

Globalizacijos era: prisitaikymo strategija Vokietijos darbo rinkoje

Regina Paliulytė

Socialinių mokslų daktarė
Vilniaus universiteto
Teorinės ekonomikos katedros docentė
Saulėtekio al. 9, LT-2040 Vilnius
El. paštas: regina.paliulyte@ef.vu.lt

Erstida Ulvidienė

Socialinių mokslų daktarė
Vilniaus universiteto
Teorinės ekonomikos katedros lektorė
Saulėtekio al. 9, LT-9000, Vilnius
El. paštas: erstida@takas.lt

Straipsnyje analizuojamas nedarbas Vokietijoje, aptariamos jo priežastys, pristatomos vyriausybės nedarbo mažinimo projekte numatytos darbo rinkos santykių modernizavimo kryptys bei užimtumo didinimo koncepcijos globalizuotos ekonomikos sąlygomis.

Globalizacijos ir Naujosios ekonomikos era keičia tradicinį darbo ir kapitalo santykį – bendradarbiai tampa verslo dalyviais; sprendimų priėmimas didžia dalimi decentralizuojamas; firmos verčiamos lanksčiau ir greičiau reaguoti į vartotojų pageidavimus. Dirbantiesiems tai suteikia, iš vienos pusės, daugiau savarankiškumo ir laisvės, iš kitos pusės, pareikalauja aukštesnės kvalifikacijos ir profesinio tobulėjimo. Intensyvūs struktūriniai pokyčiai didina neatitikimą tarp darbo pasiūlos ir darbo paklausos. Spartus darbo ieškančiųjų žmonių skaičiaus augimas kelia klausimą, koks yra ryšys tarp globalizacijos tempų ir nedarbo lygio.

Vokietijos sociologinių tyrimų duomenimis, 51 proc. visų apklaustųjų šalies gyventojų blogėjančius užimtumo rodiklius sieja su globalizacijos procesu [10]. Aktyviai ieškančių darbo žmonių skaičius Vokietijoje pradėjo augti nuo 1984 m., kai išsivysčiusiose industrinėse valstybėse pajudėjo globalizacijos traukinys.

Masinio nedarbo fenomenas Vokietijoje pasireiškė po 1973 metų naftos kainų šoko. Nedarbo norma 1970 m. sudarė 0,7 proc., tuo tarpu 1975 m. – 4,7 proc. Bedarbių skaičius laipsniškai didėjo, šiek tiek sumažėdamas atskirais laikotarpiais. 1975–1980 metais nedarbo norma sumažėjo nuo 4,7 iki 3,8 proc. 1985 metais ji išaugo net iki 9,3 proc.; 1990 metais nedarbas sudarė 7,2 proc.; 2001 metais – 9,5 proc.; 2002 metais – 9,7 proc. [10].

Atsakymas į klausimą, kokių mastu nedarbo dinamika Vokietijoje yra susijusi su globalizacija, reikalauja nedarbo priežasčių analizės. Vokietijos darbo rinkos ekspertų nuomonė vieninga: nedarbas jų šalyje yra ilgalaikio, struktūrinio pobūdžio. Bedarbių, ieškančių darbo ilgiau kaip vienerius metus, lyginamasis svoris sudaro 35 proc.; 50–55 metų amžiaus grupėje šis skaičius siekia 45 proc.; 55–60 metų amžiaus grupėje – net 60 proc. [10]. Konjunktyrinis nedarbas Vokietijoje sudaro tik 1–2 proc.

viso bedarbių skaičiaus (3,724). Struktūrinio nedarbo egzistavimą patvirtina empiriniai duomenys. 2002 metų pradžioje Vokietijoje buvo 1,2 mln. laisvų darbo vietų, tuo tarpu bedarbių skaičius peržengė 4 mln. ribą (4,047 mln. 2002 m. liepos mėn.) [10]. Nepaisant aukšto nedarbo lygio, Vokietijos verslininkai pastoviai konstatuoja specialistų stygių. Kiolno Ekonomikos instituto 2000–2001 metų apklausų duomenys rodo, jog apie 2/3 visų apklaustųjų firmų daugiau kaip tris mėnesius negalėjo rasti tinkamų darbuotojų [10].

