumo sektorių švelnins darbo jėgos trūkumo problemą.

Viena iš svarbiausių užimtumo didinimo sąlygų – kvalifikuota, gebanti prisitaikyti prie rinkos pokyčių darbo jėga. Turimi duomenys leidžia manyti, kad Lietuvoje gana aukštas abiejų lyčių dirbančiųjų vidutinis išsilavinimo lygis. Deja, valstybinėje darbo biržoje registruotų bedarbių struktūroje išlieka per 40 proc. nepasirengusių darbo rinkai ir turinčių nepaklausias profesijas arba iš vis neturinčių profesijos asmenų. Kita problema, kad beveik 3/4 asmenų kreipiasi į darbo biržas pakartotinai, tai yra jie nesugeba įsitvirtinti darbo rinkoje. (Lietuvos darbo birža, 2007)

Prognozuojama, jog 2007 m. bus įsteigta per 50 tūkst. naujų darbo vietų. Numatyta likviduoti per 10 tūkst. darbo vietų. Steigiamų darbo vietų balansas – 40 tūkst. Prognozuojama, kad paslaugų sektoriuje bus įregistruota apie 46 proc. naujų laisvų darbo vietų. Pramonės sektoriuje darbo pasiūlymai sudarys trečdalį, statyboje – šeštadalį, žemės ūkio sektoriuje - likusią dalį. 2007 m. spartus darbo pasiūlymų augimas numatomas paslaugose ir statyboje. Suaktyvėjęs vartojimas sudarys palankesnes sąlygas augti paslaugų sektoriui. (Lietuvos darbo birža, 2007)

2 paveikslas

Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį (vidutinis metinis skaičius; procentais)



Šaltinis: sudaryta autorės pagal Lietuvos Darbo biržos duomenis

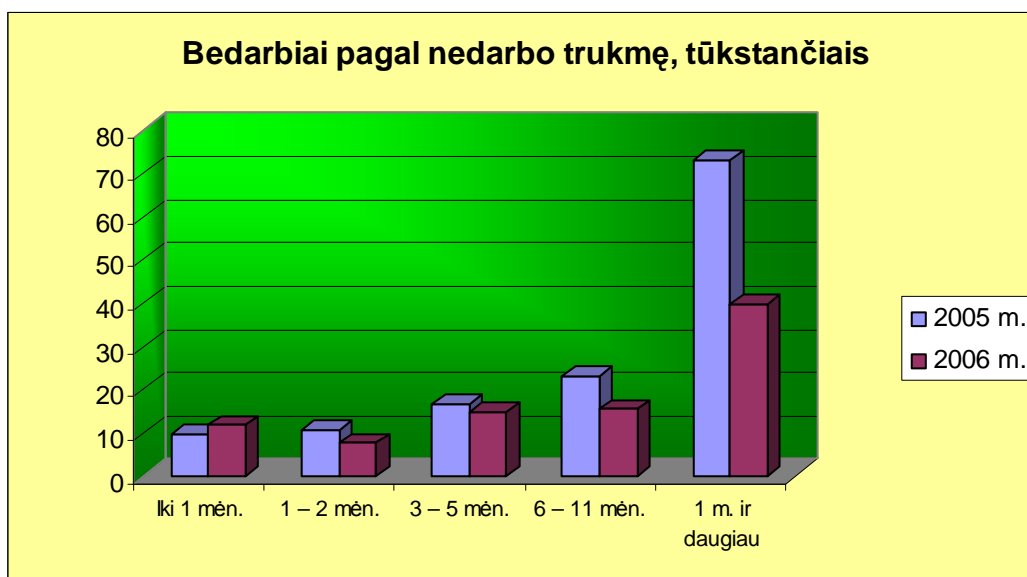
Vidutinis metinis bedarbių santykis su darbingo amžiaus gyventojais 2007 metais bus 3,0 - 3,5 proc. 2006 metais jis siekė 3,4 proc. Moterų nedarbas išliks didesnis negu vyrų. Prognozuojama, jog

vidutinis metinis jaunų bedarbių santykis su 16 - 24 metų amžiaus gyventojais bus 1,0 proc. Darbo jėgos pasiūlos struktūroje vyresnio amžiaus asmenų dalis augs, o jaunimo – mažės. (2 paveikslas). (Lietuvos darbo birža, 2007).

Dešimtyje savivaldybių nedarbas 1,5 karto viršys šalies vidurkį. Nors atotrūkis tarp atskirų regionų mažėja, teritoriniai skirtumai išliks ir atspindės nepakankamą darbo jėgos mobilumą šalies viduje.

3 paveikslas

Bedarbiai pagal nedarbo trukmę



Šaltinis: sudaryta autorės pagal Lietuvos Statistikos Departamento duomenis

Pagal 3 paveiksle pateiktus duomenis matome, kad didžiausią bedarbių dalį 2005- 2006 m. sudarė ilgalaikiai bedarbiai. Tačiau jų skaičius per praėjusius metus žymiai sumažėjo, t.y. beveik per pusę lyginant su 2005 m.

Darbo jėgos pasiūlai mažėjant, nepakaks galinčių konkuruoti darbo rinkoje darbuotojų esamoms darbo vietoms užpildyti. Išliks didelė dalis negalinčių konkuruoti darbo rinkoje, be profesinio mokymo ar turinčių nepaklausias darbo rinkoje profesines kvalifikacijas. Darbo jėgos paklausa viršys darbo biržose įsiregistravusių bedarbių skaičių. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos disproporcija, tiek kiekybiniu, tiek kokybiniu aspektu, sąlygos stiprėjančią konkurenciją dėl darbo jėgos. (Lietuvos darbo birža, 2007).

Kai keblu pritraukti naujus darbuotojus ir išlaikyti dirbančiuosius, kasdienine darbdavių būtinybe tampa turimų darbuotojų motyvavimas, nuolatinis investavimas į jų kvalifikacijos kėlimą, darbo aplinkos gerinimą. Įmonių pasirinktos priemonės kaip išsaugoti turimus darbuotojus bei prisivilioti naujus sukurtoms darbo vietoms užimti bus nukreiptos į darbo vietų kokybės gerinimą. Siūlomas darbo užmokestis, darbo sąlygos, socialinės garantijos lems darbo vietos užpildymo galimybes. Sumažėjusi laisvų darbo rankų pasiūla stiprins konkurenciją dėl darbuotojų, keis darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus, neįgaliuosius ir kitus sunkiau į darbo rinką integruojamus asmenis. (Lietuvos Darbo Birža, 2007, prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)

2.2 STRUKTŪRINIO NEDARBO MASTAS IR TENDENCIJOS

2.2.1 Struktūrinis nedarbas Lietuvoje

Lietuvoje jau dabar ryškus struktūrinis nedarbas, o dėl emigracijos nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius auga ir daug kur pradeda trūkti gerų specialistų. (Labanauskas L., 2006, 28p.)

Galima teigti, kad Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje ir dirbant institute įgytos žinios respondentų vertinamos kaip lengvai perkeliamos į kitų šalių sveikatos priežiūros sistemas, o tai ir skatina emigruoti. (Labanauskas L., 2006, 30p.)

Labai aukštos kvalifikacijos specialistai yra linkę labai pasitikėti vieni kitais ir dėl to per neformalius ryšius bei komunikacijos tinklus keičiasi informacija apie laisvas darbo vietas ir apie atsiradusias veiklos galimybes. (Labanauskas L., 2006, 30 p.)

Lietuva, kaip ir kitos kaimyninės bei VRE šalys, naudoja labai panašius argumentus bandant pritraukti užsienio investuotojus. Tokiu būdu, mūsų įvardijami tokie veiksniai kaip patogi šalies geografinė padėtis, didelė kvalifikuotos ir santykinai pigios darbo jėgos pasiūla, politinis stabilumas, užsienio kompanijoms priimant sprendimus, kurioje šalyje investuoti, netenka lyginamojo pranašumo. Tokia situacija, analizuojant investicijų srautus šalyse, verčia dėmesį kreipti į valstybių skatinimo politiką.

Užimtumo dinamiką apibūdina tokie procesai:

1. ryškūs užimtumo pokyčiai įvairiose ūkio struktūrose: sumažėjęs užimtumas pramonėje, padidėjęs privačiame sektoriuje ir laikinai padidėjęs žemės ūkyje;
2. darbo migracijos pokyčių poveikis situacijai darbo rinkoje;
3. naujų užimtumo formų atsiradimas, tame tarpe neoficialus užimtumas ir paslėptas nedarbas. Ši darbo rinkos dalis yra nekontroliuojama ir manoma, kad gali apimti net penktadalį aktyvių Lietuvos gyventojų;
4. socialinės ir ekonominės pagalbos darbo netekusiems asmenims sistemos atsiradimas;
5. valstybės vaidmens užimtumo ir darbo reguliavimo sferoje sumažėjimas. (Nikitina, S., Makušienė, A., 2001)

2000 m. Europos Komisija pažymėjo per pastaruosius metus Lietuvoje grėsmingai išaugusį struktūrinį nedarbą. Šią problemą aštrina tai, kad didėja ilgalaikė bedarbystė ir nedarbas jaunimo tarpe. Reguliarijame pranešime atkreipiamas dėmesys į nepatenkinamą darbo rinkos

funkcionavimą perorientuojant darbo jėgą nuo siaurėjančių sektorių augančių šakų linkme. (Lietuva Europos Sąjungoje, Prieiga per internetą: http://www.euro.lt/upl_images/20011120132807.doc)

2.2.2. Struktūrinio nedarbo mastas Baltijos šalyse

Nedarbas Baltijos valstybėse apima visišką ir dalinį nedarbą, o taip pat ir paslėptąjį nedarbą. Pagrindinė įdarbinimo agentūrų užduotis yra kovoti su bedarbyste pasyviais (bedarbio pašalpa) ir aktyviais (tarpininkavimas ieškant darbo, viešieji darbai) metodais.

Dalinis nedarbas atsiranda kai yra dalinis darbas arba kai atleidžiama iš darbo išmokant kompensaciją, o atleidimas yra inicijuojamas darbdavių. Informacija apie paslėptąjį nedarbą tik atliekant darbo rinkos tyrimus, o ne iš oficialios statistikos.

Nedarbas Baltijos šalyse yra daugiausiai struktūrinis, tai sąlygoja naujų technologijų atsiradimas, struktūriniai pokyčiai ekonomikoje. 1994 m. pabaigoje nedarbas sparčiai išaugo, didėjo skirtumas tarp laisvų darbo vietų ir registruotų bedarbių. Struktūrinį nedarbą sąlygojo, tai, kad atsirado naujos technologijos, kurioms atsiradus kai kurie kvalifikuoti specialistai tapo nereikalingi. Darbdaviai savu ruožtu samdo tuos darbuotojus, kurie yra persikvalifikavę arba iš anksto darbuotojus apmoko. Kad galėtume spręsti apie struktūrinių ir kitų rūšių bedarbių atsiradimą turime į šią problemą pažvelgti giliau, analizuoti priežastis, kurių neatspindi statistinė analizė. Darosi svarbu tobulinti informacijos rinkimo metodus, susijusius su darbo pasiūla ir paklausa, vadovautis darbo rinkos tyrimais, kad būtų galima nustatyti kiek reikia pagalbinių mokymų, įgūdžių kėlimo programų darbo neturintiems asmenims. (Дружина, 2002, p.)

2.2.3. Struktūrinio nedarbo mastas ir tendencijos Europoje

Europos centrinio banko (ECB) duomenimis, nuo dešimtojo dešimtmečio vidurio šiek tiek sumažėjo struktūrinis nedarbas. Apytikriais ECB duomenimis, šiuo metu struktūrinis nedarbas euro zonoje siekia šiek tiek daugiau nei 8 proc. Tokiu būdu struktūrinis nedarbas yra tiek šiek mažesnis už šiuo metu euro zonoje fiksuojamą nedarbo lygį (8,7 proc.). Tai tik rodo, kad euro zonoje yra gana mažos galimybės sukurti ilgalaikių darbo vietų, nors regiono ekonomika pamažu ir atsigauna. ECB teigimu, dėl kelių ekonominių krizių bei darbo rinkos nelankstumo struktūrinis nedarbas nuo aštuntojo dešimtmečio ėmė augti ir dešimtojo dešimtmečio viduryje viršijo 10 proc. Tačiau vėliau šis rodiklis ėmė mažėti, daugiausia dėl pradėtų vykdyti reformų. Daugiausia tam įtakos turėjo sprendimas nuo devintojo dešimtmečio vidurio sumažinti darbo rinkos reguliavimą. Daugelyje šalių būtina imtis didesnių darbo rinkos reformų. Tik reformos leis stipriai sumažinti struktūrinį nedarbą nekeliant grėsmės kainų stabilumui. Nepaisant bendro struktūrinio nedarbo lygio mažėjimo

tendencijos, šis rodiklis Vokietijoje per pastaruosius 10 metų išaugo, nors šalyje ir vykdytos reformos. (Hardwick, P., Khan, B., Langmead, J, 1994)

Dažnai taikoma fiskalinė priemonė yra tiesioginės išmokos/subsidijos investuotojams, padengiant naujų darbo vietų kūrimo, darbuotojų apmokymo ir perkvalifikavimo, infrastruktūros tobulinimo išlaidas. Tik tokią investicijų skatinimo sistemą taiko Lenkija ir Slovėnija. Tačiau kitos šalys šalia mokesčių lengvatų, naudoja ir subsidijų teikimo modelius, siekdamos nukreipti investicijas į prioritetines ekonomikos sferas, regionus su aukštu nedarbo ar žemu technologiniu lygiu. Toks fiskalinių priemonių taikymas teikia abipusę naudą: investuotojui sumažėja veiklos išlaidos, o šalis gauna įrankį plėtoti atsilikusius regionus ir perspektyvius ūkio sektorius. Lietuvoje taip pat yra taikomos subsidijos darbuotojų profesiniam mokymui ir perkvalifikavimui regionuose, kuriuose nedarbo lygis viršija šalies vidurkį. Tačiau ši paramos schema iki šiol buvo taikoma tik Lietuvos darbo biržoje registruotiems bedarbiams perkvalifikuoti, o jos bendra suma nesiekė ir 2 mln. Lt per metus. Mokesčių lengvatų ir subsidijų teikimo investuotojams logika remiasi nauda valstybei: daugiau investicijų – daugiau darbo vietų – visumoje didesnės įmokos į biudžetą. (Navickas, V., 2004, p.)

Kad būtų galima akivaizdžiai parodyti nedarbo lygio skirtumus Europos Sąjungos šalyse pateiksiu nedarbo lygio ES šalyse lentelę (žr. 2 lentelę). Joje nurodytas nedarbo lygis procentais.

2 lentelė

Nedarbo lygis užsienio šalyse 1995- 2006 m. (%)

Metai	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ES (27 šalys)	:	:	:	:	:	8.6	8.5	8.9	9.0	9.1	8.7	7.9
ES (25 šalys)	:	:	:	9.3	9.1	8.6	8.4	8.7	9.0	9.1	8.8	7.9
ES (15 šalių)	10.1	10.1	9.8	9.3	8.5	7.6	7.2	7.6	8.0	8.1	7.9	7.3
Euro zona	10.5	10.7	10.6	10.0	9.0	8.1	7.8	8.2	8.7	8.8	8.6	7.8
Euro zona (13 šalių)	:	10.6	10.5	10.0	9.1	8.2	7.8	8.2	8.7	8.8	8.6	7.8
Euro zona (12 šalių)	10.4	10.6	10.5	10.0	9.1	8.2	7.8	8.2	8.7	8.8	8.6	7.8
Belgija	9.7	9.5	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4	8.3
Bulgarija	:	:	:	:	:	16.4	19.5	18.1	13.7	12.0	10.1	8.9
Čekijos Respublika	:	:	:	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9	7.2
Danija	6.7	6.3	5.2	4.9	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9
Vokietija	8.0	8.5	9.1	8.8	7.9	7.2	7.4	8.2	9.0	9.5	9.5	8.4
Estija	:	:	9.6	9.2	11.3	12.8	12.4	10.3	10.0	9.7	7.9	5.6
Airija	12.3	11.7	9.9	7.5	5.7	4.2	4.0	4.5	4.7	4.5	4.3	4.4
Graikija	9.2	9.6	9.8	10.8	12.0	11.2	10.7	10.3	9.7	10.5	9.8	:
Ispanija	18.4	17.8	16.7	15.0	12.5	11.1	10.3	11.1	11.1	10.6	9.2	8.6
Prancūzija	11.1	11.6	11.5	11.1	10.5	9.1	8.4	8.7	9.4	9.6	9.6	9.0
Italija	11.2	11.2	11.3	11.3	10.9	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7	:
Kipras	:	:	:	:	:	4.9	3.8	3.6	4.1	4.6	5.2	4.9

Latvija				14.3	14.0	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9	6.9
Lietuva				13.2	13.7	16.4	16.5	13.5	12.4	11.4	8.3	5.9
Liuksemburgas	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.0	2.7	3.7	5.1	4.5	4.8
Vengrija		9.6	9.0	8.4	6.9	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2	7.5
Malta						6.7	7.6	7.5	7.6	7.4	7.3	7.4
Nyderlandai	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9
Austrija	3.9	4.3	4.4	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2	4.8
Lenkija			10.9	10.2	13.4	16.1	18.2	19.9	19.6	19.0	17.7	14.0
Portugalija	7.3	7.3	6.8	5.1	4.5	4.0	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6	7.4
Rumunija			5.3	5.4	6.6	7.2	6.6	8.4	7.0	8.1	7.2	7.4
Slovėnija		6.9	6.9	7.4	7.3	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0
Slovakija				12.6	16.4	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3	13.3
Suomija	15.4	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7
Švedija	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3	7.5	7.1
Jungtinė Karalystė	8.5	7.9	6.8	6.1	5.9	5.3	5.0	5.1	4.9	4.7	4.8	:
Kroatija								14.7	14.1	13.6	12.6	:
Turkija						6.5	8.3	10.3	10.5	10.3	10.2	9.9
Islandija												:
Norvegija	4.9	4.7	4.0	3.2	3.2	3.4	3.6	3.9	4.5	4.4	4.6	3.5
JAV	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.8	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6
Japonija	3.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1

Šaltinis: Europos statistikos departamentas EUROSTAT. Prieiga per internetą:

http://epp.eurostat.ec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071

Nedarbingumo lygio duomenys parodo nedarbo lygį visose ES šalyse. Lentelėje parodomas santykis tarp dirbančiųjų žmonių ir neturinčių darbo. Lentelėje skelbiami duomenys apimantys nedarbo lygį tarp 15-74 metų žmonių. Kaip matome, didžiausias nedarbo lygis 2006 metais buvo Lenkijoje jis siekė 14 procentų, bei Slovakijoje, kur nedarbo lygis siekė 13,3 procento. Mažiausias nedarbas pateiktais duomenimis 2006 metais buvo Danijoje – 3,9 procento, Nyderlanduose – 3,9 procento, bei Norvegijoje, kur nedarbo lygis siekė vos 3,5 procento.

