

## DARBO PAIEŠKOS ALTERNATYVOS: TEORIJA IR PRAKTIKA

Daiva Beržinskienė

Šiaulių universitetas

### Anotacija

Straipsnyje analizuojamas darbo paieškos procesas, kuriame aktyviai sąveikauja įmonė, įdarbinimui tarpininkaujanti institucija (ITI) ir netekęs darbo asmuo. Vertinamos darbo paieškos alternatyvos ir jų prioritetai įsidarbinimo procese. Bedarbio elgseną ir aktyvumą, ieškant darbo, sąlygoja įvairūs veiksniai: ekonominiai, socialiniai, emociniai, psichologiniai ir kt., kurie tarpusavyje glaudžiai susiję. Nesėkminga darbo paieška dažnai siejama su paties bedarbio pasyvumu darbo rinkoje, tačiau remiantis šalies ir užsienio mokslininkų atliktų tyrimų rezultatais pastebėta, kad daugeliu atveju nesutampa darbdavio ir darbo ieškančio asmens lūkesčiai ir galimybės darbo paieškos grandinėje. Šias problemas spręsti padeda ne tik įdarbinimui tarpininkaujančios institucijos, bet ir pats asmuo, savarankiškai pasirinkęs darbo paieškos alternatyvą.

Straipsnyje pristatyti tyrimo rezultatai, pagrindžiantys bedarbių elgseną pasirenkant darbo paieškos alternatyvą, dualios darbo rinkos egzistavimą ir ilgalaikio nedarbo augimą. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad efektyviausia darbo paieška – neformalus socialiniai ryšiai, artimųjų ir draugų pagalba įsidarbinant ir įdarbinimo institucijų tarpininkavimas.

**Pagrindiniai žodžiai:** darbo rinka, nedarbas, bedarbiai, darbo paieškos alternatyvos.

### Ivadas

Ekonominės recesijos metu darbo rinkoje susidariusi situacija atskleidė ir išryškino problemas, kurios ypač stipriai palietė daugelį šalies gyventojų. Dėl įmonių veiklos pokyčių darbuotojų mažinimo procesai pasiekė ne tik žemiausias, bet ir vadybinės bei vidurinės grandies vadovų pozicijas. Sparčiai didėjant bedarbių skaičiui, itin aktyvi tapo konkurencija dėl laisvų darbo vietų. Šiuolaikinėmis išplėtotų technologijų sąlygomis darbo paieškos procese naudojamos priemonės ir būdai gerokai įvairesni, tačiau įsidarbinimo problema išlieka aktuali. Kiekvienas asmuo, susidūręs su nedarbu, turi galimybę rinktis darbo paieškos alternatyvą ar jų kompleksą, pretenduodamas į laisvą darbo vietą, tačiau įmonės įdarbina ne visus besikreipiančiuosius. Tiek bedarbiais tapę asmenys, tiek įmonės, ieškančios darbuotojo, vadovaujasi tam tikrais lūkesčiais, kurie sąlygoja pastarųjų elgseną darbo rinkoje.