1. Struktūrinio nedarbo samprata

Ekonomikos teorija struktūrinį nedarbą apibūdina kaip darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimą, atsirandantį dėl darbo jėgos esamos ir pageidaujamos charakteristikos (pvz., kvalifikacijos lygio, amžiaus, lyties) bei gamybos veiksnių – darbo ir kapitalo – nepakankamo mobilumo laipsnio [8, 725]). Šiai situacijai darbo rinkoje apibūdinti Vokietijos literatūroje yra naudojama angliška sąvoka „Mismatch“ (liet., neatitikimas, disbalansas) [1, 24]. Struktūrinį nedarbą lemia, visų pirma, struktūriniai pokyčiai ekonomikoje bei jų plėtros tempas. Šalys, kuriose intensyviai reformuojama ekonomika, pvz., JAV, Anglija, Olandija, darbo jėgos užimtumo rodikliai pastoviai gerėja. Nedarbo norma Olandijoje 1991–1999 m. laikotarpyje sumažėjo nuo 7,3 iki 3,3 proc. [10]. Užimtųjų skaičius 1990–2000 metų laikotarpyje JAV padidėjo 13,9 proc., Ispanijoje – 15 proc., Olandijoje – 25,1 proc., tuo tarpu Vokietijoje – tik 2,9 proc.

Technologinė pažanga keičia darbo turinį, keičia didelius reikalavimus darbo jėgos kvalifikacijai, jos mobilumo lygiui. Nedarbas išauga, visų pirma, ne kvalifikuotos darbo jėgos sąskaita, nors, kita vertus, sparčiai besivystant technologijų sektoriui, atsiranda daug naujų, laisvų

darbo vietų. Neatitikimas tarp darbo pasiūlos ir paklausos padidėja ne tik tada, kai intensyviai reformuojama ekonomika, bet ir tada, kai struktūriniai pokyčiai sunkiai skinasi sau kelią. Šalys, pakeitusios savo ūkio struktūrą paslaugų sektoriaus naudai, turi mažesnę nedarbo normą. Darbo rinkos ekspertų nuomone, jeigu Vokietijoje paslaugų sferos išvystymo lygis būtų toks kaip JAV, būtų galima sukurti papildomai 3,5 mln. darbo vietų [1, 25]. Vokietijos ekonomistai išskiria struktūrinio nedarbo atmainą – nepakankamo ekonomikos augimo sukeltą nedarbą [8, 726]. Naujų darbo vietų kūrimą, anot darbo rinkos eksperto prof. O. Metzgerio, stabdo instituciniai verslo apribojimai, visų pirma, darbo rinkos nelankstumas [1, 26]). Struktūrinis nedarbas, tokiu būdu, yra susijęs ne tik su darbo pasiūla (darbo jėgos kvalifikacijos lygiu, mobilumo laipsniu), bet ir su nepakankama darbo paklausa (gamybos mobilumo laipsniu).

2. Darbo pasiūlos sąlygotas struktūrinis nedarbas

Globalizuojantis ekonomikoms bedarbių gretas pirmiausia papildo nekvalifikuota darbo jėga. Šios kategorijos bedarbių lyginamasis svoris Vokietijoje yra vienas iš didžiausių industrinių valstybių tarpe. Tik 46,1 proc. žemos kvalifikacijos ekonomiškai aktyvių Vokietijos gyventojų turi darbą. Anglijoje šis rodiklis sudaro 52,9 proc., Šveicarijoje – 69,1 proc., Portugalijoje – 76,1 proc. [5]. Nekvalifikuoto darbo poreikį mažina darbą tausojanti techninė pažanga, taip pat paprastos, nesudėtingos gamybos perkėlimas į užsienį. Kiolno Ekonomikos instituto apklausos duomenimis, per ateinančius trejus metus sumažinti nekvalifikuoto darbo vietų skaičių ruošiasi vienas trečdalis gamybinės ir vienas ketvirtadalis paslaugų sferos firmų [10]. Nedarbo grėsmė nekvalifikuotų darbuotojų tarpe Vokietijoje yra 3 kartus didesnė negu kvali-