2.3 PALYGINAMOJI STRUKTŪRINIO NEDARBO LIETUVOJE IR EUROPOS VALSTYBĖSE ANALIZĖ

Viena iš pagrindinių Europos ekonomikos problemų greta esamos silpnos paklausos ir tarptautiniu mastu palyginti lėto augimo yra didelis struktūrinis nedarbas. Pastaruoju metu ekonomikos pagyvėjimas turėjo nedidelės įtakos pagerėjimui darbo rinkoje. Nedarbo lygis, sudarantis apie 9 proc., ir toliau išlieka per aukštas, taigi kuriant pridėtinę vertę Europos ekonomikoje neišsemiamos visos galimybės. Reikia pridurti, kad šuo metu silpnos investicijos daro įtaką tolesnėms augimo galimybėms. (Europos Komisijos trečiojo Reguliaraus pranešimo apie Lietuvos pažangą siekiant narystės Europos Sąjungoje analizė, 2000)

Todėl nepanaudotos darbo jėgos užimtumo užtikrinimas lieka viena didžiausių problemų, kurias ES turi spręsti. Reikia įgyvendinti konkrečias programas, palengvinančias moterų ir jaunimo galimybes patekti į darbo rinką bei vyresnių darbuotojų reintegraciją.

Kai kurios silpno augimo Europoje ir iki šiol nuviliančių pokyčių darbo rinkoje priežastys yra iki šiol neišspręstos struktūrinės problemos, su kuriomis turi kovoti visų pirma didžiosios euro zonos valstybės.

Nesaugumas užimtumo srityje kai kuriose valstybėse narėse verčia vartotojus atsisakyti ketinimų įsigyti prekių arba atidėti juos ateičiai. Taip susiformuoja laukimo pozicija (angl. *wait-and-see*), kuri silpnina vidaus paklausą, ilgalaikiai sandoriai nukeliami, ir taip pakenkiama ekonomikos augimui.

Darbuotojų ir vartotojų pasitikėjimo krizė daugelyje Europos bendrijos šalių gilėja dėl vadovybės ir visų vadovaujančiųjų struktūrų į viešumą išskylančių rimtų klaidų ir netinkamo elgesio. Valstybės biudžeto naštos sumažinimas ir socialinės apsaugos sistemų stiprinimas yra įmanomi tik siekiant ilgalaikio darbo rinkos padėties pagerėjimo. Darbo rinkos reformos, kurios grindžiamos spartesniais ekonominiais pokyčiais ir tuo pačiu socialiniu saugumu, turi tapti kertiniais tvarios ekonominės politikos akmenimis.

Nepakankamos paklausos sąlygomis struktūrinės reformos daro neigiamą poveikį užimtumui.

Didelis spaudimas prisitaikyti, daromas socialinės apsaugos sistemoms, pirmiausia kyla ne dėl globalizacijos, o dėl aukšto struktūrinio nedarbo lygio bei esminių demografinių pokyčių, kuriuos lemia mažėjantis gimstamumas ir auganti vidutinė gyvenimo trukmė, dėl kurios gali pailgėti pensijos gavimo trukmė.

Kaip jau minėjau, Europos centrinio banko duomenimis, nuo dešimtojo dešimtmečio vidurio šiek tiek sumažėjo struktūrinis nedarbas. Šis rodiklis nesumažėjo tik Vokietijoje, skelbiama kas mėnesį leidžiamame banko biuletenyje. (Europos Centrinis Bankas, 2005)

Struktūrinis nedarbas– ilgalaikis nedarbas, kurį sukelia struktūriniai ekonomikos pokyčiai, pavyzdžiui, technologijos ar darbo jėgos struktūros pakitimas. Apytikriais duomenimis, šiuo metu struktūrinis nedarbas euro zonoje (1 priedas) siekia šiek tiek daugiau nei 8 proc.

Tokiu būdu struktūrinis nedarbas yra tiek šiek mažesnis už šiuo metu euro zonoje fiksuojamą nedarbo lygį (8,7 proc.). Tai tik rodo, kad euro zonoje yra gana mažos galimybės sukurti ilgalaikių darbo vietų, nors regiono ekonomika pamažu ir atsigauja.

ECB teigimu, dėl kelių ekonominių krizių bei darbo rinkos nelankstumo struktūrinis nedarbas nuo aštuntojo dešimtmečio ėmė augti ir dešimtojo dešimtmečio viduryje viršijo 10 proc. Tačiau vėliau šis rodiklis ėmė mažėti, daugiausia dėl pradėtų vykdyti reformų.

Anot ECB, struktūrinis nedarbas stipriai sumažėjo Ispanijoje, Nyderlanduose ir euro zonai nepriklausančioje Didžiojoje Britanijoje. Daugiausia tam įtakos turėjo minėtų šalių sprendimas nuo devintojo dešimtmečio vidurio sumažinti darbo rinkos reguliavimą. (Europos Centrinis Bankas, 2005)

Dėl didelio struktūrinio nedarbo lygio ir pasaulinės prekybos plėtros atsiranda papildomų reikalavimų siekiant veiksmingai ir dinamiškai prisitaikyti prie darbo rinkų. Ypač eksporto rinkose, taip pat ir paslaugų sektoriuje greitai plečiantis pasaulinei prekybai atsiveria daug naujų galimybių. Taip darbo rinkų gebėjimui prisitaikyti keliami visiškai nauji reikalavimai, kurių įvykdymą taip pat lemia tvirtas pagrindas.

Europos darbo rinkoms turėtų būti sudarytos galimybės geriau ir greičiau reaguoti į tokias tendencijas kaip įmonių perkėlimas į užsienį ir užsakomųjų paslaugų teikimas. Nedarbo draudimo sistemos, socialinės apsaugos sistemos ir tarpininkavimas surandant darbą turi veikti taip, kad jos reguliuotų ne tik perėjimą iš nedarbo į užimtumą, tačiau ir palengvintų perėjimą tarp įvairių su darbo santykiais susijusių situacijų, tokių kaip darbas, mokymasis, pertraukos profesinėje veikloje arba savarankiškas darbas. Kadangi Bendrija šioje srityje turi tik ribotus įgaliojimus, valstybės narės pačios turi vadovauti savo institucijoms, kurios prižiūri darbo rinką. Darbuotojai vis dar susiduria su laikinomis kliūtimis, susijusiomis su tarpvalstybiniu judumu Europos Sąjungoje. (Europos Komisijos trečiojo Reguliarus pranešimo apie Lietuvos pažangą siekiant narystės Europos Sąjungoje analizė, 2000)

Kadangi asmenys, neturintys profesinio išsilavinimo arba turintys žemą profesinį išsilavinimą, sudaro neproporcingai didelę bedarbių dalį, mokymo ir kvalifikacijos kėlimo skatinimas yra viena iš pagrindinių darbo rinkos politikos priemonių. Švietimas ir mokymas yra investicijos į žmogiškąjį

kapitalą. Tai padidina asmenų galimybes darbo rinkoje ir praplečia įmonių gamybos galimybes. Švietimo veiksnys yra svarbi sudedamoji našumo ir tarptautinio konkurencingumo vystymosi dalis.

Ypač jaunimo profesinis mokymas teisėtai laikomas būtina tolesnio užimtumo prielaida, nors jis nėra pakankama sąlyga, visiškai užtikrinanti darbo jėgos paklausą. Vyresnio amžiaus asmenys, kurių neproporcingai daug, kaip ir jaunimo bei jaunų žmonių atveju, neturi darbo, yra taip pat skatinami tobulintis ir keliant kvalifikaciją kaupti naujas žinias. Iš tiesų pagyvenusių darbuotojų produktyvumo potencialas mažėja ne dėl amžiaus, o dėl atgyvenusios kompetencijos, kurią galima atnaujinti mokantis. Atsižvelgiant į tai, būtina patikslinti, kad amžiaus kategorijoms nuo 40 iki 50 metų skirtos politikos nepakanka¹.

Didesnioji bedarbių dalis priklauso žemos kvalifikacijos darbuotojų grupei, ir jie turėtų tik nedidelės naudos iš integruotos bendrosios Europos paslaugų rinkos. Nors pašalintos kliūtys mokesčių srityje gali pagerinti aplinką investicijoms ir padėti įveikti kliūtis, trukdančias kai kurių darbdavių ir darbuotojų judumui, tačiau tai vargu ar pagerins iš esmės nacionalinių darbo rinkų padėtį. (Europos Komisijos trečiojo Reguliaraus pranešimo apie Lietuvos pažangą siekiant narystės Europos Sąjungoje analizė, 2000)

2.3.1. Struktūrinis nedarbas Europoje.

Daugelyje šalių būtina imtis didesnių darbo rinkos reformų, jos leis stipriai sumažinti struktūrinį nedarbą nekeliant grėsmės kainų stabilumui. Nepaisant bendro struktūrinio nedarbo lygio mažėjimo tendencijos, šis rodiklis Vokietijoje per pastaruosius 10 metų išaugo, nors šalyje ir vykdytos reformos. Vokietijos Federalinė vyriausybė yra užsibrėžusi aiškų tikslą sumažinti esamą aukštą nedarbo lygį ir didelį biudžeto deficitą, laikytis Mastrichto sutartimi pagrįsto Stabilumo ir augimo pakto ir remti Lisabonos strategijos tikslus. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 27p.)

Rasti nuolatinį darbą Vokietijoje nėra paprasta, nes nedarbo lygis šioje šalyje vis dar išlieka gana aukštas. Naujųjų ES valstybių narių piliečiai pereinamuoju laikotarpiu (Vokietija ketina taikyti maksimalų 7 m. pereinamąjį laikotarpį pagal formulę 2+3+2) privalės įsigyti leidimą dirbti. (Lietuvos Darbo Birža, 2007)

N. Valteriui (Norbert Walter) didžiausią rūpestį kelia regione išsikerojęs struktūrinis nedarbas bei biudžetų deficitai tokiose valstybėse kaip Vengrija, Lenkija ir Čekija. Daugelyje Vidurio bei Rytų Europos šalių nedarbo lygis skaičiuojamas dviženkliais procentais. Regiono valstybių

¹

Žr. EBPO tarptautinį tyrimą apie suaugusiųjų raštingumą (International Adult Literacy Survey-IALS), EESRK nuomonę dėl Vyresnio amžiaus darbuotojų (OL C 14, 2001 1 16) ir nuomonę dėl Pagyvenusių darbuotojų užimtumo didinimo ir pasitraukimo iš darbo rinkos vėlinimo (OL C 157, 2005 6 28, p. 120), 4.3.5 punktą.

bedarbių skaičiaus vidurkis siekia 14,7 proc. - gerokai daugiau už 8,1 proc. ES valstybėse. Balandžio duomenimis, nedirbo daugiau kaip 20 proc. Lenkijos darbingų žmonių. <http://eic.euro.lt/index.php?1416656151>

Lenkijoje struktūrinis nedarbas yra aukštesnis negu daugelyje kitų ES šalių. Nedarbo lygis 2005 m. spalį buvo 17,6%. Didžiausias nedarbas yra tarp moterų, vyresnio amžiaus, žemos kvalifikacijos, o taip pat ir aukštos kvalifikacijos asmenų, kurie gyvena regionuose, kur vyrauja užimtumas valstybinėse žemės ūkio įmonėse. Šalyje taip pat yra labai aukštas ilgalaikis nedarbas. Teritoriniai nedarbo skirtumai išaugo, kai buvo pradėti likviduoti valstybiniai ūkiai ir gamyklos. Užimtumas 2003 metais Lenkijoje pagal ūkio sektorius: pramonė 28,6%, žemės ūkis 18,4%, paslaugos 53%.(Lietuvos darbo birža, 2007)

Lenkijoje ir Slovėnijoje taikoma fiskalinė priemonė nedarbui mažinti yra tiesioginės išmokos/subsidijos investuotojams, padengiant naujų darbo vietų kūrimo, darbuotojų apmokymo ir perkvalifikavimo, infrastruktūros tobulinimo išlaidas.

Čekijos respublika yra parengusi nacionalinę Lisabonos programą (NLP) . Tai politinis dokumentas, numatantis reformas, skirtas skatinti ekonomikos augimą ir darbo vietų kūrimą 2005–2008 m.; ketinama kasmet ją atnaujinti.(Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 18p.)

Reformos priemonėmis siekiama padaryti darbo rinką (užimtumą, kuris yra programos dalis) lankstesnę – sukurti įstatymų bazę, palengvinančią lankstesnius darbo teisės santykius, sumažinti ne darbo užmokesčio išlaidas ir padidinti darbo jėgos judumą. Čekija siekia išplėsti sutartinę laisvę, susijusią su darbo teisės santykiais, kad darbdaviams ir darbuotojams būtų suteikta galimybė lanksčiai derinti darbo organizavimą bei darbo valandas ir abipusius poreikius ir taip geriau priešintis konkurenciniam spaudimui. Siekiant plėtoti tinkamesnes išsilavinusios ir kvalifikuotos darbo jėgos užimtumo sąlygas, bus sumažintos didelės įstatymo nustatytos ne darbo užmokesčio išlaidos.

Situacija Čekijos darbo rinkoje turi regioninių skirtumų. Tai ypač akivaizdu lyginant Moravijos regioną su centrine Bohemija ar sostine Praha. Prahoje dėka užsienio investicijų ir išvystyto paslaugų sektoriaus užimtumas yra didesnis. Ypatingai čia išvystytas turizmo sektorius. Bedarbystės lygis 2003 m. pabaigos duomenimis – 10,3 % (542 420 ieškančiųjų darbo). Lyginant su parėjusiais 2002 metais, bedarbystė išaugo 0,5 %. Bedarbystės lygis pradėjo kilti nuo 1997 m, kuomet nedarbo lygis siekė 4,9 %. Šiuo metu išaugo automobilių, elektrotechnikos, medienos apdirbimo pramonė. Tuo tarpu sunkumus patiria odos, tekstilės, siuvimo, metalurgijos, medienos apdirbimo pramonė. Užimtumo lygis sumažėjo Silezijos Moravijos ir Hradec Kralove bei daugumoje kitų regionų. Išaugo Zlino, taip pat Usčio regionuose. Bedarbystė išaugo žemės ūkyje,

miškininkystės, žuvininkystės sektoriuose. Tuo tarpu pakilimas pastebimas automobilių, baldų, sintetinės gumos ir plastiko produktų gamyboje.

2002 metų duomenimis 39,6% visų dirbančiųjų Čekijos Respublikoje dirbo pramonėje, 55,6 %- paslaugų sektoriuje ir 4,8 % žemės ūkyje.

Paslaugų sektoriuje užimtumas sumažėjo, tačiau įsidarbinimo galimybės išaugo viešojo administravimo, krašto apsaugos, sveikatos apsaugos srityse. Kalbant apie viešąjį administravimą, didesnės galimybės įsidarbinti yra darbuotojams viešojo. (Lietuvos darbo birža, 2007)

Dėl šių priežasčių, Čekijoje skatinama važinėti į darbą ir atgal ir persikelti dėl darbo. Darbuotojai turės motyvaciją važinėti į darbą ir atgal darbdaviams suteikus mokesčines lengvatas. Kitas žingsnis, skirtas darbo rinkos judumui didinti, bus Čekijoje veikiančios nuomos sistemos sušvelninimas. Įtraukimo į darbo rinką priemonės visų pirma bus skirtos asmenims, kurie arba ką tik pradėjo profesinę veiklą, arba netrukus ją baigs.

Sudėtingiausia darba Čekijos Respublikoje rasti nekvalifikuotiems asmenims. Darbą sunku rasti ir dėl nepakankamos kvalifikacijos, pvz. jeigu asmuo neturi tam tikros vairuotojo pažymėjimo kategorijos. Darbdaviai dažnai teigia, kad ieškantiesiems darbo trūksta profesinių įgūdžių, tuo tarpu patys kandidatai kaltina darbdavius dėl netinkamų darbo sąlygų. (Lietuvos darbo birža, 2007)

Švietimo reformomis bus siekiama pakelti darbo jėgos kvalifikaciją, didinti švietimo ir mokymo galimybes ir sustiprinti gebėjimą susidoroti su kintančios darbo rinkos reikalavimais. Čekija siekia ne tik gyventojų, turinčių aukštesnįjį ir aukštąjį išsilavinimą, procentinės dalies didinimo, bet ir tolesnio įvairių aukštojo mokslo formų plėtojimo ir geresnių galimybių vieną aukštojo mokslo formą keisti kita. Didelis dėmesys skiriamas studijų programų kokybės gerinimui ir didesnėms galimybėms diplomuotiems specialistams pritaikyti savo žinias praktikoje. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 20 p.)

Taip pat svarbu skatinti darbdavių bendradarbiavimą su mokymo institucijomis ir profesinėmis įstaigomis. Tai skatina darbdavius ištraukti į bendrojo lavinimo mokyklų ir studijų programų kūrimą, atitinkamų sektorių specialistus dalyvauti švietime, diegti priemones, skirtas darbo patirčiai kaupti, ir didinti studentų ir mokytojų judumą siūlant jiems tinkamas darbo vietas. Universitetų, kitų švietimo įstaigų ir profesinių įstaigų veiklos suderinimas su regionų, galimų darbdavių ir mokslinių tyrimų ir plėtros rezultatų užsakovų veikla užtikrins tolesnį finansavimą, visų pirma iš privataus sektoriaus. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 21p.) Visos šios paminėtos darbo rinkos priemonės mažina struktūrinį nedarbą šalyje ir užtikrina jo mažėjimo tendencijas ateityje.

Švedijos darbo rinka išsiskiria tuo, kad joje yra gerai išplėtotas socialinis dialogas su Švedijos įmonių konfederacija (SN), darbdavių interesus ginančiomis savivaldybių ir apskričių organizacijomis ir darbuotojams atstovaujančiomis Švedijos profesinių sąjungų konfederacija (LO), Švedijos profesionalių darbuotojų konfederacija (TCO) ir Švedijos profesinių asociacijų konfederacija (SACO). Socialiniai partneriai Švedijos darbo rinkoje atlieka svarbų vaidmenį palengvindami restruktūrizavimą ir padėdami darbuotojams ir įmonėms prisitaikyti. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 90p.)

Švedijos darbo politikos tikslai yra:

1. Įdarbinti daugiau žmonių ir modernizuoti socialinės apsaugos sistemas;
2. Gerinti darbuotojų ir įmonių galimybes prisitaikyti bei didinti darbo rinkų lankstumą;
3. Daugiau investuoti į žmogiškąjį kapitalą skatinant geresnį išsilavinimą ir kvalifikacijas. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006)

Airijos ekonomika, pasižyminti pakankamai sparčiu ekonomikos ir užimtumo augimu, įnešė pakankamą indėlį įgyvendinant pagrindinius Lisabonos tikslus. 2005 m. užimtumo lygis šiek tiek viršijo preliminarų Lisabonos tikslą (67 proc. 2005 m.). Moterų užimtumas Airijoje 2005 m. antrąjį ketvirtį sudarė 58 proc., taigi 1 proc. viršijo Lisabonos tikslą (57 proc.).

Nedarbo lygis Airijoje stipriai sumažėjo ir šiuo metu yra žemiausias ES. Vis dėlto darbingo amžiaus gyventojų priklausomybė nuo valstybės pašalpų atitinkamai nesumažėjo. Labai išaugo šeimų, kuriose tėra vienas iš tėvų, išmokų ir išmokų dėl negalios ir ligos paraiškų skaičius. Buvo imtasi nemažai iniciatyvų labiau įtraukti į darbo rinką nepalankioje padėtyje esančias grupes. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 44p.)