Mokslinėje literatūroje nemažai dėmesio skiriama bedarbių elgsenos darbo paieškos procese tyrimams. Ekonomikos literatūroje bedarbių elgsena darbo rinkoje aiškinama taikant standartinį darbo pasiūlos teorinį modelį, tačiau daugelis autorių (Frank, 1986; Keeley, Robins, Spiegelman, West, 1978 ir kt.) savo darbuose teigė, kad standartinis darbo pasiūlos modelis šioje situacijoje nėra tinkamas dėl pernelyg intensyvaus išorinės aplinkos poveikio. Įvertinus tai, darbo paieškos teorijos (angl. Job Search Theory) pagrindu buvo išvesti specialūs dinaminiai modeliai, leidžiantys įvertinti bedarbių elgesį neapibrėžtumo ir ribotos informacijos sąlygomis (Blau, Robins, 1990; Boeri, 1999; Eriksson, Gottfries, 2000). Šie modeliai paremti žaidimų teorijos ir sprendimų priėmimo pasekmių statistinėmis interpretacijomis (Miller, 1984; Narendranathan, Nickell, 1985; Mortensen, 1986; Wright, 1987; Wolpin, 1987; Van den Berg, 1990; Mortensen, Pissarides, 1999). Pastarųjų modelių esmė yra ta, kad bedarbis, maksimuodamas savo lūkesčius, naudoja „stotelės“ strategiją (matematinis pusiausvyros momentas). Jo apsisprendimas dirbti priimamas tuomet, kai siūlomas darbo užmokestis yra didesnis arba lygus kritinei jo reikšmei (rezerviniam darbo užmokesčiui) (Phlips, 1978). Šių modelių praktinę realizaciją riboja pernelyg skirtingas, asmenų lūkesčiais paremtas rezervinio darbo užmokesčio dydis. Tai būtų galima paaiškinti tuo, kad vieni asmenys sutinka dirbti tą patį darbą už gerokai mažesnę atlygį nei kiti to paties išsilavinimo ar kvalifikacijos asmenys. Dėl nepakankamos statistikos atlikti tokio pobūdžio tyrimus tiriant šalies bedarbių elgseną ypač komplikauta.

Siekiant paaiškinti asmenų įsidarbinimo galimybes darbo rinkos segmentacijos teorijos požiūriu, vertingi Doeringer (1973), Piore (1973), Lutz (1980), Sengenberger (1978) darbai. Šie autoriai išskyrė darbo rinkos dualumo kategoriją, įvesdami pirminės ir antrinės darbo rinkos sąvokas ir nurodydami pagrindinius jų skirtumus. Šių autorių studijų pagrindas yra darbo rinkos dichotomija (visumos dalijimas į dvi dalis), paremta horizontaliu darbo rinkos segmentavimu. Pirminė darbo rinka apibūdinama sąlygiškai didesniu darbo užmokesčiu, geromis darbo sąlygomis, pareigų stabilumu, karjeros galimybėmis, nustatytų

taisyklių laikymusi organizuojant darbo jėgos panaudojimą. Antrinėje darbo rinkoje, priešingai, – mažas darbo užmokestis, nepalankios darbo sąlygos, dažna pareigų kaita ir laikino nedarbo periodai, labai abejotinos karjeros galimybės. Egzistuojančioje pirminėje ir antrinėje darbo rinkose galimas tam tikras socialinės struktūros ir darbo rinkos neatitikimas (Piore, 1973), nes antrinę darbo rinką dažniausia sudaro žemesnių visuomenės sluoksnių atstovai (socialinės atskirties, kultūrinės mažumos, ypač imigrantai). Šių mokslininkų darbuose išskiriami pirminės darbo rinkos aukštesnysis ir žemesnysis sluoksniai. Pirmasis apima specialistus, einančius vadovaujamas pareigas, kurie dažniausia išvengia vidinės darbo rinkos dėsningumą, o išorinis mobilumas siejasi tik su jų karjera. Žemesnysis sluoksnis užtikrina efektyvų įmonės stabilumą.

Analizuojant darbo rinkos dualumo ir vidaus bei išorės darbo rinkų ryšį, Doeringer (1973) ir Piore (1973) nuomone, pirmasis darbo rinkos segmentas pirmiausia susijęs su vidaus darbo rinka. Minėtame rinkos segmente dažniausia susiduriama su tam tikrais procesais, kaip įmonės darbo užmokesčio klasifikacija pagal tam tikrus darbuotojų požymius (gebėjimų, kvalifikacijos, išsimokslinimo, darbo našumo), sąlygotus darbo paklausos pokyčių. Antrinei darbo rinkai taip pat būdingi daugybiniai elementai. Šioje situacijoje tampa svarbios didžiausią konkurenciją turinčios veiklos (darbas viešbučiuose, statybose, darbas namuose ir pan.). Kita vertus, antrinė vidaus darbo rinka būdinga toms įmonėms, kurios paskatino atsirasti vadinamąją gerovės rinką, tačiau jų pritaikytas darbo organizavimas nestruktūrizavo vidaus darbo rinkos. Antrinėje vidaus darbo rinkoje galimybė patekti į kitus organizacijos hierarchijos lygius sudėtinga, nes darbo užmokestis iš esmės yra mažas, o darbo jėgos rotacija didelė. Tikrąsias įmonių vidaus darbo rinkas sudaro pirminės pareigos, o likusiąją dalį – antrinės. Todėl sąlygos patekti į pirmąjį ir antrąjį segmentą skiriasi. Antrinės pareigos susijusios su vadinamąja perkeliama darbo jėga, priklausančia nuo organizacinių pirmojo segmento pokyčių. Antrinei darbo rinkai būdinga aktyvi dalyvių rotacija: dažni atleidimai iš darbo, intensyvi darbuotojų kaita, greita komplektavimo procedūra. Pirminėje darbo rinkoje vyrauja atvirkštiniai procesai: norint į ją patekti, susiduriama su griežta atranka.