fikuotų. Aukštos kvalifikacijos darbo jėga yra neretai perkraunama. Trys iš keturių šios kategorijos specialistų dirba viršvalandžius. 38 proc. verslininkų, darbo rinkos apklausos duomenimis, reaguoja į personalo stygių įvesdami viršvalandžius; 19 proc. racionalizuoja gamybą; 17 proc. atsisako kontraktų; 15 proc. ieško laikinų pagalbininkų ir tik 6 proc. priima naujus darbuotojus neterminuotam darbui [6]. Siekiamos sumažinti nedarbą profesinės sąjungos reikalauja įstatymiškai apriboti viršvalandžius. Kelno Ekonomikos instituto skaičiavimais, uždraudus viršvalandžius, papildomai būtų galima sukurti 20 tūkst. darbo vietų [10]. Vokietijos, kaip, beje, ir kitų šalių praktika nerodo tiesioginio ryšio tarp darbo laiko ir bedarbių skaičiaus. 1996 metais tarfinis darbo laikas Vokietijoje sumažėjo nuo 1702 iki 1677 val. per metus, bedarbių skaičius padidėjo 0,3 mln. žmonių. Toliau mažinant darbo laiką (1999 tarfinis darbo laikas sudarė 1642 val. per metus) bei viršvalandžius (1970 m. 1 darbininkui tekdavo vidutiniškai 157,7 viršvalandžių per metus, 2000 m. – tik 69,3 val. per metus) nedarbo norma sparčiai augo [4]. Įstatyminis viršvalandžių apribojimas sąlygoja paprastai ne naujų darbo vietų kūrimą, o atvirškščiai, jų sumažėjimą. Verslininkai dėl didelių fiksuotų darbo kaštų steigiant naujas darbo vietas atsisako naujų sutarčių, praranda tarptautines konkurencingumo pozicijas. Iš kitos pusės, viršvalandžius dirba aukštos kvalifikacijos specialistai, jų paklausa yra perteklinė.

Neigiamas nekvalifikuotų darbuotojų užimtumo efektas, darbo rinkos analitikų nuomone, turėtų padidėti dėl tarptautinio darbo jėgos mobilumo laipsnio išaugimo globalizacijos metu. Vokietijos Ekonomikos instituto (DIW) skaičiavimais, iš Vidurio ir Rytų Europos kasmet atvyks į jų šalį nuo 0,6 iki 1,18 mln. darbuotojų. Šis srautas sumažės tik 2030 metais [7, 90]. Darbo rinkos atvėri-

mas užsieniečiams yra diskusijų objektas iki šiol. Juolab kad vokiečių tarptautinis mobilumo laipsnis yra santykinai mažas. Persikėlimas dirbti į užsienį daugeliui iš vis yra neįmanomas dalykas. Kiolno Ekonomikos instituto duomenimis, tik kas trečias ekonomiškai aktyvus gyventojas galėtų pasinaudoti galimybe išvykti į užsienį neterminuotam darbui [10].

Darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimą lemia nepakankamas darbo jėgos mobilumas. Išskaitant darbuotojus, kurie pasirodė keisti gyvenamosios vietos. Daugiau kaip pusė visų užimtųjų Vokietijoje keliauja iki darbo vietos 10 km, tik 4 proc. – toliau kaip 50 km. Mažas mobilumo laipsnis aštrina nedarbo problemą. Pvz., socialinių darbuotojų poreikis Vokietijoje nuo 1994 iki 1999 metų išaugo net 48 proc., tuo pačiu laikotarpiu nedarbas šios kategorijos specialistų tarpe padidėjo 22 proc. [1, 27].