Maltoje 2004 m. gruodį bendras gyventojų užimtumas sudarė 54.1 proc. Iki 2010 m. užimtumą numatyta keliais pasiūlytais būdais padidinti iki 57 proc. Pirma, NPR tikslas – sumažinti jaunimo nedarbo lygį ir skatinti neįgalių žmonių ir nepalankioje padėtyje esančių grupių integraciją taikant specialias programas ir pasitelkiant įdarbinimo tarnybas, įskaitant mokymą ir darbo patirties įgijimą. Norint iki 2010 m. užimtumą padidinti iki 41 proc, planuojama įsteigti daugiau vaikų darželių ir taikyti kitas priemones, skirtas geresniam darbo ir šeimos gyvenimo suderinimui, be to, šiam tikslui pasiekti numatyta persvarstyti mokesčių ir pensijų sistemas. Rengiant įvairias kampanijas taip pat buvo įgyvendintos sveikatos apsaugos ir darbuotojų saugos priemonės. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 62p.)

Slovakijos ekonomikos vystymasis prasidėjo sėkmingai ir jos faktinis augimas BVP požiūriu tęsiasi. Tačiau padėtis darbo rinkoje sudėtinga ir, nepaisant nedidelio nedarbo sumažėjimo, tokia išlieka. Iš užimtumo tendencijų ryškėjanti rizika (arba nemažėjantis nedarbo lygis) aiškiai matoma analizuojant kai kurių Slovakijos regionų, kuriuose gyventojų demografinė struktūra yra

nepalanki ir kuriuose gyventojų skaičiaus augimas santykinai lėtas, demografines tendencijas. Be to, Slovakijos švietimo sistema neskatina mokytis, o vykdomai socialinei politikai trūksta racionalumo. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 85p.)

Suomijoje struktūrinio nedarbo lygis tebėra aukštas, o užimtumo lygis vis dar daug mažesnis nei kaimyninėse Šiaurės šalyse ir pačioje Suomijoje prieš krizę. Paslaugų sektoriaus produktyvumas taip pat atsilieka nuo kitų ES valstybių. Be to, Suomijos gyventojų senėjimo tempas yra vienas sparčiausių palyginti su visomis ES valstybėmis. Šis veiksnys daro didelį spaudimą darbo rinkai ir vešiesiems finansams. Norint šias problemas išspręsti, reikia paspartinti produktyvumo augimo tempą ir padidinti užimtumo lygį. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 86p.)

Suomijos užimtumo politikoje siekiama sumažinti struktūrinio nedarbo lygį ir prailginti profesinės veiklos trukmę. Dėl šių dviejų priežasčių pajamų mokesčio mažinimo politika bus tęsiama ir dabartiniu rinkimų laikotarpiu. Vidutiniškai dviem procentais bus sumažinti ribiniai mokesčių dydžiai. Keletas konkrečių priemonių yra numatytos mažiau kvalifikuotos darbo jėgos paklausai didinti. Darbdaviams, kurių darbuotojai vyresni nei 53 metų amžiaus ir per mėnesį uždirba mažiau kaip 2000 eurų, su darbo užmokesčiu nesusijusios darbo išlaidos nuo 2006 m. bus mažinamos pagal specialią programą. Be to, bus išskaitoma daugiau mokesčių už buitines paslaugas. Bus imtasi daugiau aktyvių darbo rinkos priemonių, skirtų ilgalaikio nedarbo klausimui spręsti. Vienodo dydžio darbo rinkos parama priklausys nuo dalyvavimo darbuotojų aktyvinimo priemonėse. Bus pertvarkyta finansavimo tvarka, kad savivaldybės turėtų galimybę labiau paskatinti šios paramos gavėjų aktyvumą.

Profesinis ir regioninis darbuotojų judumas bus skatinamas įvairiomis priemonėmis: ugdymo poreikių planavimo sistema, taip pat sukuriant programą, pagal kurią profesinė kvalifikacija bus įgyjama darbuotojus apmokant darbo vietoje, ir politikos iniciatyvomis gyvenamojo ploto trūkumui didžiausiuose augimo centruose sumažinti. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 87-88p.)

Belgija puoselėja gerovę ir socialinę apsaugą, ir jas užtikrina kiekvienam savo piliečiui. Šį modelį būtų galima išsaugoti ir ateityje įgyvendinus šiuos šešis tikslus:

- suderinus biudžetą numatant ilgalaikį skolos mažinimą;
- padidinus darbo vietų skaičių atpiginant darbo jėgą ir panaikinant nedarbą;
- įgyvendinus darbo rinkos reformą ir investicijas į švietimą ir mokymą;
- investuojant į ekonomikos skatinimą;
- stiprinant socialinę apsaugą ir plataus masto kovą su skurdu;
- stiprinant aplinkos apsaugos ir ekonomikos augimo tarpusavio sąveiką.

Belgijos politikos svarbiausi prioritetai – viešųjų finansų tvarumas, užimtumo augimas, priemonių, skirtų ilgalaikiam struktūriniam nedarbui sumažinti, įgyvendinimas ir darbuotojų judumo tarp regionų stiprinimas bei konkurencijos paslaugų sektoriuje didinimas. strategijoje dėmesys, sutelktas į augimą ir darbo vietas, neturėtų pakenkti jos kitiems, socialiniams ir aplinkosaugos, uždaviniams. (13p.) Belgijos įstatymas dėl užimtumo skatinimo ir konkurencingumo išsaugojimo apima du ramsčius, turinčius vieną tikslą – užimtumo augimą.

2006 m. kovo mėn. pabaigos turi pasiūlyti naują restruktūrizuojamų bendrovių apibrėžimą. Be to, jie kartu su kitomis grupėmis aktyviai dalyvauja ieškodami darbo vietų darbuotojams, kurie dėl restruktūrizavimo liko be darbo. Toliau tęsiama socialinių partnerių vykdoma politika, kurios tikslas yra įtraukti rizikos grupes į darbo rinką ir teikti pagalbą bei nuolat stebėti bedarbius; ši politika iš dalies finansuojama iš darbuotojų socialinio draudimo įmokų. Be to, socialiniai partneriai rūpinasi minimalių algų (be mokesčių) didinimu. (Europos Komisijos trečiojo Reguliaraus pranešimo apie Lietuvos pažangą siekiant narystės Europos Sąjungoje analizė, 2000, 16p.)

Nuolatinio darbuotojų mokymo klausimais socialiniai partneriai pradėjo vykdyti 2003 m. spalio mėn. nacionalinėje užimtumo konferencijoje patvirtintus įsipareigojimus. Šiuose įsipareigojimuose numatyta:

- skirti 1,9 proc. bendrovių darbo užmokesčio mokymui (įsipareigojimų, įtrauktų į paskutinįjį tarpprofesinį susitarimą, patvirtinimas);
- kiekvienais metais papildomai įtraukti mokytis 60 000 darbuotojų, kad būtų per metus įgyvendintas Europos užduotis, pagal kurią vienas darbuotojas mokymo kurso metu nuo dabar iki 2010 m. įgytų dvi kvalifikacijas;
- ypatingą dėmesį skirti tam tikroms tikslinėms grupėms. Tuo tikslu socialiniai partneriai prašo sektorius ir bendroves rizikos grupėms skirti 0,1 proc. lėšų, visų pirma vyresniojo amžiaus, žemos kvalifikacijos darbuotojams, neįgaliems asmenims ir imigrantams.

Be to, tokios sustiprintos pastangos palengvintų galimybę įgyti sudėtingas profesijas ir padėtų labiau sustiprinti bendradarbiavimą tarp sektorių ir įdarbinimo biurų. 2004 m. buvo tinkamai išmokyta 10 000 asmenų. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 17p.)

Danijoje nedarbo lygis žemas, užimtumas aukštas. Bet šalis ir toliau siekia: 1) nuolat didinti užimtumą, apytikriai 50000–60000 asmenų iki 2010 m., atitinkantį viešųjų finansų poslinkius, kurie sudarytų 1 proc. BVP; 2) išlaikyti nuosaikų valstybės išlaidų augimą – faktinis augimas nuo 2005 m. iki 2010 m. turėtų būti 0,5 proc. per metus. Siekti tikslo iki 2010 m. išlaikyti vidutiniškai 0,5–1,5 proc. BVP struktūrinį perviršį toliau mažinant valstybės skolą. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 22p.)

Užimtumo rodiklis Danijoje, iš dalies dėl didelio moterų skaičiaus darbo rinkoje, jau gerokai viršija bendrą ES rodiklį. Be to, Danijoje struktūrinis nedarbas yra palyginti nedidelis ir atspindi, tarp kitko, Danijos lankstumo ir socialinių garantijų modelį, turintį lanksčias samdos ir atleidimo iš darbo taisykles, gerai išplėtotą nedarbo pašalpų sistemą ir aktyvią darbo rinkos politiką, pagrįstą tiksliais tinkamumo taisyklėmis, perkvalifikavimu ir kt. Buvo įvykdytos didelės reformos, susijusios visų pirma su struktūrinio nedarbo tendencijomis ir skatinančios išlaikyti darbo rinką atvirą žmonėms, kurių gebėjimas dirbti yra mažesnis. Pagrindiniai ateinančių metų spęstini klausimai yra šie: 1) Struktūrinis užimtumas iki 2010 m. turi išaugti 50000–60000, kad būtų sustabdytos demografinės tendencijos. Visų pirma turi būti tęsiamos priemonės, kurios skatina žmones anksčiau pradėti dalyvauti ir ilgiau pasilikti darbo rinkoje ir užtikrina integracijos susitarimo įgyvendinimą, siūlantį, be kita ko, padidinti emigrantų ir jų palikuonių užimtumą; 2) Ypač svarbu yra paspartinti priemones, skirtas padidinti darbuotojų ir verslininkų gebėjimą prisitaikyti skatinant suaugusiųjų mokymą ir aukštesnįjį mokslą, kad būtų gauta jų teikiama nauda ir įveikti dėl globalizacijos ir technologijų vystimosi atsiradę sunkumai. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 23p.)

Ispanijoje, kai kuriose srityse pastebima didelė pažanga, ypač kalbant apie užimtumo rodiklius, kurie priartėjo prie ES vidurkio arba nebe taip skiriasi nuo geriausių rezultatų pasiekusių šalių. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 35p.)

2004 m. išaugę užimtumo rodikliai: bendras užimtumas - 61,1%, moterų užimtumas - 48,3% (vyresnių nei 55 metų darbuotojų užimtumas - 41,3%). Pažanga užimtumo srityje mažesnė negu numatyta 2005 m. Lisabonos tiksluose ir didesnė už Europos vidurkį. Išaugęs laikino užimtumo procentas (32,4% 2004 m.). Išaugęs moterų (15%) ir jaunimo (22%) nedarbas.

Pagrindinis tikslas – pasiekti 66% bendrą užimtumo rodiklį 2010 m. ir priartėti prie Europos tikslo. Padidinti moterų užimtumą ir pasiekti 15 ES šalių vidurkį (57%). Jaunimo nedarbą sumažinti iki 25 ES šalių vidurkio (18,6%). Nelaimingų atsitikimų darbe skaičių sumažinti iki 15%. Padidinti daugiau negu vieną darbuotoją turinčių įmonių steigimo rodiklį (25%).

Priemonės, didinančios jaunimo užimtumą gerinant nuolatinio užimtumo sistemą, siūlant mokymą, perkvalifikavimą arba darbą kiekvienam šešis mėnesius nedirbančiam jaunuoliui. Priemonės, didinančios moterų užimtumo rodiklį ir naikinančios diskriminaciją gerinant nuolatinio užimtumo sistemą ir 60% teigiamo poveikio priemonių skiriant moterims. Priemonės, remiančios ilgesnę darbinę veiklą. Profesinio mokymo modelio reforma, sudaranti palankias sąlygas visą gyvenimą trunkančiam mokymuisi. Naujos profesinio mokymo posistemės sukūrimas, pavyzdžiui, integruojant profesinį (bedarbių) ir tolesnį (dirbančiųjų) mokymą. Viešųjų užimtumo tarnybų modernizavimas. Įmonių rėmimo planas. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 37p.)

Teigiamas ilgalaikio nedarbo rodiklio pokytis (3,5% aktyvių gyventojų 2004 m., palyginti su 4% 25 ES šalyse), nors nepakankamas moterų atžvilgiu (5,3% 2004 m., palyginti su 4,6% 25 ES šalyse). Užimtumo rodikliai įvairiuose regionuose vis dar labai skiriasi, nors regioninio Sumažinti ilgalaikį nedarbą. Sudaryti palankias sąlygas neįgalių asmenų ir žmonių grupėms, kurioms gresia socialinė atskirtis, socialinei ir profesinei integracijai. Specialaus mokymo priemonės ilgalaikiams bedarbiams. Priemonės, skirtos neįgalių asmenų, socialiai atskirtų grupių ar tokių, kurioms gresia socialinė atskirtis, profesinei integracijai. Kovos su skurdu programos, įtrauktos į nacionalinius socialinės integracijos užimtumo pasiskirstymo koeficientas nuo 1999 m. vis mažėja. Užfiksuotas vienas aukščiausių prie skurdo ribos atsidūrusių gyventojų rodiklių (19% 2004 m., nepakitęs nuo 1999 m.) Stiprinti socialinės apsaugos sistemos pajamų perskirstymo mechanizmus. planus. Asmens savarankiškumo ir išlaikomų asmenų globos įstatymo projektas.(3 Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 8-39p.)

Per 2005 m. I ketv., Ispanijos prekybos rūmų duomenimis, Ispanijos ekonomikos kilimas išliko tolygus. Aukštas naujų vietų kūrimo ir užimtumo rodiklis, statybos ir vidaus paslaugų sektorius auga, tačiau eksporto lygis sumažėjo. 2005 m. I ketvirtį nedarbo lygis Ispanijoje siekė 10,2%. Pakankamai auštas jaunų žmonių ir moterų nedarbas. Užimtumas siekia 57 %. Didžiausia dalis darbo vietų sukuriama paslaugų sektoriuje. Tačiau darbai šioje sferoje (ypač turizmo ir viešojo maitinimo) dažniausiai būna trumpalaikiai. Tuo tarpu pramonės sektoriuje sukuriamos darbo vietos yra stabilios, nors čia įdarbinama gerokai mažiau žmonių. Šiuo metu pastebimas užimtumo augimas statybų sektoriuje. Žemės ūkyje vyrauja sezoniniai darbai. (Lietuvos Darbo Birža, 2007)

Nyderlanduose nedarbo lygis išaugo – 2005 m. 6,5 proc. (2004 m. – 6 proc.). Žemės ūkis sukuria 3,4 proc. darbo vietų, pramonės sektorius – 19,8 proc., paslaugų sektoriuje dirba 76,7 proc. visų dirbančiųjų. Nyderlandų ekonomika rodo stabilius bet nežymius atsigaunančios ekonomikos (po 2002-2003 m. išgyventos recesijos) požymius. 2005 m. šalyje buvo pastebimas 0,9 proc. ekonomikos augimas. Per 2005 m. nežymiai išaugo darbo vietų skaičius. Paskutinį 2005 m. ketvirtį šalyje įregistruota 18 000 darbo vietų daugiau nei fiksuota 2004 m. ketvirtyje. Svarbiausi Olandijos darbo rinkoje yra prekybos, viešbučių ir paslaugų sektoriai. Tačiau ir čia juntamas darbo vietų mažėjimas. Tik 39 proc. nekvalifikuotos darbo jėgos yra įdarbinta.

Didžiausia darbų pasiūla 2004 m. buvo pardavėjams, sodininkams, gėlininkams, daržininkams. Taip pat labai trūksta žemės ūkio darbininkų ir pakuotojų 2003 m. Nyderlandų įdarbinimo tarnyba buvo paskelbusi 2,3 tūkst. laisvų darbo vietų slaugėms ir slaugytojams. Šios srities darbdaviai susiduria su sunkumais, ieškodami personalo. Darbams žemės ūkyje buvo paskelbta 860 laisvų darbo vietų (tuo tarpu darbo ieškojo tik žemės ūkio specialistų).

Nuo 2006 m. birželio 2 d. Nyderlandai visų ES naujųjų šalių piliečiams iš dalies atvėrė 5 darbo rinkos sektorius: žemės ūkio, vidaus laivybos, žuvies apdirbimo, mokslo tyrimų ir metalo apdirbimo. Leidimai dirbti šiuose sektoriuose išduodami dirbti per 2 savaites neatsižvelgiant į padėtį darbo rinkoje, tačiau darbdaviai turės užtikrinti tinkamą apgyvendinimą ir darbo užmokestį. (Lietuvos darbo birža, 2007)

2.3.2. Darbo rinkos situacija Baltijos šalyse

Trijų Baltijos šalių ekonomikos vis labiau tampa priklausomos viena nuo kitos, kas reiškia, kad teigiami pokyčiai ar galimos problemos vienoje šalyje greitai atsiliepia kitose šalyse. Ši didėjanti tarpusavio priklausomybė turi stiprų kainų ir sąnaudų konkurencijos pagrindą, kuris padeda išlyginti kainų skirtumus trijose šalyse (tai lemia ir skirtingus infliacijos rodiklius). Tačiau poveikis darbo rinkai yra ribotas, nes darbo judėjimas trijų Baltijos šalių ribose yra labai mažas, o problemos darbo rinkoje panašios. (Šaferis V., 2007, p. 6)

Darbo rinka trijose Baltijos šalyse susiduria su didėjančiomis problemomis: augantis darbo jėgos trūkumas (dėl darbo jėgos nutekėjimo į kitas šalis ir demografinių priežasčių) įtakoja darbo užmokesčio augimą, kuris turi neigiamą poveikį kainoms ir įmonių konkurencingumui.

Lietuvos ekonomika augo pakankamai sparčiai (preliminariais duomenimis – 7,4%), o Latvijos ir Estijos ekonomikos augimas pasiekė aukščiausią lygį per pastaruosius metus (prognozuojama atitinkamai 11,2% ir 11,5%). Ekonomikos augimui didžiausią įtaką turėjo spartus namų ūkių vartojimo ir investicijų augimas. Ženklius pokyčius buvo ir darbo rinkoje bei vartojime – spartus užimtumo didėjimas ir taip įtemptoje darbo rinkoje lėmė ir spartesnius darbo užmokesčio augimo tempus. Dėl didesnių pajamų ir palankių skolinimosi sąlygų namų ūkiai vis drąsiau didino išlaidas. O tai skatino vidaus produkcijos ir importo augimą. Įmonių finansinė padėtis stipriai pagerėjo, o tai leido plėsti gamybą. Tuo pačiu didėjantis darbo jėgos trūkumas ir augančios darbo jėgos sąnaudos skatino įmones investuoti į gamybos modernizavimą. (Šaferis V., 2007, p. 8)

Spartus ekonomikos augimas turėjo ir neigiamų pasekmių:

1. Pirma, didėjo darbo jėgos trūkumas ir augo darbo sąnaudos.
2. Antra, sparčiai augo importas, kuris padidino einamosios sąskaitos deficitą. Ir trečia, išaugo infliacija, kurią sunku pažaboti.

Ekonomikos augimas trijose Baltijos šalyse turėtų išlikti spartus 2007-2008 m., nors augimo tempai ir sulėtės dėl jau minėtų priežasčių (taip pat ir dėl didesnės palyginamosios praeitų metų bazės). Visoms trims šalims aktualiausias klausimas, kaip ekonomika prisitaikys prie pasikeitusios gamybos situacijos, visų pirma prie augančių darbo jėgos sąnaudų. Dėl didesnių

gamybos sąnaudų įmonės gali prarasti savo konkurencingumą tiek vidaus, tiek užsienio rinkose, o tai gali lemti dar didesnę disbalansą ekonomikoje. Pagal šį scenarijų šalyse gali nuvilnyti bankrotų banga, sparčiai padidėti nedarbo lygis ir smarkiai sulėtėti ekonomikos augimas. Kapitalo įplaukos gali greitai metu ženkliai sumažėti, jei disbalansas ekonomikoje (pavyzdžiui, darbo rinkoje ar einamojoje sąskaitoje) pavojingai išaugo.

2007 m. vystymasis gali būti šiek tiek spartesnis nei buvo manoma anksčiau, o neigiama JAV ekonomikos įtaka dar menkesnė. Didesni lūkesčiai remiasi tuo, kad PVM tarifo padidėjimas Vokietijoje gali turėti tik trumpalaikį neigiamą poveikį vartojimui, nes dėl augančio užimtumo didėja pajamos, o tuo pačiu ir išlaidos. Baltijos šalims didžiausią įtaką iš Europos šalių turi Vokietijos, Švedijos ir Suomijos ekonomikos. (Šaferis V., 2007, p. 5)

Stabiliai ir sparčiai augant Lietuvos ekonomikai, keičiasi padėtis ir darbo rinkoje. Pasak LLRI tyrimo dalyvių, 2005 m. pabaigoje nedarbo lygis buvo 8,6 proc., palyginti su 9,6 proc. 2004 m. pabaigoje, o kitais metais ir toliau mažėjo iki 8 proc. 2006 m. pabaigoje. Nedarbo mažėjimą veikia besitęsianti ūkio plėtra ir teigiami lūkesčiai, kad įmonių padėtis gerės. Nedarbo duomenis pastebimai koregavo ir lietuvių emigracija į ES darbo rinkas. Tačiau būtų klaidinga vienareikšmiškai džiaugtis statistiniais rodikliais, nes bene pagrindinės nedarbo mažėjimo priežastys yra pesimistinės: mažėjantis nedarbo rodiklis reiškia ne tik augantį užimtumą, bet ir intensyvią emigraciją, struktūrinį nedarbą, bedarbių nenorą dirbti ir Lietuvos valdininkų ir profsąjungų nenorą įsileisti užsienio darbininkus. (Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2006, prieiga per internetą:

http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/16_asis_lietuvos_ekonomikos_tyrimas_20052006_1/2391)

2005 metais nedarbo lygis šalyje buvo 132,9 tūkst.. (2004 metais – 184,4 tūkst.), 2006-aisiais - iki 89,3 tūkst., o 2007-aisiais prognozuojama iki 55 tūkstančių. Balandį 2005-2006 metų prognozė buvo atitinkamai 10,2 ir 9,7 procento.

EK teigimu, Lietuvoje išlieka didelis struktūrinis nedarbas, todėl gana didelis nedarbo lygis neatspindi realaus darbo paklausos ir pasiūlos santykio - kai kurie darbdaviai jau susiduria su problemomis, ieškodami kvalifikuotos darbo jėgos. (Europos Komisija, 2005, prieiga per internetą: <http://www.euro.lt/ivykiai/readnews.php3?ItemID=4582&TopMenuID=1&MenuItemID=180&LangID=1>)

Skatinant užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą siekiama į darbo rinką pritraukti ir joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinti kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuoti

darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas. Be to, įvairiomis priemonėmis gerinamas darbuotojų ir įmonių gebėjimas prisitaikyti, kuriama aplinka, kurioje daugiau investuojant į žmones būtų mažinamas struktūrinis nedarbas. (Lietuvos Respublikos Ūkio Ministerija, 2007, prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/dokumentai/ziniasklaidai/detail.php?ID=17360>)

Per pirmuosius šių metų šešis mėnesius Lietuva sulaukė 1 mlrd. 300 mln. litų investicijų iš kitų šalių verslo atstovų. Tačiau V. Titarenka sakė, kad, nepaisant solidžių investicijų, nereikėtų manyti, jog užsieniečiai itin daug investuoja Lietuvoje.

Pagal investuojamus pinigus, tenkančius vienam gyventojui, Europos Sąjungoje Lietuva atsilieka nuo kaimynių - Lenkijos bei Estijos, - teigė "Nord/LB Lietuva" ekspertas. Jo nuomone, dvejopai galima vertinti ir užimtumą šalies darbo rinkoje. Pastaraisiais metais bedarbių gretos retėja, tačiau ekonomikoje stipriai jaučiama tokia problema kaip struktūrinis nedarbas.

"Struktūrinio nedarbo rodikliai nemenkai išaugo", - teigia V. Titarenka. Tai pasireiškia tuo, kad trūksta darbo jėgos tam tikrose ūkio sektoriuose - statybose, transporte, energetikoje. (Zinčėnka R., prieiga per internetą: <http://www.sekunde.lt/content.php?p=read&tid=73>)

3 lentelė

Nedarbo lygis Baltijos šalyse (%)

Metai \ Šalis	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Lietuva	13,5	12,4	11,4	8,3	5,9	5,6	5,6
Latvija	12,2	10,5	10,4	9,0	6,9	5,5	5,3
Estija	10,3	10,0	9,7	7,9	5,6	4,0	3,8

Šaltinis :sudaryta autorės pagal: Šaferis V., Baltijos šalių apžvalga, 2007

Pagrindinių Lietuvos ekonomikos rodiklių prognozės nesikeičia, išskyrus darbo užmokesčio, nedarbo lygio ir einamosios sąskaitos deficito. Prognozuojama, kad BVP augs 6,5%.

Stebint pokyčius darbo rinkoje – spartų darbo užmokesčio augimą ir darbo jėgos trūkumą – galima prognozuoti, kad realaus neto (atskaičiavus mokesčius) darbo užmokesčio augimas bus 14%. Šiais metais. 18,6% nominalų neto darbo užmokesčio augimą mažins 4,5% infliacija. Panašu, kad nedarbo lygis priartėjo prie „dugno“ ir šiais metais nebemažės tokiais

sparčiais tempais, kaip ankstesniais metais. Manoma, kad nedarbo lygis 2007 m. bus 5,6% (žr. 3 lentelę).

Latvijos BVP augimą skatino precedento neturintis užimtumo padidėjimas (metinis devynių mėnesių augimas buvo 4,8%, 2005 m. – 1,5%), tačiau vidutinis darbo jėgos našumo augimas buvo lėtesnis (per devynis 2006 m. mėnesius – 6,5%, o 2005 m. – 8,7%). Dėl emigracijos atsiradusi įtampa darbo rinkoje (2005 m. buvęs 7,7% nedarbo lygis 2006 m. pabaigoje sumažėjo iki 6,2%) ir didėjanti vidaus paklausa darbo jėgai sąlygojo realaus darbo užmokesčio padidėjimą. (Šaferis. V., 2007, p. 13)

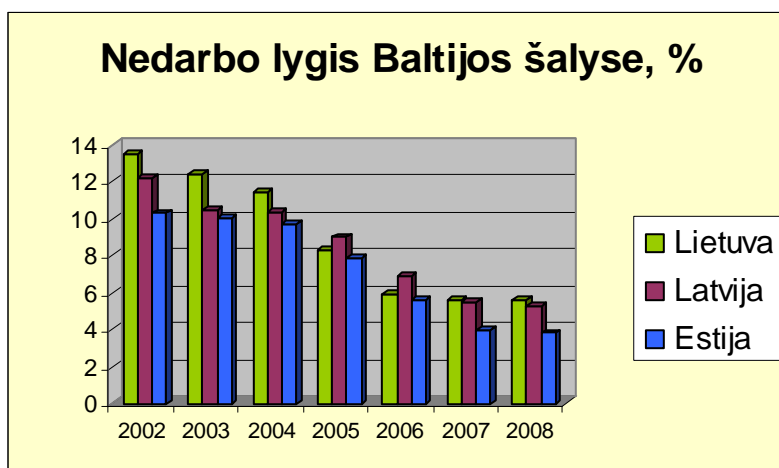
Estijoje didėjantis užimtumas ir atlyginimai sąlygojo 16,4% didesnes vartotojų išlaidas, tačiau, sparčiai kylant kainoms, faktinės vyriausybės sektoriaus išlaidos per metus sumažėjo 0,8%. Sparčiai kylantys atlyginimai ir darbo jėgos trūkumas skatina įmones kelti pardavimo kainas. (Šaferis. V., 2007, p. 19)

Naujojo tūkstantmečio pradžios Lietuvos politinės, socialinės ir ekonominės aplinkybės bei narystė ES sudarė palankias prielaidas ūkio vystymuisi ir nedarbo mažėjimui. Nedarbo lygis Lietuvoje per paskutinius metus stabilizavosi svyruodamas 5,6-6,1% ribose ir pasiekdamas vidutinį metinį 5,9% lygį 2006 metais. Manoma, kad šiais metais vidutinis nedarbo lygis bus 5,6%, nors atskirais mėnesiais gali svyruoti labiau. Panašu, kad darbo jėgos trūkumas yra labai didelis, o nedarbo lygis dėl kvalifikuotos darbo jėgos stokos pasiekė kritinę ribą. (Šaferis. V., 2007, p. 9)

Latvijoje darbo jėgos pasiūla mažėja, ateityje augimas daugiausia priklausys nuo našumo didėjimo. Nedarbo lygis turėtų sumažėti iki 5,2-5,8% 2007 m. ir iki 5-5,5% 2008 metais. (žr. 4 paveikslas)

4 paveikslas

Nedarbo lygis Baltijos šalyse(proc.)



Šaltinis: sudaryta autorės, pagal Šaferį V., 2007.

2006 m. įtampa Latvijos darbo rinkoje toliau stiprėjo. Lyginant su praėjusiais metais, užimtumas trečiajame ketvirtyje augo precedento neturintiu 6,9% metiniu tempu (per devynis 2006 m. mėnesius – 4,8%; 2005 m. – 1,5%). Nedarbo lygis sumažėjo nuo 7,7% 2005 m. gruodžio mėn. iki 6,2% 2006 m. gruodžio mėnesį. Oficialiai užsiregistravusių bedarbių nedarbo lygis 2006 m. gruodžio mėn. buvo 6,5% (prieš metus – 7,4%). Iki 2006 m. trečiojo ketvirčio pabaigos oficialiai užregistruotų laisvų darbo vietų dalis išaugo iki 2,1%, lyginant su 1,4% 2005 m. pabaigoje. Sparčiai didėjant užimtumui, realus grynasis darbo užmokestis, lyginant su praėjusiais metais, 2006 m. trečiajame ketvirtyje išaugo 15,4%. 2006 m. realus darbo užmokestis didėjo greičiau, pralenkdamas vidutinį darbo našumo augimą vidutiniškai nuo 1% 2005 m. iki atitinkamai 2%, 7% ir 10% pirmajame, antrajame ir trečiajame 2006 m. ketvirčiuose. Naujausi duomenys rodo, kad vyriausybė gali numatyti galimybę pagerinti padėtį darbo rinkoje per imigraciją iš ne ES valstybių. Kadangi įtampa darbo rinkoje buvo didesnė nei tikėtasi, anksčiau prognozuotą vidutinį nedarbo lygį 2007 m. sumažiname iki 5,2–5,8%, o 2008 m. – iki 5–5,5%. Realus grynasis darbo užmokestis 2006 m. turėtų išaugti apie 14–14,5%, pasiekdamas aukščiausią mūsų anksčiau prognozuoto 12–14% intervalo ribą. 2007 ir 2008 m. numatomas realaus grynojo darbo užmokesčio padidėjimas atitinkamai 12–14% ir 10–12% iš dalies dėl pajamų legalizavimo. (Šaferis. V., 2007, p. 15-16)

Geriausi ekonominiai sektoriai Latvijoje yra mašinų gamyba, statyba, tekstilės ir maisto pramonė, chemija, farmacija. Didžiausias Latvijos verslo partneris yra Europos Sąjunga. Šiuo metu egzistuoja investavimo galimybės IT paslaugose, inžinerijoje, chemijos ir farmacijos pramonėse. Didelių investicijų reikia turizmo vystymui, transportui ir infrastruktūrai (ypatingai uostams), verslo centrų vystymui.

Žymus augimas matomas IT sektoriuje, o programinės įrangos pramonėje metiniai augimo rodikliai yra 150%. Vyriausybė reklamuoja Latviją kaip tinkamą vietovę modernių technologijų pramonei ir teigia, kad IT sektoriaus tikslas – tapti Rytų Europos lyderiu programinės įrangos aptarnavimo eksporte. Remiantis statistiniais duomenimis, Latvijoje yra daug aukštos kvalifikacijos specialistų, o darbo jėgos kaina yra pakankamai žema. (Lietuvos darbo birža, 2007, prieiga per internetą:

http://www.ldb.lt/Eures/index.aspx/lt/gyvenimo_darbo_salygos/kitu_saliu_gyvenimo_ir_darbo_salygos/latvija/)

Estijoje labai sparčiai didėjant darbo jėgos trūkumui ir kylant darbo užmokesčiui, didėja įtampa darbo rinkoje. 2006 m. užimtumo augimas nuo 6,6% sumažėjo net iki 3-4%, kadangi laisvos darbo jėgos perteklius sparčiai mažėja. Nedarbo lygis taip pat mažės lėčiau nei per laikotarpį nuo 2005 iki 2006 m., (kai jis sumažėjo nuo 7,9% iki 5,6%) ir 2007 m. sieks vidutiniškai 4%. 2008 m. ir vėliau nedarbas mažės dar lėčiau. (žr. 3 lentelę)

Didėjantis darbo jėgos trūkumas skatina darbo užmokesčio kilimą (2006 m. jis padidėjo 18,7%, lyginant su praėjusiais metais, o realus darbo užmokestis - 10,4%). Atsižvelgdami į tai, kad 2006 m. pabaigoje nedarbas labai sparčiai mažėjo, taip pat į didėjantį būtinumą kelti algas (įskaitant įspėjimus apie galimus streikus) ir stiprėjančią darbuotojų padėtį darbo rinkoje, galima prognozuoti, kad 2007-2008 m. algos ir toliau sparčiai augs. Šių metų pradžioje taip pat numatoma galimybė, kad bus išmokėtos nemažos premijos už praėjusius ekonominiu požiūriu labai sėkmingus metus, taip pat prognozuojamas nuolatinis darbo užmokesčio kilimas, kuris gali būti didesnis nei paprastai, o taip pat atlyginimų didinimą valstybiniame sektoriuje. (Šaferis. V., 2007, p. 21)

Analizė parodė, kad natūralus nedarbo lygis Estijoje mažėja toliau, o dabartinis nedarbo lygis šiuo metu yra mažesnis už natūralų nedarbo lygį, kuris buvo apskaičiuotas praėjusiais metais. Tai yra kelių procesų rezultatas:

- Pirma, aktyvumo didėjimas (t.y. neaktyvumo mažėjimas) mažina nedarbo lygį net ir tada, kai bedarbių skaičius nesikeičia (Estijoje jis mažėja).
- Antra, sparčiai mažėjantis ilgalaikių bedarbių ir asmenų, netekusių vilties įsidarbinti, skaičius mažina natūralų nedarbo lygį, kadangi dėl jo mažėja struktūrinis nedarbas. Šis pokytis liudija pagerėjusias įdarbinimo paslaugas ir didėjantį darbo rinkos lankstumą.

Tačiau akivaizdu ir tai, kad natūralus nedarbas negali mažėti visą laiką, ir, mūsų nuomone, ši riba sparčiai artėja. Namų ūkių pajamos didėja dėl valstybės mokamų pašalpų –gerų biudžeto pajamų ir tebesitęsiančio rinkimų laikotarpio dėka kai kurios pašalpos jau padidėjo. Prognozuojama, kad padėtis nepasikeis ir po rinkimų, ypač turėtų padidėti pensijos ir pašalpos vaikų priežiūrai. (Šaferis. V., 2007, p. 21)

Kalbant apie Estijos užimtumo politiką, veiksmų plane nustatyti trys pagrindiniai prioritetai: darbo jėgos kokybės gerinimas, darbo pasiūlos bei darbo rinkos lankstumo didinimas ir darbo santykių modernizavimas. Siekiant gerinti darbo jėgos kokybę, plane daug dėmesio skiriama švietimo kokybei, lankstumui ir veiksmingumui didinti. Ypatingas dėmesys skiriamas profesiniam mokymui. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006,p. 30)

Pats svarbiausias tikslas – tvirtos sąsajos tarp švietimo sistemos ir darbo rinkos pasiūlos sukūrimas. Vienas didžiausių prioritetų yra išlaikyti ir atnaujinti jau dirbančių darbuotojų įgūdžius ir kvalifikaciją. Tai galima būtų įgyvendinti sukūrus papildomas mokymo ir konsultavimo sistemas pagal visą gyvenimą trunkančio mokymosi principus. Tikslu padidinti darbo pasiūlą bus siekiama aktyviomis darbo rinkos priemonėmis ir papildomomis socialinėmis priemonėmis. Aktyvios darbo rinką stiprinančios ir įvairinančios priemonės, paremtos tinkama socialinių paslaugų ir išmokų sistema, yra perspektyviausias dabartinių struktūrinio nedarbo problemų sprendimo būdas. siekiant sumažinti numatytą darbo pasiūlos nuosmukį, buvo imtasi įvairių priemonių darbo sąlygoms

pagerinti, kad būtų išsaugoti šiuo metu jau dirbantys darbuotojai. Profilaktinės sveikatos priežiūros paslaugos, sveikos gyvensenos ir gyvenamosios aplinkos kūrimo skatinimas ir nelaimingų atsitikimų darbo vietoje prevencija – tai tik keletas svarbiausių pavyzdinių priemonių, skirtų aktyviam senėjimui paremti ir darbuotojų darbingumui išlaikyti. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006,p. 30)

Darbo rinkos lankstumo didinimas ir darbo santykių modernizavimas yra dar viena spėjama problema. Todėl NRP siūloma darbo rinkai skirta vadinamoji lankstumo ir socialinių garantijų koncepcija. Sėkmingai įgyvendinus nedarbo draudimo išmokų sistemą, ypač padidėjo darbo netekusių darbuotojų socialinė apsauga. Vis dėlto darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai ne visuomet lankstūs. Dėl šios priežasties reformos programoje numatyta pakartotinai apsvarstyti klausimus, susijusius su darbdavių mokamomis didelėmis išėtinėmis kompensacijomis, ir parengti nuostatas dėl laikinojo darbo ir lanksčių darbo formų skatinimo. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, 30p.)