Siekiant sumažinti nekvalifikuotos darbo jėgos nedarbą, Vokietijoje diskutuojamos įvairios darbo rinkos politikos alternatyvos pradedant protekcionistinėmis ir baigiant kvalifikacijos kėlimo priemonėmis. Vis dažniau pripažįstama, jog protekcionizmas nėra tinkama ekonominė politika ilgėsniame laikotarpyje, juolab Vokietijoje, kur jau pirmaisiais 21-jo amžiaus dešimtmečiais laukiamas ekonomiškai aktyvių gyventojų sumažėjimas. Iki 2010 metų prognozuojamas darbo potencialo sumažėjimas nuo 100 iki 250 tūkst. žmonių kasmet [2, 22]. Gyventojų senėjimas, gimstamumo mažėjimas veikia darbo jėgos pasiūlą ne tik kiekybiškai, bet ir kokybiškai. Ši situacija reikalauja daugiau investicijų į žmogų, reformų švietimo sistemoje, verslininkų suinteresuotumo auginti specialistus ir pan.

Naujos Vokietijos darbo rinkos politikos moto „skatinti ir reikalauti“ įkūnija masinio nedarbo mažinimo projektas, kurį paruošė Vokietijos vyriausybės komisija, vadovaujama dr. P. Hartzo. Šio projekto pagrindą sudaro transferų mo-

delis, Vokietijoje įvardijamas sąvoka „Kombilohn“ (kombinuotas atlygis, liet.). Įvairias kombinuoto atlygio sistemas 2000–2001 metais taikė atskiri Vokietijos miestai, siekdami sumažinti socialinių pašalpų gavėjų skaičių bei padidinti užimtumą mažų pajamų zonoje. Minėtu laikotarpiu Vokietijoje funkcionavo 12 transferinių modelių, iš jų 10 buvo skirta dirbantiesiems, 2 – darbdaviams. Šie modeliai taikomi, visų pirma, žemos kvalifikacijos bedarbiams arba tiems asmenims, kurie ilgiau nei vienerius metus neranda darbo. Šią grupę Vokietijoje sudaro apie 2 mln. asmenų. Kombinuoto atlygio modelių esmę sudaro valstybinis užimtumo skatinimas žemo atlygio zonoje naudojant finansines priemones. Įvairių miestų skatinimo koncepcijos skiriasi valstybinių išmokų dydžiu bei dotuojamų pajamų dydžiu nustatymu. Pvz., Mainzo modelis, kuris sudaro vyriausybės darbo rinkos programos pagrindą ir nuo 2002 metų taikomas visos šalies mastu, numato priedus viengungiams, uždirbantiems 325–897 eurų per mėnesį, sutuoktinių poros remiamos pajamos neturi viršyti 1707 eurų per mėnesį. Svarbiausia skatinimo sąlyga yra mažiausiai 3 mėnesių trukmės užimtumas su savaitiniu 15 darbo valandų skaičiumi. Už 6 val. darbo dieną valstybė moka 12,78 eurų priedą. Ši suma nėra apmokestinama [4].

Verslo įmonės skatinamos kurti žemo atlygio darbo vietas (Bremeno, Kiolno modeliai), dotuojant darbdavių socialinio draudimo įmokas bei skiriant lėšas regioniniam kvalifikacijos fondui. Esant pilnam darbuotojo užimtumui (38,5 val. sav.) ir 5,11 eurų valandiniam atlygiui, darbdavio skatinimo suma sudaro 176,88 eurų per mėnesį [4].

Kita nedarbo mažinimo priemonė, numatoma vyriausybės, yra mokesstinės lengvatos taikymas norintiems tapti savarankiškais, t. y. organizuoti verslą, kurio teikiamos pajamos neviršija 20 000 eurų per metus. Tokia paja-

mų sumai Hartzo komisija numato pajamų mokesčio sumažinimą iki 10 proc. Šių paslaugų vartotojų išlaidos atitinkamai nebus apmokestinamos pridėtinės vertės mokesčiu, dėl ko turėtų padidėti paklausa žemesnės kvalifikacijos asmenų teikiamoms paslaugoms, atsisrastų naujos darbo vietos bei suinteresuotumas dirbti.