Estijos ekonomiką stipriai įtakoja augimas Suomijoje, Švedijoje, Vokietijoje, trijose pagrindinėse prekybos partnerėse. Ekonominė nauda gaunama iš stiprių elektronikos ir telekomunikacijų sektorių. 2002m. Bendrasis vidaus produktas išaugo 6 % ir pasiskirstė sekančiai: žemės ūkis – 5,8%, pramonė – 28,6%, paslaugų sektorius – 65,6%. Geriausi ekonominiai sektoriai yra inžinerija, elektronika, medienos apdirbimas, tekstilė, IT bei telekomunikacijos.

Darbo jėga pagal darbo sritis pasiskirsto taip: paslaugų sektoriuje (69%), pramonėje (20%) ir žemės ūkyje (11%). Darbo užmokestis žymiai skiriasi įvairiose darbų srityse. Geriausiai apmokama finansų srityje. Žemiausi darbo užmokesčiai yra viešbučių ir restoranų versle. 2003 metais vidutinis darbo užmokestis siekė 7,127 EEK (apie 456 eurai), tuo tarpu minimalus darbo užmokestis buvo 2,160 EEK (apie 138 eurus).

Remiantis EUROSTAT`o duomenimis, Estijoje 2006 metais. nedarbo lygis siekė 5,6 %. Pakankamai aukštą nedarbo lygį įtakoja tai, kad dauguma Estijos užimtumo tarnyboje registruotų asmenų yra nepasirengę darbo rinkai. Vieni iš jų nemoka estų kalbos (30 % gyventojų yra rusų tautybės), kiti – be profesijos arba turintys nepaklausią profesiją. Todėl didelis dėmesys skiriamas profesiniam mokymui. (Lietuvos Darbo birža, 2007, prieiga per internetą:

http://www.ldb.lt/Eures/index.aspx/lt/gyvenimo_darbo_salygos/kitu_saliu_gyvenimo_ir_darbo_salygos/estija/

3. STRUKTŪRINIO NEDARBO MAŽINIMO GALIMYBĖS

3.1 STRUKTŪRINIO NEDARBO PRIEŽASTYS LIETUVOJE

2007 m. kovo – gegužės mėnesiais tiriamojo darbo autorė atliko tyrimą „Struktūrinio nedarbo priežastys Lietuvoje“. Tyrimas buvo atliekamas siekiant objektyviai įvertinti struktūrinio nedarbo atsiradimo priežastis Lietuvos darbo rinkoje, bei norint išsiaiškinti šią nedarbo rūšį lemiančius veiksnius. Elektroniniu būdu buvo apklausta 50 įmonių vadovų, kurie buvo atrinkti atsitiktine tvarka iš Lietuvos įmonių katalogo. Anketinės apklausos rezultatai buvo apskaičiuoti naudojantis Microsoft Office Excel 2003 programa. Anketą sudarė 15 klausimų, iš kurių vienas buvo atviro pobūdžio, siekiant išsiaiškinti, kas sudaro didžiausias kliūtis struktūrinių bedarbių įdarbinimui. Buvo tiriamas darbdavių požiūris į struktūrinius bedarbius, struktūrinio nedarbo mažinimui naudojamų priemonių taikymą. Taip pat buvo pateikiami klausimai susiję su respondentų vadovaujamomis įmonėmis, siekiant geriau išsiaiškinti darbdavių požiūrį į esamus ir būsimus darbuotojus.

Šis tyrimas yra žvalgomojo pobūdžio, tad norint išsiaiškinti objektyvesnes struktūrinio nedarbo priežastis reikėtų atlikti išsamesnius tyrimus, atlikti apklausą nacionaliniu mastu įtraukiant kuo daugiau įmonių.

Kaip lėmė atsitiktinė atranka, didžioji dalis apklaustų įmonių yra įsikūrusi didžiuosiuose Lietuvos miestuose (71 proc.). tarp jų 17 proc. gamybinių įmonių, 14 proc. prekybinių, 71 proc. paslaugų įmonių. (žr.5 paveikslą)

5 paveikslas

Apklaustųjų įmonių pobūdis



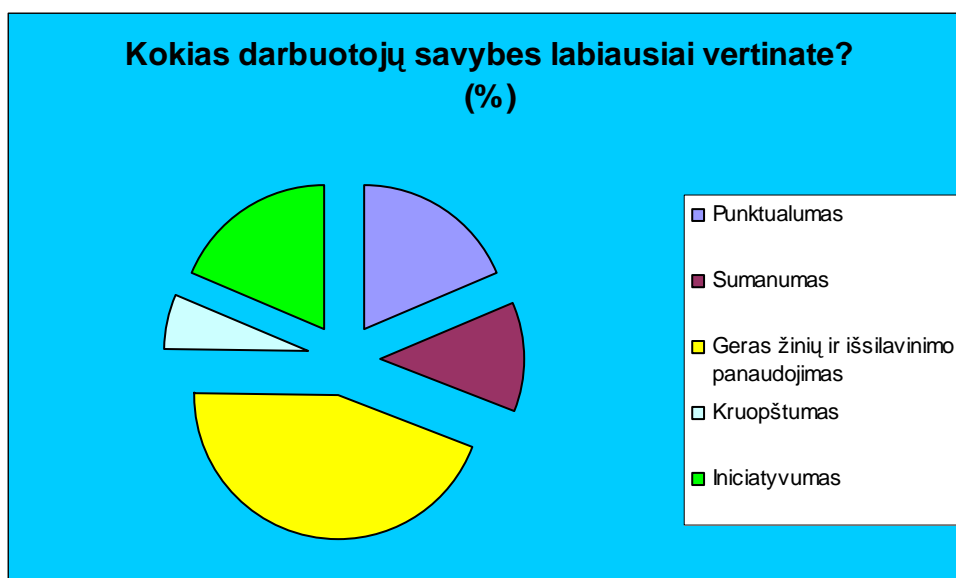
Šaltinis: Sudaryta autorės pagal anketinės apklausos rezultatus.

Daugiausia buvo apklausta Uždarytųjų Akcinių Bendrovių, į apklaustųjų tarpą papuolė keletas Viešųjų Įstaigų, nepateko nei viena Individuali Įmonė. Apklaustose įmonėse dirba vidutiniškai nuo 10 iki 250 darbuotojų, tai lemia įmonės rūšis ar tai AB, ar UAB ir panašiai.

Dauguma respondentų teigia, kad labiausiai vertina šias darbuotojų savybes: punctualumą, iniciatyvumą, bei gerą žinių bei išsilavinimo panaudojimą. (žr. 6 paveikslą)

6 paveikslas

Kokias darbuotojų savybes labiausiai vertinate?(%)

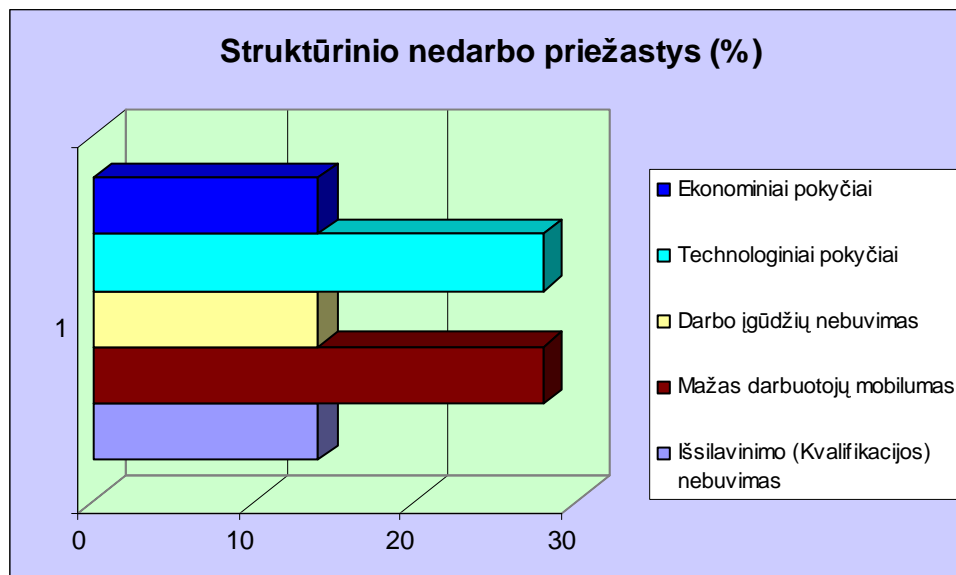


Šaltinis: sudaryta autorės pagal anketinės apklausos rezultatus.

Didžioji dalis įmonėse dirbančių žmonių yra įgiję aukštąjį išsilavinimą. Gamybinėse bei paslaugų įmonėse didžiąją dalį sudaro darbuotojai turintys profesinį arba aukštesnįjį išsilavinimą, tai lemia darbo specifinis pobūdis, bei atitinkamų specialistų poreikis. Dauguma tyrime dalyvavusių įmonių darbuotojų aukštąjį, aukštesnįjį, bei profesinį išsilavinimą įgijo Lietuvos mokyklose, bei universitetuose.

Pateikus klausimą apie struktūrinio nedarbo priežastis Lietuvoje didžioji dalis respondentų nurodė, kad struktūrinį nedarbą Lietuvoje lemia technologiniai pokyčiai, bei mažas darbuotojų mobilumas (žr. 7 paveikslą), šias priežastis nurodė apie 30 procentų apklaustųjų. Nemaža dalis apklaustųjų struktūrinio nedarbo priežastimi laiko ekonominius pokyčius Lietuvoje, išsilavinimo nebuvimą, bei patirties neturėjimą. Kitų struktūrinio nedarbo priežasčių respondentai neišskyrė.

Struktūrinio nedarbo priežastys Lietuvoje (%)



Šaltinis : sudaryta autorės pagal anketinės apklausos rezultatus.

Dauguma apklaustųjų teigia, kad neatsisakytų priimti į darbą struktūrinį bedarbį. Net 85 procentai teigia, kad jų apsisprendimą lemtų pretendentų į darbą asmeninės savybės, o tai kad žmogus yra ilgalaikis bedarbis didelės įtakos neturėtų, nebent darbas reikalautų specifinių žinių. Kaip pagrindinę atleidimo iš darbo priežastį darbdaviai nurodė netinkamai atliekamą darbą, ši priežastis gali būti struktūrinio nedarbo pasekmė, kai į darbą yra priimamas ilgalaikis bedarbis, kuris per ilgą laiko tarpą yra praradęs darbo įgūdžius ir jau nesugeba tinkamai atlikti pavesto jam darbo. Didžioji dalis respondentų teigia, kad įmonėse diegiant naujas technologijas dirbti su jomis jie apmoko senus darbuotojus, tai yra viena iš priemonių padedančių užkirsti kelią struktūrinio nedarbo didėjimui. Taip teigia 85 procentai apklaustųjų.

Atsakydami į atvirtąjį anketos klausimą :“ Kas, Jūsų nuomone, sudaro didžiausias kliūtis įdarbinimui?“, respondentai dažniausiai minėjo patirties darbe stoką, nenorą dirbti, kvalifikacijos nebuvimą, profesionalių darbuotojų stoką, žmonių pasyvumą ieškant darbo, nenorą keisti gyvenamąją vietą dėl geresnių darbo sąlygų.

Atsižvelgdami į anketinės apklausos rezultatus, galime teigti, kad Lietuvos darbdaviai yra pasirengę priimti ilgalaikius bedarbius į darbą, tačiau reikia rodyti iniciatyvą ir norą tobulėti. Ypač tai svarbu dabartiniu laikotarpiu, kai Lietuvos darbo rinkoje jaučiamas kai kurių profesijų darbuotojų stygius.

3.2 LIETUVOJE NAUDOJAMOS STRUKTŪRINIO NEDARBO MAŽINIMO PRIEMONĖS

Priemonės mažinančios nedarbo lygį, paprastai įgyvendinamos per specialias įstaigas, vadinamas darbo biržomis. Prie Lietuvos Respublikos darbo ir socialinės apsaugos ministerijos įkurta Lietuvos darbo birža. Ją sudaro respublikinė ir teritorinės darbo biržos. Teritorinės darbo biržos renka informaciją apie laisvas darbo vietas ir registruoja ieškančius darbo. Atlikdamos tarpininkavimo funkcijas, darbo biržos sumažina darbo vietų paieškos trukmę. Darbo biržos organizuoja darbuotojų mokymo ir perkvalifikavimo kursus, kuriuose ruošiami trūkstamos ir reikalingiausios kvalifikacijos darbuotojai, rengia teritorines gyventojų užimtumo programas, organizuoja viešuosius darbus, skiria bedarbio pašalpas. Gyventojų užimtumo priemonėms finansuoti sudaromas užimtumo fondas. (Davulis G., 2003, p.239)

Kaip ir bet kurios problemos sprendimui, taip ir struktūrinio nedarbo mažinimui galima rasti įvairių priemonių. Pats pagrindinis ir svarbiausias sprendimas turėtų būti gerai paruošta ir svarbiausia veikianti įstatymų bazė. Nepakanka, kad įstatymas yra priimtas, reikia kad jis realiai veiktų. Taip pat svarbu spręsti skurdo problemą. Tai galėtų būti daroma ilgesnį laikotarpį mokant bedarbių pašalpas. Kuriant naujas darbo vietas, ypač kaimų teritorijose. Pradedantiesiems verslininkams sumažinant mokesčius ir kurį tai laiką taikant lengvatas. Labai svarbu yra socialinių garantijų užtikrinimas.

Bedarbio pašalpa yra mokama tik šešis mėnesius, o tai yra trumpas laiko tarpas. Vyresnio amžiaus žmonėms gali neužtekti tiek laiko darbo susiradimui. Tokiu atveju tai tampa ne tik finansine, bet ir psichologine problema.

Vienas iš būdų sumažinti struktūrinį nedarbą yra žinių visuomenės plėtra – kaip visuomenės, kuri savo veiklą grindžia žiniomis, – yra pagrindinis ekonomikos plėtros, darbo vietų kūrimo ir socialinės gerovės veiksnys. Laikomasi nuomonės, kad šis prioritetas iš esmės spręs šiuo metu sudėtingą situaciją darbo rinkoje, kur išlieka didelis struktūrinis nedarbas, sąlygotas tokių struktūrinių veiksnių, kaip nedidelis darbo jėgos mobilumas ir disbalansas tarp kvalifikacijos ir rinkos poreikių. Produktyviosios žinios, kaip ekonomikos pagrindas, yra kaupiamos ir nuolat atnaujinamos, ir šis ekonomikos išteklius yra unikalus, nes nėra išsemiamas kaip materialieji ištekliai. Šiandienos valstybėje gebėjimas orientuotis į visuomenę, kuri sėkmingai panaudoja turimus žinių išteklius, tampa sėkmingą šalies ūkio plėtrą lemiančiu veiksniu. Tuo tarpu valstybės užduotis – sukurti tam palankią aplinką ir taip sudaryti sąlygas šalies ūkio plėtrai ir tarptautinio

konkurencingumo augimui. Tiesa, šioms sąlygoms sudaryti reikalingi ir adekvatūs administraciniai gebėjimai, reikalingi politikai formuoti ir įgyvendinti. (Безработица и действия государства в отношении безработицы, 2006)

Lietuvoje prioritetas teikiamas aktyvioms nedarbo mažinimo priemonėms. Užimtumo politiką numatoma vykdyti 5 kryptimis:

1. Darbo vietų sistemos plėtojimas;
2. Užimtumo rėmimo tobulinimas;
3. Gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių didinimas;
4. Lygių galimybių darbo rinkoje didinimas;
5. Užimtumo politikos integralumo didinimas.

Svarbiausias Lietuvos Respublikos Vyriausybės užimtumo politikos tikslų, suderintų su Europos užimtumo strategijos nuostatomis, įgyvendinimo įrankis yra 2001 metų gegužės 8 d. patvirtinta Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metų programa. Užimtumo programa pagal Vyriausybės programines nuostatas buvo patikslinta ir papildyta 2002 metų lapkričio 19 d., numatant būtinas papildomas priemones, kurios užtikrintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Europos Komisijos 2002 m. vasario 12 d. pasirašyto Bendrajame Lietuvos užimtumo politikos įvertinimo dokumente pateiktų rekomendacijų ir priimtų įsipareigojimų vykdymą ir jų priežiūrą.

Užimtumo didinimo programa sukonkretino Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programos pagrindines nuostatas dėl ekonomikos, darbo, socialinės, švietimo politikos bei kitų veiklos sričių, kurios daro įtaką gyventojų užimtumui. Ši programa parengta atsižvelgiant į ES valstybių vadovų Amsterdamo konferencijoje (1997 m.) numatytas pagrindines nuostatas dėl bendros užimtumo politikos strategijos rengimo ir įgyvendinimo, ES Tarybos rekomendacijas valstybėms narėms dėl užimtumo krypčių, kurios įgyvendinamos rengiant kasmetinius nacionalinius užimtumo didinimo veiksmų planus. Programa užtikrina Europos užimtumo strategijos bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės įgyvendinamos užimtumo politikos tarpusavio ryšį. Užimtumo programoje numatytos įvairios užimtumo didinančios priemonės, apimančios šias svarbiausias užimtumo politikos strategines kryptis:

- ✘ Darbo vietų sistemos plėtojimas, verslininkystės skatinimą;
- ✘ Užimtumo rėmimo tobulinimą

- ✘ Gebėjimų prisitaikyti prie rinkos pokyčių didinimą;
- ✘ Lygių galimybių rinkoje didinimą;
- ✘ Užimtumo politikos integralumo didinimą.

Vykdamas užimtumo didinimo programos monitoringą Vyriausybė kasmet svarsto ataskaitas apie ministerijų, kitų valstybės institucijų veiklos rezultatus įgyvendinant Užimtumo programos priemones, jų poveikį darbo rinkai ir priima atitinkamus sprendimus. Lietuva, 2004 m. tapusi ES nare, prisiima iššūkius įgyvendinant Lisabonos tikslus ir 2003 m. Europos Komisijos patvirtintas valstybių narių užimtumo politikos gaires. Nacionalinėmis priemonėmis siekiama užtikrinti trijų pagrindinių bendrų tikslų – visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo bei socialinės sanglaudos ir aprėpties stiprinimo pasiekimo.

Darbuotojų bei įmonių galimybių prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų darbo rinkoje didinti:

- ✘ Mokymo, permokymo ir įgūdžių palaikymo plėtros programų, skirtų pramonės ir verslo įmonių bei valstybinio sektoriaus darbuotojams, įgyvendinimas;
- ✘ Mokymo, permokymo ir įgūdžių plėtros programų, skirtų pramonės ir verslo įmonių bei valstybinio sektoriaus darbuotojams, sklaida;
- ✘ Darbo vietoje atliekamos praktikos ir stažuotių pramonės ir verslo įmonėse įgyvendinimas;
- ✘ Lanksčiųjų darbo ir darbo organizavimo metodų diegimas;
- ✘ Gyventojų IT srities kompetencijos plėtra. (Экономические циклы безработица: добавлена в коллекцию, 2001)

Darbo rinkos politika įgyvendinama taikant aktyvias ir pasyvias priemones. Aktyvios darbo rinkos politikos tikslas yra bedarbių integravimas į darbo rinką, sudarant jiems laikinas užimtumo galimybes, padedant jiems įsigyti darbo patirties arba išlaikyti kvalifikacinius įgūdžius, įsigyti naują paklausiają profesiją. Šie tikslai pasiekiami naudojant tokias priemones: profesinis mokymas, darbo pasiūlos ir paklausos derinimas, nedarbo prevencija, užimtumo rėmimas. Pasyvios darbo rinkos politikos tikslas – valstybinėmis priemonėmis suformuoti kompensacijos mechanizmą nedarbo atveju. (Nikitina S., 2001, p. 203)

Pagal tai kokią nedarbo rūšį norima sumažinti, nedarbo mažinimo būdai gali būti du:

1. Siekiant mažinti ciklinį nedarbą vykdoma bendra užimtumo politika.
2. Siekiant mažinti struktūrinį ir frikcinį nedarbą vykdoma darbo rinkos politika.

Užimtumo politiką sudaro fiskalinės ir monetarinės politikos priemonės, skatinančios gamybos apimčių augimą. (Pukelienė V, Romikaitytė ir kt., 2005)

Darbo rinkos politika naudojama struktūrinio ir frikcinio nedarbo mažinimui.

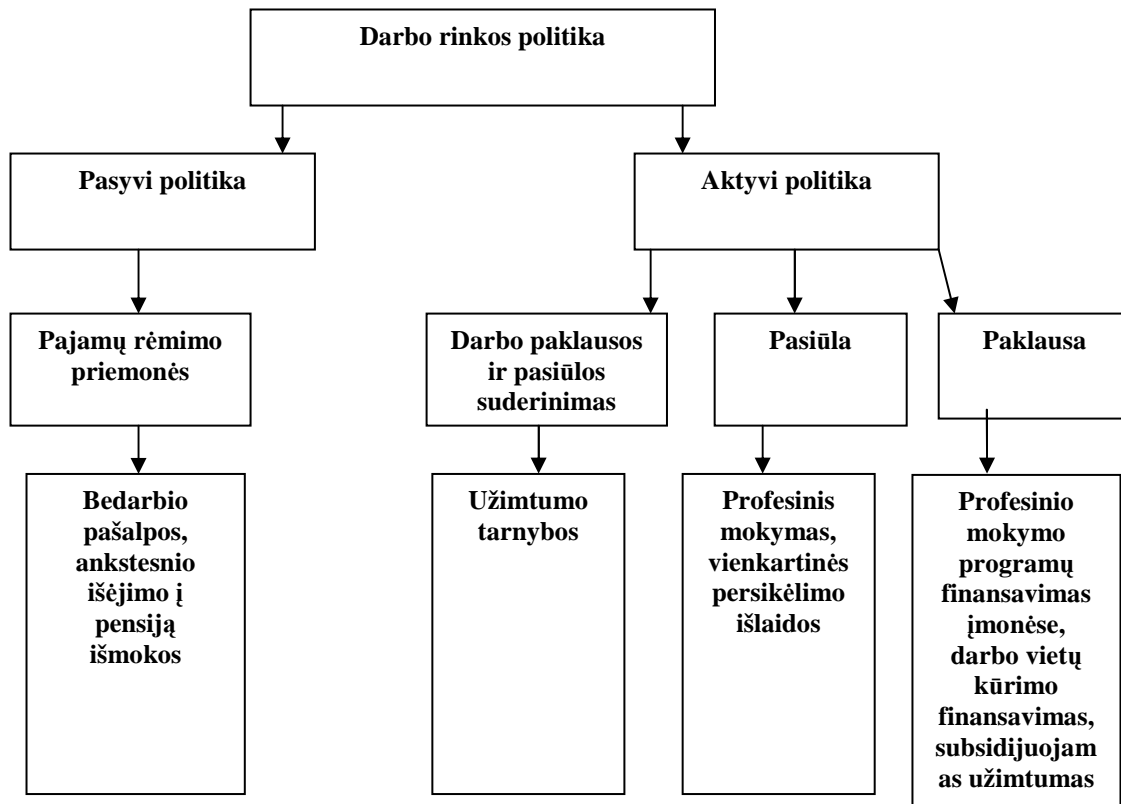
Pasyvi darbo rinkos politika sušvelnina nedarbo pasekmes. Valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas nedarbo kompensacinis mechanizmas: pašalpų mokėjimo sąlygos, dydis ir pan.

Aktyvi darbo rinkos politika skirta nedarbo priežastims šalinti – valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykis, siekiama mažinti frikcinį ir struktūrinį nedarbą. (Pukelienė V, Romikaitytė ir kt., 2005)

Struktūrinis nedarbas gali būti sumažintas tobulinant trūkstančių specialistų rengimą. Dauguma bedarbių yra nekvalifikuoti, neišsilavinę asmenys, o darbo rinkai reikalingi aukštos kvalifikacijos ir gerą išsilavinimą turintys specialistai. Šią problemą galima sušvelninti švietimo, kvalifikacijos kėlimo bei perkvalifikavimo sistemas priderinant prie darbo rinkos poreikių. Tai padidintų darbo jėgos profesinį mobilumą. Teritorinį darbo jėgos mobilumą padidinti galima plečiant galimybes dirbti namuose.

8 paveikslas

Valstybės darbo rinkos politika



Šaltinis: Laužackas R., Sistemo – teorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos, Inžinerinė ekonomika, 1999

Yra trys darbo politikos fazės:

1. pirmoje – vyravo pasyvi darbo rinkos politika, naudojamos kompensacinės priemonės: mokamos nedarbo pašalpos, tarpininkaujama įdarbinant bedarbius.
2. antroji fazė – vis daugiau naudojama aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, daug dėmesio skiriama darbo jėgos profesiniam ir teritoriniam mobilumui gerinti.
3. trečioji pasižymi tuo, kad didelis dėmesys skiriamas aktyvioms darbo politikos priemonėms, padedančioms sumažinti struktūrinį nedarbą: profesiniam mokymui, persikvalifikavimui, kvalifikacijos kėlimui. Skiriama finansinė parama esamoms darbo vietoms išlaikyti ir naujoms steigti, plečiamos darbo vietos valstybiniame sektoriuje.

Priklausomai nuo konkrečių šalies ekonominių ir kitų sąlygų, pasyvios ir aktyvios darbo politikos priemonių santykis įvairiose šalyse labai skiriasi. Tiek pasyvi, tiek aktyvi politika gali būti efektyvi. (Pukelienė V, Romikaitytė ir kt., 2005)

3.2.1. Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problema

Darbo vietų skaičiaus didinimo svarbą įrodo Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa 2006-2008 metams. Spartų užimtumo augimą šalyje gali užtikrinti naujų darbo vietų kūrimas. Šiame programiniame dokumente teigiama, kad LR Vyriausybė numato sudaryti sąlygas, kad šalyje per 2005-2008 metus būtų sukurta ne mažiau kaip 150 tūkst. naujų darbo vietų. Užimtumo lygio rodiklį 2005- 2010 m. laikotarpiu numatyta padidinti nuo 62,5 iki 68,8 proc. Viena iš būtinų sąlygų šiam tikslui sėkmingai įgyvendinti – pagerinti darbo vietų užpildymą.(Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 5p.)

Nuo 2001 m. darbo jėgos paklausa pastoviam darbui Lietuvoje nuosekliai augo. Jei 2000 metais buvo užregistruota tik 87 tūkst. naujų laisvų darbo vietų, tai 2005 m., jų buvo per 100 tūkst. Didžiausias augimas buvo užfiksuotas 2001-2002 m., kada per metus darbo vietų skaičius paaugo beveik 9,5 tūkst., t.y. 12 proc. Panašus šuolis buvo pastebimas ir 2004-2005 m. – tada darbo pasiūlymų skaičius padidėjo 8,3 tūkst.(Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 6p.)

Darbo jėgos paklausos struktūra pagal išsilavinimą per paskutinius penkerius metus keitėsi palyginti nežymiai. Lygiagrečiai su didėjančiu darbo pasiūlymų kiekiu kvalifikuotiems specialistams, vis didesnę dalį sudaro darbo paklausa nekvalifikuotiems darbuotojams. Tai lemia didėjantis kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas, dažna darbuotojų kaita aukštesnės kvalifikacijos nereikalaujančiose darbo vietose.(Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 9p.)

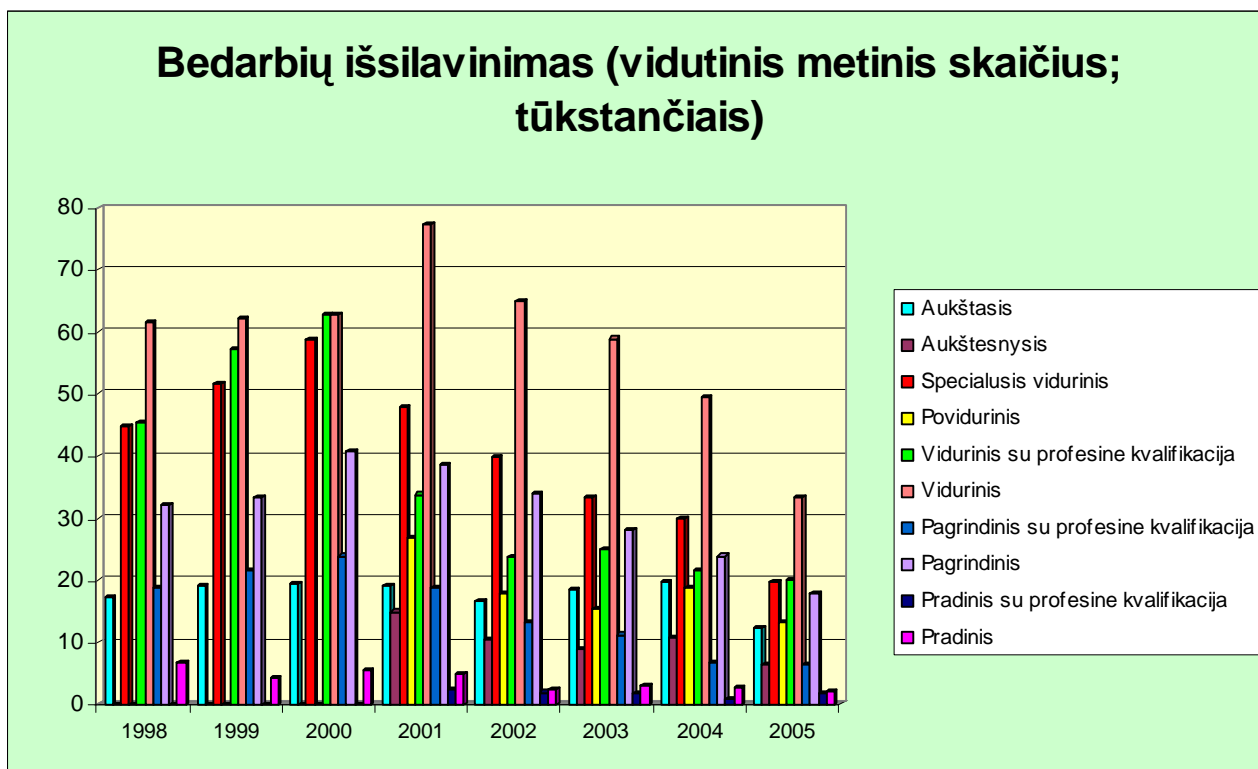
Didžiausi struktūriniai pokyčiai vyko tose ekonominės veiklos srityse, kuriose reikalingi darbuotojai, turintys vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija – jų dalis bendrame darbo vietų skaičiuje nuo 2004 m. sumažėjo iki 29 proc. Tai nulėmė mažėjantis tokių specialistų poreikis pramonėje. Tuo tarpu išaugo darbo vietų skaičius darbuotojams, įgijusiems tik pagrindinį bendrąjį išsilavinimą. Per tą patį laikotarpį tokių darbuotojų paklausa padidėjo 5 proc. punktais iki 15 proc. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 9p.)

Daugiausia darbo vietų per 2001-2005 m. registruota šių profesijų grupių specialistams: nekvalifikuotiems apdirbimo pramonės darbininkams, parduotuvių pardavėjams ir prekių demonstruotojams, statybininkams montuotojams, tekstilininkams, siuvėjams, variklinių kelių transporto priemonių vairuotojams bei statybininkams. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 10p.)

Aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų darbo jėgos paklausa žymiai išaugo verslo specialistų, padalinių vadovų, fizinių ir inžinerijos mokslų grupėse. Ypatingai didelė paklausa per paskutiniuosius praėjusius metus buvo ir socialiniams darbuotojams bei slaugos ir akušerijos specialistams. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 11p.)

9 paveikslas

Bedarbių išsilavinimas (vidutinis metinis skaičius, tūkstančiais)

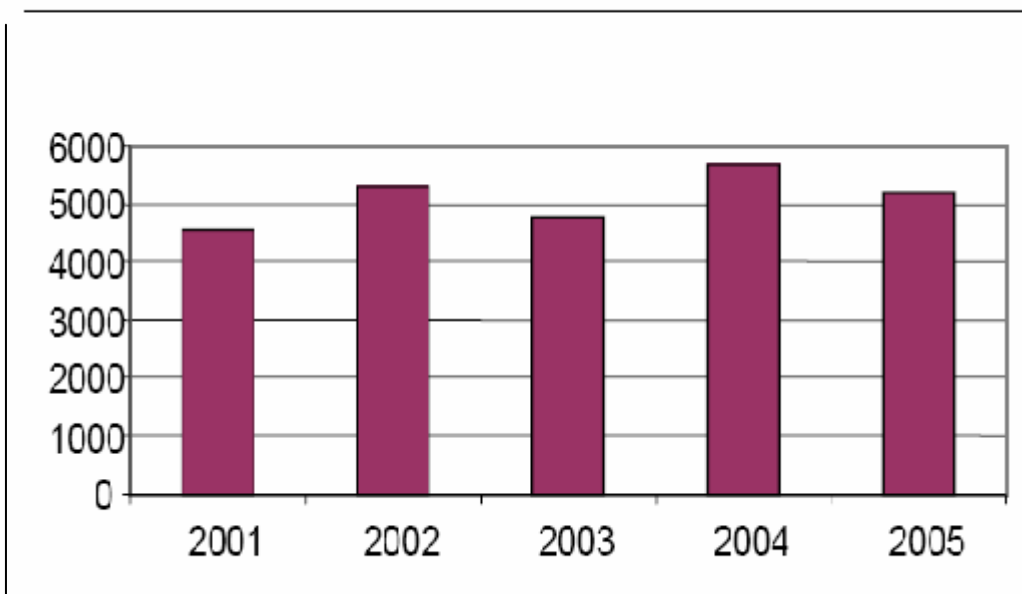


Šaltinis: sudaryta autorės pagal Lietuvos darbo biržos duomenis, 2007

Darbuotojams, įgijusiems aukštąjį išsilavinimą (universitetinį ar neuniversitetinį) per 2001-2005 m. periodą buvo registruota 25,4 tūkst. naujų laisvų darbo vietų. Kaip matome iš pateiktos diagramos, 2004 m. darbo jėgos paklausa aukštąjį išsilavinimą turintiems darbuotojams, pasiekusi 5,6 tūkst. ribą, pradėjo mažėti. (9 paveikslas)

10 paveikslas

Naujų laisvų darbo vietų skaičius turintiems aukštąjį išsilavinimą
Naujų laisvų darbo vietų skaičius turintiems aukštąjį išsilavinimą



Šaltinis: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, p.12

Tačiau sprendžiant iš 2006 m. I pusmečio rezultatų, tokių specialistų poreikis per 2006 m. gali vėl išaugti iki 5,4 tūkst. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 12p.)

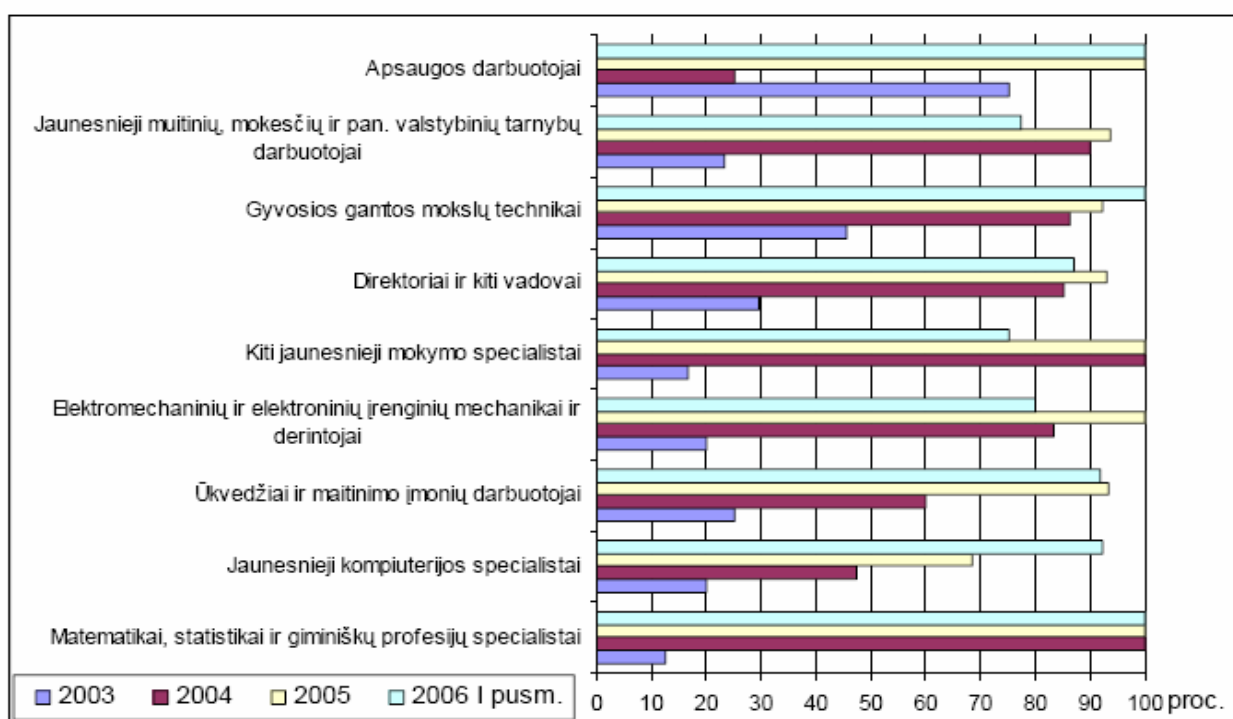
Mažiausias 2005 m. buvo įstatymų, leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų profesijų grupės darbo paklausos ir pasiūlos santykis (tik 48 proc.). Iš vienos pusės, tai rodo susiformavusią disproporciją, kurią galima laikyti struktūrinio nedarbo pasekme. Tačiau tikėtina, kad santykinai daug šios profesijos grupės darbo vietų darbdaviai neregistruoja. Palyginti žema yra ir nekvalifikuotų darbininkų paklausa, nors nesant galimybės rasti kvalifikuotesnės darbo jėgos darbdaviai priversti įdarbinti nekvalifikuotuosius. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 15p.)