Vokietijos ekonomistai kritikuoja vyriausybės projektą, teigdami, jog projekte numatytos priemonės neduos norimo efekto, jeigu nebus iš esmės pakeista transferų sistema. Kiolno Ekonomikos instituto mokslininkai ragina drastiškai sumažinti socialines išmokas bedarbiams, rekomenduoja remti ne nedarbą, o darbą. Iki šiol egzistavusi bedarbių rėmimo sistema nesukuria reikiamų paskatų ieškoti darbo. Mažai kvalifikuotas pramonės darbuotojas uždirba vidutiniškai 1700–2300 eurų per mėnesį. Sumokėjus mokesčius, jam lieka 1644–1830 eurų, kai tuo tarpu bedarbio šeimos gaunama socialinė pagalba sudaro 1500 eurų per mėnesį [10].

Tik sumažinus socialinę pagalbą, gali atsisrasti paskatos dirbti. Apie jų nebuvimą rodo 2000 metų bedarbių apklausos duomenys – tik 35 proc bedarbių aktyviai ieško darbo, tikėdamiesi sudaryti darbo kontraktą. Likusi dalis bedarbių nenori darbo dėl įvairių motyvų: vieniems artėja pensijinis amžius, kiti jau turėdami naują kontraktą, delsia pradėti darbinę veiklą, nes gali pasinaudoti bedarbio pašalpa kurį laiką, tretį apskritai nemato šansų susirasti darbą; ketvrti nesuinteresuoti darbo vieta, nes atlieka vaikų priežiūros, slaugos ar kitas funkcijas šeimoje [10]. Pasaulinės ekonomikos instituto direktorius H. Siebertas, pritardamas transferų sistemos reformai, pasigenda Hartzo projekte dereguliavimo, tarifų politikos modernizavimo, lankstesnės darbo teisės [10].

Darbo pasiūlos sąlygotą nedarbo problemas sprendimui vyriausybės projekte numatytos naujos paslaugos darbo rinkoje. Prie valstybinių darbo tarnybų steigiamos privačios perso-

nalo serviso agentūros (PSA), igyvendinančiais modernius įdarbinimo santykius. Bedarbis, nesusadęs darbo vietos per 3 mėnesius, gauna iš valstybinės darbo tarnybos taip vadinamą tarpininkavimo orderį ir kreipiasi į privačią personalo serviso agentūrą. Ši agentūra, suradusi darbą, gauna tarpininkavimo orderyje numatytą pinigų sumą. Privačios personalo serviso agentūros ne tik tarpininkauja surandant darbo vietas, jos taip pat organizuoja kvalifikacijos kėlimo kursus, ruošia tikslines mokymo bei specialybės įsigijimo programas. Visuma su darbu susijusių santykių, susiklostančių privačiose ar viešose tarpininkavimo institucijose, Vokietijos mokslinėje literatūroje įvardijama nauja sąvoka – antrąja darbo rinka [10].

3. Darbo paklausos sąlygotas struktūrinis nedarbas

Naujų darbo vietų kūrimą stabdo techniniai gamybos apribojimai. Empiriniai duomenys rodo, kad trumpu ir vidutiniu laikotarpiu darbo ir kapitalo substitucija yra ribota. Tai reiškia, jog gamybos veiksmų santykis yra fiksuotas, jų tam tikra kombinacija yra techniškai determinuota. Kiekvieną gamybos apimtį atitinka tam tikras darbo ir kapitalo panaudojimo santykis. Esant tam pačiam technikos kiekiui, nėra galimybės padidinti užimtųjų skaičiaus. Naujų darbo vietų kūrimas yra įmanomas tik didinant kapitalo kiekį, t. y. investuojant. Atsakydami į klausimą, kodėl nepakankamai sparčiai auga investicijos Vokietijoje, ekonomistai nurodo institucinius verslo apribojimus, visų pirma, darbo rinkos nelankstumą, aukštą darbo santykių standartą, investicinio klimato nepalankumą [3, 56]. Miuncheno Ekonominių tyrimų instituto (Ifo) apklausos duomenimis, 35 proc. apklaustųjų verslininkų planuoja mažinti investicijas pramonėje dėl aukščiau išvardintų priežasčių [4].

Naujų darbo vietų kūrimo iniciatyvą stabdo pernelyg stiprus darbo santykių reglamentavimas. Darbo rinkos reguliavimo indeksas (0 – jokio reguliavimo; 6 – aukščiausias reguliavimo laipsnis) Vokietijoje prilygsta 2,6, kai tuo tarpu JAV – 0,5; Anglijoje – 0,7; Airijoje – 1,0; Danijoje – 1,4; Olandijoje – 2,2 [6]. Danijai pavyko sumažinti darbo vietų kūrimo barjerus, pakeičiant atleidimo iš darbo tvarką. Olandija padidino užimtųjų skaičių deka lankstaus darbo grafiko įvedimo. Nepilną darbo dieną šioje šalyje dirba 40 proc. visų užimtųjų. Darbo rinkos strategų nuomone, nuėmus suvaržymus šioje srityje, Europoje būtų galima iki 2010 metų padidinti nepilną darbo dieną dirbančiųjų skaičių nuo 2 iki 6 mln. (Vokietijai tektų 1 mln.) [6]. Lankstaus darbo modelius Vokietijoje taiko 29 proc. verslo įmonių. Gana populiarus yra taip vadinamos darbo laiko balansavimo sąskaitos. Pagal šią sistemą, darbuotojai daugiau dirba tada, kai yra poreikis iš įmonės pusės; susikaupęs darbo valandų perviršis panaudojamas kitu laikotarpiu. Jeigu lanksčiam darbo grafikui pritaria 73 proc. visų apklaustųjų darbuotojų, tai lankstumas atlyginimo srityje nėra toks pageidaujamas dalykas. Lanksčios atlygio sistemos norėtų tik 50,5 proc. visų apklaustųjų [4]. Beje, labiau pritaria šiai sistemai aukštesnės pajamų grupės darbuotojai. Lankstūs darbo modeliai turi privalumų: jie suteikia didesnes bendradarbiavimo galimybes, padeda įmonėms pergyventi ekonominius sunkumus neatleidžiant darbuotojų; leidžia verslininkams išvengti brangiai kainuojančių viršvalandžių.

Naujų darbo vietų kūrimą stabdo socialinės išmokos, sunkia našta gulančios ant darbdavių pečių, didinančios darbo pasiūlos alternatyviuosius kaštus. Vokietijos statistika darbo kaštus dalija į dvi kategorijas: priskaičiuotas už tam tikrą darbą tiesioginis atlyginimas ir įstatymu numatytos darbdavio išlaidos – papildomi personalo kaštai (darbdavio socialinio draudimo įna-

šai, švenčių išmokos, ligonių pinigai). Be šių išmokų, darbdaviai moka atostoginius, 13-tą atlyginimą, firmos rentą, turto kaupimo bei senatvės draudimo įnašus, finansuoja kvalifikacijos kėlimą, skiria pagalbą šeimoms ekstremaliomis situacijomis ir pan. Absoliučiai pamėmus, papildomi darbo kaštai Vokietijoje yra patys didžiausi industrinių valstybių tarpe (11,72 euro/val.). 11 eurų/val. ribą yra peržengusi tik Belgija (11,31 euro/val.). Papildomų darbo kaštai Vokietijoje sudaro 81 proc. tiesioginio atlyginimo. Ją lenkia tik Italija, Prancūzija, Belgija ir Austrija, kur papildomi darbo kaštai beveik prilygsta tiesioginiam atlygiui [5].