Kalbant apie darbo vietas, skirtas specialistams su aukštuoju išsilavinimu, geriausia laisvos darbo vietų užpildomos įdarbinant šių profesijų grupių asmenis: gyvosios gamtos mokslų technikus ir jaunesnius giminiškų profesijų specialistus, apsaugos darbuotojus, kompiuterijos

specialistus, ūkvedžių ir maitinimo įmonių darbuotojus, muitinių, mokesčių ir panašių valstybinių tarnybų jaunesnius darbuotojus (žr. 11 paveikslą). Šių profesijų grupių darbo vietų užpildymo procentas siekia per 90 proc. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 22p.)

11 paveikslas

Darbo vietų užpildymo koeficientas pagal profesijų grupes aukštąjį išsilavinimą turintiems specialistams (proc.) (išskiriamos profesijų grupės, pagal kurias darbdaviai užpildo darbo vietas lengviausiai)



Šaltinis: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, p.22

Blogiausiai buvo užpildomos laisvos darbo vietos šiems specialistams, turintiems aukštąjį išsilavinimą: specialiojo ugdymo mokytojams, jaunesniesiems socialiniams darbuotojams. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 22p.)

Darbo jėgos paklausos lygis, skaičiuojant per metus įregistruotų darbo vietų ir vidutinio metinio bedarbių skaičiaus santykį, 2001-2005 m. laikotarpiu šalyje išaugo beveik dvigubai – nuo 35 iki 63 proc. Didžiausias augimas buvo užfiksuotas per 2004 m., kada šis santykis padidėjo net 17 procentinių punktų. Tuo tarpu ankstesniaisiais metais jis didėjo daug lėčiau, vos po 3-5 proc. punkto per metus. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 27p.)

3.2.2. Darbo vietų neužpildymo priežastys sąlygotos struktūrinio nedarbo

Viena iš svarbiausių laisvų darbo vietų neužpildymo priežasčių – žemas darbdavių siūlomas darbo užmokestis darbo biržoje užsiregistravusiems asmenims. Viena iš svarbiausių laisvų darbo vietų neužpildymo priežasčių – žemas darbdavių siūlomas darbo užmokestis darbo biržoje užsiregistravusiems asmenims. Dar viena darbo vietų neužpildymo priežastis: dėl darbo jėgos trūkumo atskirų profesijų lygyje susiformavo nepalankus darbo paklausos ir pasiūlos santykis. Darbo vietų neužpildymą didina vienu profesijų darbuotojų perteklius o, kitų trūkumas. Darbo vietos neužpildomos dėl struktūrinio nedarbo atskirų teritorijų mastu (darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimo regionų mastu). .(Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, 22p.)

Darbo vietų užpildymo problemas paaštrina didelis darbo biržoje užsiregistravusių nekvalifikuotų asmenų skaičius, nors jiems registruojamų darbo vietų skaičius atskirais laikotarpiais išauga ir vertinant absoliutiniais skaičiais yra gana didelis. Darbo vietos neužpildomos dėl konkrečių profesijų darbuotojų trūkumo didžiuosiuose šalies miestuose, kurie sudaro didžiąją dalį registruojamų darbo vietų.

Didelis struktūrinis nedarbas atskirose teritorijose pagal profesijas. Netgi tuose regionuose, kur 2005 m. išliko bendras registruojamų darbo vietų trūkumas (Joniškio, Skuodo, Jurbarko raj. bei Druskininkų m.), egzistuoja itin didelis darbo vietų atskirų profesijų darbuotojams perteklius . Laisvų darbo vietų užpildymo galimybes riboja menkas turinčių specialybę bedarbių profesinis pasirengimas. Nors gana didelė dalis bedarbių turi profesinę kvalifikaciją, tačiau jie nėra pasirengę darbo rinkai. .(Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, p. 24)

Didelį darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimą bei darbo vietų neužpildymą lemia žemas bedarbių teritorinis mobilumas. Darbo vietų skaičiaus didinimo svarbą įrodo Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa 2006-2008 metams.

Aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų darbo jėgos paklausa žymiai išaugo verslo specialistų, padalinių vadovų, fizinių ir inžinerijos mokslų grupėse. Ypatingai didelė paklausa, palyginti su ankstesniais metais, per pastaruosius metus buvo ir socialiniams darbuotojams bei slaugos ir akušerijos specialistams. Jų poreikį sąlygojo atitinkamų specialybių darbuotojų persikėlimas dirbti į užsienio valstybes, taip pat naujai teikiamų socialinių paslaugų plėtra. .(Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, p. 11)

Mažiausias 2005 m. buvo įstatymų, leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų profesijų grupės darbo paklausos ir pasiūlos santykis (tik 48 proc.). Iš vienos pusės, tai rodo susiformavusią disproporciją, kurią galima laikyti struktūrinio nedarbo pasekme.

Darbo vietos neužpildomos dėl struktūrinio nedarbo atskirų teritorijų mastu (darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimo regionų mastu). Kaip rodo TDB grupavimai 2005 m. vis dar išliko teritorijų, kurioms būdingas didelis darbo vietų trūkumas, nors jų skaičius gerokai mažėjo. Aukštas struktūrinis nedarbas atskirose teritorijose pagal profesijas. Netgi tuose regionuose, kur 2005 m. išliko bendras registruojamų darbo vietų trūkumas (Joniškio, Skuodo, Jurbarko raj. bei Druskininkų m.), egzistuoja itin didelis darbo vietų atskirų profesijų darbuotojams perteklius. .(Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006, p.33)

3.3 STRUKTŪRINIO NEDARBO MAŽINIMO GALIMYBĖS

Struktūrinį nedarbą, kaip ir kitas nedarbo rūšis mažinti gali padėti Lisabonos strategija, kurios tikslas ir yra skatinti augimą ir socialinės įtraukties ekonomiką, o svariausia priemonė yra užimtumo lygio kėlimas. Ši strategija padeda kovoti su nedarbo problemomis ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europoje.

Pagal šią strategiją reikia skleisti mokslą aukštos kokybės švietimo sistemose – tai geriausias būdas užtikrinti ilgalaikį Europos Sąjungos konkurencingumą. ES privalo užtikrinti, kad universitetai galėtų konkuruoti su geriausiaisiais pasaulyje ir visapusiškai išvystyti Europos aukštojo mokslo sritį. Europos Komisija ir valstybės narės privalo sparčiau skatinti ekologines naujoves, galinčias iš esmės pagerinti mūsų gyvenimo kokybę bei augimą ir darbo vietų kūrimą, pvz., tvaraus išteklių naudojimo, klimato kaitos ir energijos efektyvumo srityse. (Barros, Europos Bendrijų komisija, 2005)

Valstybės narės ir socialiniai partneriai privalo didinti pastangas užimtumo lygiui kelti, ypač tęsiant aktyvaus užimtumo politiką, kuri padėtų dirbantiesiems ir skatintų juos likti darbe, vystant aktyvaus senėjimo politiką, kuri siūlytų žmonėms per anksti nepalikti savo darbo vietos, ir modernizuojant socialinės apsaugos sistemas, kad jos ir toliau galėtų padėti žmonėms priprasti prie pasikeitimų.

Patikimos makroekonominės sąlygos yra būtinos siekiant paremti įtikinamas pastangas augimo potencialui didinti ir darbo vietoms kurti. Labai svarbu siekti stabilios makroekonominės ir geros biudžetinės politikos. Vyriausybės, išlaikydamos arba gerindamos patikimus viešuosius finansus privalo didinti įnašą į augimą ir užimtumą.

Darbo rinkai turi būti sudaryta galimybė geriau funkcionuoti, skatinant žmonių paskatas dirbti, o verslo įmones – juos samdyti, taip sukuriant daugiau ir geresnių darbo vietų. Tam prireiks ženklių investicijų į žmoniškąjį kapitalą ir didesnio darbuotojų prisitaikymo labiau integruotose darbo rinkose.

Taip pat labai svarbu grąžinti į darbą ilgą laiką nedirbusius ir palyginus žemos kvalifikacijos žmones. Tai gali padaryti poveikį šalies našumo augimo tempui. Atnaujintoje Lisabonos strategijoje daug dėmesio skiriama mokslui, švietimui ir naujovėms žmonėms bus suteikta galimybė užkopti našumo laipteliais ir bus užtikrintas spartus bendro našumo augimas. (Barros, Europos Bendrijų komisija, 2005)

Sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų sparčių ekonominių pasikeitimų ir intensyvaus gyventojų senėjimo kontekste – tai ekonominė ir socialinė būtinybė. Svarbu įdarbinti kuo daugiau žmonių ir modernizuoti socialinės apsaugos sistemas

Reikia daugiau žmonių pritraukti į darbo rinką ir ten išlaikyti, aktyviai vykdant darbo rinkos politiką ir suteikiant atitinkamus akstinus. Norint nedarbančius arba neaktyvius žmones gražinti į darbą ir suteikti jiems akstiną ilgiau likti darbo vietoje, reikia modernizuoti socialinės apsaugos sistemą. Taip pat reikia imtis priemonių dėl jaunų žmonių, tarp kurių Europoje vis dar yra didelis struktūrinis nedarbas ir dideli mokslo nebaigusių žmonių skaičiai, bei dėl vyresnių darbuotojų, kurie vis dar gausiai palieka darbo vietą tebūdami 55-erių. Be to, daugeliui žmonių sudėtinga suderinti darbą su šeima. Svarbus įnašas į tai pirmiausia galėtų būti geresnių ir prieinamų vaikų priežiūros įstaigų kūrimas. Teisėta migracija taip pat turi vaidinti svarbų vaidmenį siekiant išvengti tam tikrų kvalifikacijų trūkumo ir paklausos bei pasiūlos neatitikimo svarbiuose rinkos sektoriuose. (Barros, Europos Bendrijų komisija, 2005, p.)

Norint sumažinti nedarbą, taip pat būtina sustiprinti darbo rinkų gebėjimą prisitaikyti. To siekiant, būtina išlaikyti socialinį saugumą, kuriuo dauguma žmonių pagrįstai pasikliauja. Taip pat reikia sutelkti esamą darbo jėgos potencialą. Šioje srityje socialiniai partneriai ir ES valstybių narių vyriausybės turėtų siekti sukurti naujovėms palankią pusiausvyrą tarp lankstumo ir saugumo. Įmonės į savo strategijas turėtų įtraukti mokymą kaip vidutinės trukmės ir ilgalaikę investiciją, o ne kaip priemonę, iš kurios tikimasi greito ar net tiesioginio pelno.

Europos ir Lisabonos strategijos yra glaudžiai susijusios su jaunais žmonėmis. ES ir valstybės narės privalo užtikrinti, kad siūlomos reformos suteiktų jiems pirmą galimybę gyvenime ir sudarytų sąlygas reikiamoms kvalifikacijoms, kurių prireiks gyvenime, įsigyti Sąjunga taip pat turi išvystyti savo prioritetus atsižvelgiant į demografinius sunkumus, su kuriais mes susiduriame. Valstybės narės privalo pagerinti darbuotojų ir įmonių prisitaikymą bei darbo rinkų lankstumą siekiant padėti Europai prisiderinti prie restruktūrizavimo ir rinkos pokyčių. Mažėjant dirbančių žmonių skaičiui reikalingas gerai išvystytas požiūris į legalią migraciją.

Europa turi daugiau ir geriau investuoti į švietimą ir mokymą. Tai turėtų būti paremta ES lygio visą gyvenimą trunkančio mokymosi programa, kuris bus priimta šiais metais, ir valstybių narių visą gyvenimą trunkančio mokymosi strategijų pristatymu 2006 m. Europai taip pat reikia daugiau mobilių darbuotojų. Mobilumą Sąjungoje paskatins ir anksti priimta parengta profesinių kvalifikacijų sistema. Komisija per 2006 m. pateiks savo pasiūlymus mokymo kvalifikacijų pripažinimui palengvinti. Valstybės narės turėtų greičiau panaikinti darbuotojų iš neseniai į Sąjungą įstojusių šalių mobilumo apribojimus.

Sumažinus nereikalingas išlaidas, pašalinus kliūtis prisitaikymui ir naujovėms, taikant didesnę konkurenciją ir užimtumą skatinančius teisės aktus bus lengviau sukurti palankesnes sąlygas ekonomikos augimui ir geresniam našumui. (Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, p.22)

2004 m. spalio 29 d. laiške Prancūzijos, Vokietijos, Ispanijos ir Švedijos vadovai pateikė Europos pakto jaunimui pasiūlymą, kuriame pagrindinis dėmesys skiriamas jaunimo nedarbo sumažinimui ir paprastesniam patekimui į darbo rinką. Pagrindinis iniciatyvos elementas yra rasti galimybes suderinti darbą su šeima. Šiame pranešime pateiktose politikos srityse numatoma keletas svarbių priemonių, siekiant atskleisti jaunų žmonių potencialą. Tai bus svarbūs peržiūrėtos Europos užimtumo strategijos aspektai, kuriuos finansuos ES, visų pirma Europos socialinis fondas. Visos šios priemonės kartu sudaro tikrą Europos iniciatyvą jaunimui: Politikos srityje „Įdarbinti kuo daugiau žmonių ir modernizuoti socialinės apsaugos sistemą“ siūlomos priemonės, skirtos sumažinti jaunimo nedarbą, kaip antai geresnis profesinis mokymas ir amato mokymasis bei priemonės, skirtos užtikrinti, kad jauniems darbo neturintiems žmonėms būtų skiriamas ypatingas dėmesys vykdant aktyvią darbo rinkos politiką. Šioje srityje taikant numatytas priemones, skirtas vaikų ir vyresnių bei neįgalių žmonių priežiūros galimybėms gerinti, plėsti tėvystės atostogoms, bus lengviau derinamas darbas su šeima. (Barros, Europos Bendrijų komisija, 2005)

Lietuvoje, kaip ir ES reikia daugiau investuoti į žmogiškąjį kapitalą skatinant geresnį išsilavinimą ir kvalifikacijas“ numatyta keletas priemonių, skirtų jaunesniajai kartai, kurių tikslas yra aprūpinti šią grupę žmogiškomis galimybėmis ir kvalifikacijomis, kurių reikia dinamiškoje žiniomis paremtoje ekonomikoje. Tokios priemonės yra, pavyzdžiui, investicijų į švietimą efektyvumo didinimas ir gerinimas, mokslo nebaigusiujų ir blogais rezultatais jį baigusiujų skaičiaus sumažinimas, dalyvavimo matematikos, mokslo, technologijų ir inžinerijos tyrimuose didinimas. Yra numatytos priemonės, susietos su galimybėmis didinti žmogiškojo kapitalo apimtį ekonomikoje ir atveriančios jauniems žmonėms naujas karjeros perspektyvas. (Barros, Europos Bendrijų komisija, 2005)

Valstybės narės turėtų modernizuoti socialinės apsaugos sistemą (svarbiausia – pensijų ir sveikatos apsaugos sistemas) ir stiprinti savo užimtumo politiką. Valstybių narių užimtumo politikos tikslas turėtų būti įdarbinti kuo daugiau žmonių (ypač reformuojant mokesčių ir pelno sistemą siekiant panaikinti nedarbo ir darbo užmokesčio pinkles, geriau vykdant aktyvią darbo rinkos politiką ir aktyvaus senėjimo strategijas), pagerinti darbuotojų ir įmonių prisitaikymą, visų pirma, darbo užmokesčio pokyčius derinant su našumo augimu ir didesnėmis investicijomis į

žmogiškąjį kapitalą. Siekiant šio tikslo esminis veiksnys bus prailginti sveiko gyvenimo amžių.(Lisabonos strategijos įgyvendinimas, 2006, p. 31)

Siekiant struktūrinių pokyčių, geresnio dalyvavimo darbo rinkoje ir našumo augimo reikia nuolatos investuoti į aukštos kvalifikacijos ir pajėgią prisitaikyti darbo jėgą. Ekonomika, kurioje dirba kvalifikuoti darbuotojai, geriau pajėgia kurti naujas technologijas ir efektyviai jomis naudotis. Švietimo lygis Europoje yra nepakankamai aukštas, kokio reikia, kad darbo rinkai būtų užtikrinti kvalifikuoti darbuotojai ir kad būtų sukuriama naujų žinių, vėliau paskleidžiamų visoje ekonomikoje. Visą gyvenimą trunkantis mokymasis ir žinios ekonominiame gyvenime taip pat atspindi tai, kad pažangus švietimas ir kvalifikacijos nemažai prisideda prie socialinės sanglaudos.(Lisabonos strategijos įgyvendinimas ,2006, p.33).

Galiausiai, pastaraisiais metais buvo pastebėtas ženklus užimtumo augimas tose šalyse, kurios įgyvendino reformas, skirtas didinti užimtumo rodikliams, ir geriau planavo darbo rinkos politiką bei mokesčių ir pelno sistemas. Tyrimai rodo, kad tokios reformos gali padidinti užimtumo rodiklius 1,5 procentinio punkto ir, kartu modernizuojant darbo užmokestį, jos galėtų sumažinti nedarbą 1 %.(Lisabonos strategijos įgyvendinimas ,2006, p.36)

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Apibūdinant nedarbą, turime skirti gyventojų ir darbo jėgos sąvokas. Bet kuris dirbantis arba aktyviai ieškantis darbo priskiriamas darbo jėgai.
2. Skiriamos trys pagrindinės nedarbo formos: tekamasis, struktūrinis ir ciklinis.
3. Pagrindinės nedarbo mažinimo priemonės: gera informacija apie laisvas darbo vietas, stokojamų specialybių darbuotojų ruošimas, naujų darbo vietų kūrimas, vyriausybės vykdoma mokesčių politika.
4. Struktūrinis nedarbas atsiranda vykstant nuolatiniams ūkio pokyčiams, dėl kurių darbo paklausos ir pasiūlos struktūros ima viena kitos nebeatitikti.
5. Nedarbo lygiui mažinti yra vykdomos užimtumo politika, kuria mažinamas ciklinis nedarbas, bei darbo rinkos politika, kuria mažinamas struktūrinis ir frikcinis nedarbas. Užimtumo politikoje nedarbui mažinti naudojamos fiskalinės ir monetarinės priemonės.
6. Pasyvia darbo rinkos politika siekiama švelninti nedarbo pasekmes kompensuojant bedarbiams nuostolius, kuriuos jie patiria nedirbdami. Aktyvia darbo rinkos politika bandoma šalinti nedarbo priežastis.
7. Užimtumą, nedarbo lygį ir naujų darbo vietų kūrimą lemiantys ekonominiai veiksniai daugumos šalių yra panašūs, tačiau skiriasi jų panaudojimo galimybės, kartu ir jų įtaka darbo rinkos procesams.
8. Trijų Baltijos šalių ekonomikos vis labiau tampa priklausomos viena nuo kitos, kas reiškia, kad teigiami pokyčiai ar galimos problemos vienoje šalyje greitai atsiliepia kitose šalyse. Ši didėjanti tarpusavio priklausomybė turi stiprų kainų ir sąnaudų konkurencijos pagrindą, kuris padeda išlyginti kainų skirtumus trijose šalyse.
9. Reikia daugiau žmonių pritraukti į darbo rinką ir ten išlaikyti, aktyviai vykdant darbo rinkos politiką ir suteikiant atitinkamus akstinus. Norint nedirbančius arba neaktyvius žmones gražinti į darbą ir suteikti jiems akstiną ilgiau likti darbo vietoje, reikia modernizuoti socialinės apsaugos sistemą.
10. Vienas iš būdų sumažinti struktūrinį nedarbą yra žinių visuomenės plėtra – kaip visuomenės, kuri savo veiklą grindžia žiniomis, – yra pagrindinis ekonomikos plėtros, darbo vietų kūrimo ir socialinės gerovės veiksnys.
11. Pats svarbiausias Lisabonos strategijos tikslas – tvirtos sąsajos tarp švietimo sistemos ir darbo rinkos pasiūlos sukūrimas. Vienas didžiausių prioritetų yra išlaikyti ir atnaujinti jau dirbančių darbuotojų įgūdžius ir kvalifikaciją. Tai galima būtų įgyvendinti sukūrus

papildomas mokymo ir konsultavimo sistemas pagal visą gyvenimą trunkančio mokymosi principus.