Papildomų personalo kaštų dydis daro įtaką nedarbui šalyje bei verslo tarptautiniam konkurencingumui. Tai įrodo Danijos pavyzdys. Tiesioginiai darbo kaštai šioje šalyje yra didžiausi industrinių valstybių tarpe (19,58 euro/val.), tačiau papildomi darbo kaštai sudaro tik 25 proc. jų lygio. Nedarbas Danijoje sudaro tik 5,1 proc. [5]. Suprantama, kad aukštą užimtumą Danijoje lemia ne vien maža socialinė darbdavių našta. Didelis valstybės persikirstomasis vaidmuo savo ruožtu neigiamai veikia investicijų plėtrą, atitinkamai naujų darbo vietų kūrimą. Vienok šios šalies darbo rinkos politika yra vertinama kaip viena iš veiksmingiausių industrinių valstybių tarpe. Danija darbo rinkos politikai skiria 5,6 proc. BVP, t. y. 13 kartų daugiau negu JAV, nors nedarbo norma abiejose šalyse yra panaši. Svarbu ne tiek lėšų suma, o jų panaudojimo kryptis. Apskritai apie 2/3 darbo rinkai skirtų pinigų industrinės valstybės nukreipia bedarbių rėmimui [10]. Danijoje didesnė šių lėšų dalis yra skiriama aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms (pvz, kvalifikacijos kėlimo programoms). Didesnis lankstumas bedarbių rėmimo srityje būdingas

Australijai, Anglijai, JAV. Esant nepakankamai iniciatyvai ieškant darbo vietos, valstybė pasilieka teisę daugelyje šalių sumažinti išmokų dydį. Vokietijoje tik vienam iš 100 pretenduojančių į bedarbio pašalpą gali būti sumažintos išmokos dėl nepakankamai intensyvios jo elgsenos. JAV tai atsitinka vidutiniškai 57; Šveicarijoje – 40; Norvegijoje, Anglijoje – 10 iš 100 pretendentų [5].

Darbo santykių nelankstumas, didelė papildomų darbo kaštų našta skatina verslininkus perkelti gamybą į užsienio šalis. Tiesioginių užsienio investicijų poveikis darbo rinkai nėra vienareikšmis. Vokietijos verslininkų apklausos duomenimis, tik kas penktas iš investavusiųjų užsienyje sumažino darbo vietų skaičių savo šalyje [2, 7]. Tiesioginės užsienio investicijos teigiamai veikia išvežančiosios šalies darbo rinką, jeigu abi šalys turi komplementarią ūkio struktūrą. Didėjant investicijų tempams, kartu auga ir eksporto apimtys, kuriamos naujos darbo vietos. Paskutiniųjų metų duomenys rodo, jog skirtumas tarp Vokietijos prekių eksporto ir tiesioginių užsienio investicijų buvo pozityvus. Ši situacija gali pasikeisti, jeigu nebus suvienodintos darbo rinkos sąlygos tarptautiniu mastu, t. y. panaikinti atskirų šalių lyginamieji pranašumai – įvestas bendras socialinis standartas, harmonizuota mokesčių sistema bei administracinis reguliavimas. Nepaisant teigiamų poslinkių šioje srityje, svarbiausia kiekvienos šalies problema išlieka prisitaikymas prie globalizacijos reikalavimų. Prisitaikymas reikalauja daugiau lankstumo socialinėje, mokesčių, švietimo, darbo rinkos srityse. Einant šia kryptimi intensyvinama struktūrinių pokyčių plėtra, sparčiau kuriamos naujos darbo vietos, mažėja struktūrinis nedarbas.