12. Europos darbo rinkoms turėtų būti sudarytos galimybės geriau ir greičiau reaguoti į tokias tendencijas kaip įmonių perkėlimas į užsienį ir užsakomųjų paslaugų teikimas. Nedarbo draudimo sistemos, socialinės apsaugos sistemos ir tarpininkavimas surandant darbą turi veikti taip, kad jos reguliuotų ne tik perėjimą iš nedarbo į užimtumą, tačiau ir palengvintų perėjimą tarp įvairių su darbo santykiais susijusių situacijų, tokių kaip darbas, mokymasis, pertraukos profesinėje veikloje arba savarankiškas darbas.
13. Didelis spaudimas prisitaikyti, daromas socialinės apsaugos sistemoms, pirmiausia kyla ne dėl globalizacijos, o dėl aukšto struktūrinio nedarbo lygio bei esminių demografinių pokyčių, kuriuos lemia mažėjantis gimstamumas ir auganti vidutinė gyvenimo trukmė, dėl kurios gali pailgėti pensijos gavimo trukmė.
14. **Hipotezė:** pagrindinė struktūrinio nedarbo priežastis – netinkamas specialistų paruošimas aukštosiose mokyklose, atlikus tiriamąjį darbą galime paneigti. Struktūrinio nedarbo priežastimi galėtų būti neoptimalus specialistų skaičiaus paruošimas, sąlygojantis atitinkamų specialybių specialistų trūkumą darbo rinkoje.
15. Siūlyčiau daugiau dėmesio skirti mokymosi visą gyvenimą programai, tai padėtų išvengti struktūrinio nedarbo.

SUMMARY

Understanding the causes of unemployment has proved one of the major challenges of modern macroeconomics. Unemployment is a central problem in modern societies. When unemployment is high, resources are wasted and people's incomes are depressed. During such periods, economic distress spills over to affect people's emotions and family lives.

Structural unemployment signifies a mismatch between the supply and the demand for workers. Mismatches can occur because the demand for one kind of labour is rising while the demand for another kind is falling, and supplies do not quickly adjust. We often see structural imbalances across occupations or regions as certain sectors grow while other decline.

Structural unemployment usually lasts longer than frictional unemployment, because workers must usually retrain and possibly relocate to find a job. Structural unemployment is painful, especially for older workers for whom the best available option might be to retire early or take a lower- skilled, lower – paying job.

The Lithuanian government responded to changes in the labour market by approving the national program for increased employment and Lisbon strategy. The strategic objectives are to cope with negative consequences of structural economic reforms and the external impact on employment and labour market, increase employment, reduce unemployment, restore balance in the labour market.

Long term unemployment becomes a severe problem in the labour market. The current system of vocational education and training is not wide enough and is unable to ensure general accessibility and sustainability of vocational education and training.

In this study you also will find analysis of statistic data of unemployment rate of Lithuania and European countries, structural unemployment rates in different countries.

MOKSLINĖS LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Beržinskienė, D., Martinkus, B., Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės, Inžinerinė ekonomika, Nr. 2 (22), Darbo Humanizavimas, 2001, KTU, ISSN 1392-2785.
2. BOSWORTH, Derek, DAWKINS, Peter, STROMBACK, Thorsten, The Economics of the Labour Market, USA, Longman, 1996, p.460, ISBN 0582-44377-6.
3. DAVULIS, Gediminas. Ekonomikos teorija. Kaunas: AB spaustuvė "Aušra", 2003. 359 p. ISBN 9955-563-29-X.
4. DRILINGAS, B.; ČIBURIENĖ, J.; SNIEŠKA, V. Makroekonomikos pagrindai, Kaunas: Technologija, 1997. 203 p. ISBN 9986-13-459-5.
5. HARDWICK, Pilip, KHAN, Bahadur, LANGMEAD, John, An Introduction to Modern Economics, USA, Longman, 4 th edition, 1994, p. 632, ISBN 0 582 214297 PPR.
6. ISACHSEN, Arne Jon'as; HAMILTON, Carl. Ekonomikos pagrindai. Vilnius: Alma litera, 1992. 278p.
7. JAKUTIS, Algirdas; PETRAŠKEVIČIUS, Vladislovas; STEPANOVAS, Arūnas; ŠEČKUTĖ, Laima; ZAICEV, Stepan. Ekonomikos teorija, Vilnius: Eugrimas, 2005. 370 p. ISBN 9955-501-79-0.
8. KINDERIS, Remigijus. Lietuvos darbo išteklių tyrimas. Klaipėdos verslo ir technologijų kolegija, 2004. 78 p. ISBN 9955-497-64-5.
9. LABANAUSKAS, L., „Protų nutekėjimo“ problema Lietuvoje: medikų emigracija ,FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA, Nr. 2, p. 27-34, Lietuvos mokslo akademijos leidykla, [interaktyvus] , 2006, [žiūrėta 2007 kovo 11 d.]. Prieiga per internetą:
10. Labor, Employment and Social Policies in the EU Enlargement Process: changing Perspectives and Policy Options. USA: Washington: World Bank, 2002. 406p. ISBN –0-8213-5008-0.
11. LAUŽACKAS, R., Sistemo- teorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos// Inžinerinė ekonomika, Kaunas, VDU, 1999,
12. MANKIW, N.Gregory. Principles of macroeconomics. USA: The Dryden Press, 1998. 512 p. ISBN 0-03-024501-X.
13. MARTINKUS, Bronislovas. Darbo ištekliai ir jų naudojimas. Kaunas: Technologija, 1998. 131 p. ISBN 9986-13-659-8.
14. MARTINKUS, Bronislovas; SAKALAS, Algimantas; SAVANVIČIENĖ Asta. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas, Kaunas: Technologija, 2003. 221p. ISBN 9986-13-853-1.
15. MARTINKUS, Bronius; ŽILINSKAS, Vytautas. Ekonomikos pagrindai., Kaunas: Technologija, 2001. 790 p. ISBN 9986-13-575-3.
16. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė, MARTINKEVIČIUS, Saulius, Ilgalaikis nedarbas ir jo pasekmės., Ekonomika ir vadyba – 99 (tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga)., Kaunas, Technologija, p. 220-222.
17. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė, Teritorinis nedarbo aspektas. Mokslo tiriamųjų darbų vadyba (tarptautinių mokslinių-praktinių konferencijų medžiaga), Klaipėda, Vakarų verslo kolegija, Nr.2 (3), 2003, p. 118-122, ISSN 1648-7974.
18. NAVICKAS, Valentinas, Europos Sąjungos rinkų ypatumai. Kaunas, Technologija, 2004, p. 163, ISBN 9955-09-353-6.
19. NIKITINA, S., MAKKAUSKIENĖ, A., Nedarbo lygis Lietuvoje, KTU, EKONOMIKA IR VADYBA, 2001
20. PALIULYTĖ, Regina. Makroekonomika. Vilnius: UAB "Sapnų sala". 182p. ISBN 9955-528-08-7.
21. PARKIN, Michael. Macroeconomics. 17 th edition, USA: Paerson Education, 2005. 462 p.

ISBN 0-321-25360-4.

22. PETRAUSKAS, A., Ekonominės ir socialinės nedarbo pasekmės, ESU, 2000, Nr. 5 (202)
23. Pukelienė, V., Romikaitytė, B., Maksvytienė, I., Dapkus, M., Sabonienė, A., Čiegis R., Grebliauskas, A., Matiušaitytė, R., Klebauskaja, N., Ekonomika, VDU leidykla, 2005, p. 311, ISBN 9955-12-103-3.
24. SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William. D. Macroeconomic. 14 th edition, USA: Mc Graw- Hill Inc., 1992. 437 p. ISBN 0-07-054892-7.
25. ŠAFERIS, V., Baltijos šalių apžvalga, Makroekonomikos apžvalga, HANSABANKAS, [interaktyvus], 2007, p. 24.[žiūrėta 2007 balandžio 4d.]. Prieiga per internetą: www.hansa.lt/files/apzvalgos/bo_ver_lt.pdf
26. ДРУЖИНА Международный опыт реализации государственной политики занятости населения (ГПЗН). Экономика и vadyba 2002 (tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga), 2 knyga, Kaunas, Technologija, p. 24, ISBN 9555-09-154-1.

LITERATŪRA

27. AMBROZAITIENĖ, D., Nedarbo lygis trečiajį 2004 m. ketvirtį sumažėjo iki 10,6 procento,[interaktyvus], 2004, [žiūrėta 2005 spalio 26 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/web/main.php?parent=178&module=620&id=1057>
28. Словарь Ранковских. [Žiūrėta 2006 m. sausio 10d.]. Prieiga per internetą: <http://bankir.ru/slovar/243/2859>
29. EURES Lietuva, Darbo rinkos situacija, [interaktyvus] , 2007, [žiūrėta 2007 balandžio 5 d.]. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/eures/index.aspx/lt/darbo_rinkos_informacija/?menu_id=225
30. Europos Centrinio Banko biuletenis , ELTA, 2005, [interaktyvus], [žiūrėta 2007 kovo 31 d.]. Prieiga per internetą: http://www.takas.lt/naujienos.php?msg_id=73950&tipas=c
31. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, Lisabonos strategijos įgyvendinimas, Suvestinis pranešimas Europos vadovų tarybai,[interaktyvus], 2006 kovo 23-24, [žiūrėta 2007 kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: www.lrtt.lt/Lietuva%20EESRK/Lisabona%20is%20Kvedaraites/Laisko%20priedai/f_ces1943-2006_doc-int_lt.doc
32. Europos komitetas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės ,Europos Komisijos trečiojo Reguliaraus pranešimo apie Lietuvos pažangą siekiant narystės Europos Sąjungoje analizė, Vyriausybės Europos integracijos komisijos 2000 m. gruodžio 1 d. posėdžiui; Vilnius, [interaktyvus], 2000, [žiūrėta 2007 kovo 11 d.], prieiga per internetą: http://www.euro.lt/upl_images/20011120132807.doc
33. Europos sąjungos portalas.[Žiūrėta 2005 m. lapkričio 02d.]. prieiga per internetą: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/lt/oj/dat/2004/l_326/l_32620041029t00470063.pdf
34. Europos statistikos departamentas; [Žiūrėta 2005 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em071
35. Europos verslo naujienos [Žiūrėta 2005 m. spalio 21 d.] Prieiga per internetą: <http://www.euroverslas.lt/?288631125>
36. Finansų ministerijos mokymo centras. (2004) 2 paskaita. Nacionalinės sąskaitos. Užimtumas ir nedarbas. [Žiūrėta 2005 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.fmnc.lt/lit/world/paskaita2-18.htm>
37. Karjeros naujienos ; [Žiūrėta 2005 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: http://www.takas.lt/naujienos.php?msg_id=73950&tipas=c
38. Komisija Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijai rengti ir veiksmų programoms nustatyti Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijos prioritetų aprašas[Žiūrėta 2005 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.finmin.lt/notes_images/web/stotis_inf.nsf/0/BB42EAA9987D8C58C2257026004BFE2A/\\$File/Strategijos%20prioritetai.doc](http://www.finmin.lt/notes_images/web/stotis_inf.nsf/0/BB42EAA9987D8C58C2257026004BFE2A/$File/Strategijos%20prioritetai.doc)
39. Lietuva Europos Sąjungoje, [interaktyvus],[žiūrėta 2006 gruodžio 10 d.] Prieiga per internetą: http://www.euro.lt/upl_images/20011120132807.doc
40. Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2005m. lapkričio 02 d.]. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm
41. Užimtumo ir darbo rinkos politika; [Žiūrėta 2005 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1607587733>
42. ZINČENKA, R., Perspektyviems verslininkams - apie šalies ūkio dabartį ir ateitį,

- [interaktyvus], [žiūrėta 2006 kovo 11d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sekunde.lt/content.php?p=read&tid=73>
43. Безработица и действия государства в отношении безработицы [Žiūrėta 2006 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.cebe.sib.ru/urok17.html>
44. Структурная асимметрия. [Žiūrėta 2006 m. sausio 10 d.] Prieiga per internetą: <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=534>
45. Экономические циклы безработица: добавлена в коллекцию: 23 декабря 2001 [Žiūrėta 2006m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.library.by/shpargalka/belarus/economics/004/economy-230.htm>

PRIEDAI

1 PRIEDAS



13 Europos Sąjungos valstybių narių yra įsivedusios bendrą valiutą:

1. Belgija
2. Vokietija
3. Airija
4. Graikija
5. Ispanija
6. Prancūzija
7. Italija
8. Liuksemburgas
9. Nyderlandai
10. Austrija
11. Portugalija
12. Slovėnija
13. Suomija

Nedalyvaujančios šalys

Bulgarija, Čekija, Danija, Estija, Kipras, Latvija, Lietuva, Vengrija, Malta, Lenkija, Rumunija, Slovakija, Švedija ir Jungtinė Karalystė yra ES narės, bet nėra įsivedusios bendros valiutos. Danija, Estija, Kipras, Latvija, Lietuva, Malta ir Slovakija yra valiutų kurso mechanizmo II (VKM II) narės. Tai reiškia, kad Danijos krona, Estijos krona, Kipro svaras, Latvijos latas, Lietuvos litas, Maltos lyra ir Slovakijos krona yra susieti su euru. Tikimasi, kad ateityje prie VKM II prisijungs daugiau šalių

Šaltinis: <http://www.ecb.int/bc/intro/html/map.lt.html#skipnavigation>

Pažymėkite pasirinktą atsakymą (atsakymus) (X)

ANKETA
Struktūrinio nedarbo priežastys Lietuvoje

1. Jūsų įmonė yra įsikūrusi:

<i>a) Didmiestyje;</i>	
<i>b) Provincijoje.</i>	

2. Jūsų įmonė:

<i>a) Gamybinė;</i>	
<i>b) Prekybinė;</i>	
<i>c) Paslaugų;</i>	
<i>d) Kita.</i>	

3 Įmonė yra:

<i>a) Individuali;</i>	
<i>b) Uždaroji akcinė bendrovė;</i>	
<i>c) Akcinė bendrovė;</i>	
<i>d) Kita.</i>	

4. Įmonėje dirbančių darbuotojų skaičius:

<i>a) Iki 10;</i>	
<i>b) Nuo 10 iki 50;</i>	
<i>c) Nuo 50 iki 100;</i>	
<i>d) Nuo 100 iki 250;</i>	
<i>e) Daugiau kaip 250.</i>	

5. Kokias darbuotojų savybes labiausiai vertinate?

a) <i>Punktualumas;</i>	
b) <i>Sumanumas;</i>	
c) <i>Geras žinių ir išsilavinimo panaudojimas;</i>	
d) <i>Kruopštumas;</i>	
e) <i>Atsakingumas;</i>	
f) <i>Iniciatyvumas;</i>	
g) <i>Kita .</i>	

6. Koks Jūsų įmonėje dirbančių žmonių turimas išsilavinimas (%)

	%
a) <i>Vidurinis;</i>	
b) <i>Aukštesnysis;</i>	
c) <i>Aukštasis;</i>	
d) <i>Profesinis;</i>	
e) <i>Kita (įrašykite);</i>	

7. Kaip manote, kokios yra pagrindinės struktūrinio nedarbo priežastys?

a) <i>Išsilavinimo (Kvalifikacijos) nebuvimas;</i>	
b) <i>Mažas darbuotojų mobilumas;</i>	
c) <i>Darbo įgūdžių nebuvimas;</i>	
d) <i>Technologiniai pokyčiai;</i>	
e) <i>Ekonominiai pokyčiai;</i>	
f) <i>Kita (įrašykite).</i>	

8. Ar priimtumėte į darbą žmogų, kuris yra struktūrinis bedarbis?

a) <i>Taip;</i>	
b) <i>Ne;</i>	
c) <i>Lemtų asmeninės savybės.</i>	

9. Kas lemia Jūsų apsisprendimą atleidžiant darbuotoją?

a) <i>Sumažėjusi prekių (paslaugų) paklausa;</i>	
b) <i>Netinkamai atliekamas darbas;</i>	
c) <i>Įgūdžių stoka;</i>	
d) <i>Naujų pažangių technologijų diegimas įmonėje.</i>	

10. Kaip pasielgtumėte šioje situacijoje: įmonėje diegiate naujas technologijas, kurios reikalauja specifinių įgūdžių ir žinių. Jūs:

a) <i>Atleidžiate senus darbuotojus ir ieškote naujų, mokančių dirbti su šiomis</i>	
---	--

<i>technologijomis;</i>	
<i>b) Apmokote senus darbuotojus;</i>	
<i>c) Atleidžiate dalį senų darbuotojų ir priimate naujų.</i>	

11. Kokiais būdais ieškote naujų darbuotojų?

<i>a) Įdedate skelbimus spaudoje, internete ir pan.;</i>	
<i>b) Kreipiatės į Teritorinę darbo biržą;</i>	
<i>c) Priimate pažįstamus asmenis;</i>	
<i>d) Naudojatės privačių įdarbinimo agentūrų paslaugomis.</i>	

12. Ar sutiktumėte kompensuoti persikraustymo išlaidas reikalingam kvalifikuotui specialistui iš kito miesto, jei jis sutiktų dirbti Jūsų įmonėje?

<i>a) Sutikčiau;</i>	
<i>b) Ne, geriau samdyčiau žemesnės kvalifikacijos darbuotoją;</i>	
<i>c) Sutikčiau padengti dalį išlaidų.</i>	

13. Priimant darbuotoją į darbą svarbu:

(Pažymėkite didėjimo tvarka: 10-labai svarbu, 1 – nesvarbu)

<i>Požymis</i>	<i>Svarba</i>
<i>a) Amžius;</i>	
<i>b) Patirtis;</i>	
<i>c) Išvaizda;</i>	
<i>d) Išsilavinimas;</i>	
<i>e) Lytis;</i>	
<i>f) Šeimyninė padėtis;</i>	
<i>g) Kita (įrašykite).</i>	

14. Kas, Jūsų nuomone, sudaro didžiausias kliūtis įdarbinimui?

--

15. Ar Jus domintų galutiniai apklausos rezultatai?

<i>a) Taip;</i>	
<i>b) Ne.</i>	

AČIŪ UŽ ATSAKYMUS!