LITERATŪRA

1. Arbeitsmarkt-Mismatch // Wirtschaft und Unterricht, 2000. Nr. 4.
2. Bauer T. Arbeitsmarkteffekte der Zuwanderung nach Deutschland // DIW-Wochenbericht, 2000. Nr. 21.
3. Borchert M. Diagnose der Arbeitslosigkeit in Westdeutschland // WISU, 2000. Nr. 5.
4. Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung // www.bma.de
5. Das Hamburgische Welt-Wirtschafts-Archiv // www.hwwa.de
6. Der umfangreiche Informationsdienst zum Thema Arbeitsrecht // www.arbeitsrecht.de
7. EU: Osterweiterung und Arbeitskräftemigration // DIW –Wochenbericht, 2001. Nr. 64.
8. Gabler Wirtschaftslexikon. Wiesbaden, Dr. Th. Gabler GmbH, 2000.
9. Globalisierung, Entwicklungspolitik und wirtschaftliche Zusammenarbeit / Konsequenzen der Globalisierung. Muenster, Lit, 1998.
10. Institut der deutschen Wirtschaft Koeln // www.iwkoeln.de

GLOBALISIERUNGSÄRA:

DIE ANPASSUNGSSTRATEGIE IN DER ARBEITSMARKT DEUTSCHLANDS

Regina Paliulytė, Erstdia Ulvidienė

Zusammenfassung

In der makroökonomischen Theorie wird die strukturelle Arbeitslosigkeit mit merkmal bezogenen und regionalen Disparitäten zwischen dem Angebot an und der Nachfrage nach Arbeit erklärt. Hervorzuheben sind dabei individuelle Merkmale wie Qualifikationen, Alter und Geschlecht sowie regionale Arbeitsangebotsüberschüsse, die aus räumlichen Immobilitäten des Faktors Arbeit oder des Faktors Kapital resultieren. Solche Disparitäten auftreten oft als das Ergebnis des volkswirtschaftlichen Strukturwandels. Der internationale Wettbewerbsdruck unter Globalisierungsbedingungen erzwingt einen ständigen Strukturwandel, der häufig zum einen durch Standortverlagerungen und zum anderen durch höhere Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte gekennzeichnet ist. Der Strukturwandel impliziert die Arbeitslosigkeit bei denjenigen, deren Qualifikation den neuen Anforderungen nicht genuegt oder die zwar ausreichend qualifiziert, aber regional immobil sind.

In dieser Situation werden die arbeitsmarktpolitische Massnahmen empfohlen, so z.B. staatliche Aus- und Fortbildungsprogramme sowie staatliche Unterstuetzungen zur Foerderung der Mobilität.

Strukturelle Arbeitslosigkeit kann aber auch auf spezifischen Bedingungen auf der Nachfrageseite des

Arbeitsmarktes resultieren. Eine wichtige Rolle spielt dabei Inflexibilitäten im Produktionsbereich. Fuer solche Inflexibilitäten kann es eine Reihe von Grunden geben. Sind die Ursachen in den Arbeitsmarktbedingungen zu sehen, so koennten z. B. Massnahmen zur Lockerung des Kuendigungsschuetzes, zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder zur Flexibilisierung der Lohnstruktur erforderlich sein.

Fuer die Produktionsinflexibilitäten spielen nicht zuletzt auch staatliche Regulierungen und Reglamentierungen sowie ein Mangel an oeffentlicher Infrastruktur eine grosse Rolle. Vor diesem Hintergrund duerfte es erforderlich sein, die staatliche Politik starker marktwirtschaftlich auszurichten und die Staatsausgabenstruktur zugunsten von Infrastrukturausgaben zu veraendern.

Damit die beide Seiten des Arbeitsmarktes besser zusammenfinden, ist im Bundesregierungsprogramm Deutschlands ein ganzes Buendel von Massnahmen vorgesehen. Das Regierungskonzept umfasst die Erweiterung der Moeglichkeiten fuer befristete Beschaeftigungsverhaeltnisse; die Lockerung des Kuendigungsschuetzes; Einfuehrung des Einstiegsgeldes fuer Langzeitarbeitslose; Eingliederung in das Produktionsprozess mit Hilfe der gestaffelten Sozialversicherungszuschuesse fuer bestimmte Beschaeftigungsverhaeltnisse.