Apibendrinant įvairių autorių teorines studijas, aiškinančias segmentų darbo rinkoje susidarymą šiuolaikinės rinkos sąlygomis, pirmiausia kritikuotinas vidaus darbo rinkos terminas, nes įmonės administracinės nuostatos ir papročiai eliminuoja darbo jėgos konkurencijos galimybes. Vidinė įmonės organizacija pakeičia rinką. Galiausiai darbo ryšių stabilumas sumažina kai kurių sutarčių sąnaudas (dažną darbo jėgos komplektavimą, derybas dėl darbo sutarčių, dar-

buotojų mokymą). Pagrindinis kritinis dualios darbo rinkos vertinimas remiasi tuo, kad darbuotojų priėmimo į kai kurias pareigas būdai nesuderinami su šiuolaikinės konkurencijos nuostatomis. Todėl įmonės imasi rizikingų veiksmų, susijusių su darbo jėgos valdymu. Prieštarai gali būti vertinama ir darbo jėgos pasiūla, nes asmenų neįmanoma vienodai griežtai identifikuoti nei pagal gebėjimų ar kvalifikacijos lygį, nei pagal kultūrinę priklausomybę, nei pagal specifines jų socialinių grupių elgesio normas.

Mokslininkų (Nickell, Jackman, 1991; Calmfors, Lang, 1995; Heckman, LaLonde, Smith, 1999; Farber, 1999 ir kt.) atliktuose empiriniuose darbo rinkos tyrimuose, kurie paremti darbo paieškos teorija, paprastai naudojami keli parametrai: darbo užmokestis, darbo paieškos trukmė, darbinės veiklos trukmė vienoje darbovietėje, išsilavinimo lygis ir pan. Nedidelis pasirinktų parametrų skaičius palengvina tyrimo metodikos realizavimą, tačiau riboja gautų rezultatų interpretavimo galimybes. Vertingi Nilsen, Bratberg (1998) atlikti darbai, kuriuose autoriai nustatė, kad pirminis darbo paieškos laikas (baigus studijas) rinkos ekonomikos sąlygomis silpnai priklauso nuo išsilavinimo, o darbinės veiklos pirmoje darbovietėje trukmė stipriai susijusi nuo išsilavinimo. Autorių atliktų tyrimų rezultatai parodė, kad moterims būdingas gerokai mažesnis rezervinis darbo užmokesčio dydis, todėl jos pirmoje darbovietėje išsilaiko ilgiau nei vyrai. Be to, darbo paieškos trukmė susijusi su būsimo darbo trukme (Scheldon, 1999).

Identifikuojant efektyviausią darbo paieškos alternatyvą, vertingi Bradshaw (1973), Holzer (1988) darbai. Šių autorių atliktų tyrimų rezultatai atskleidė, kad neformalus ryšiai ir tiesioginis kontaktas su darbdaviu darbo paieškos procese dažniausia būna efektyvesni nei įdarbinimui tarpininkaujančių institucijų veikla. Alternatyvius darbo paieškos metodus JAV lygino Wielgozs, Carpenter (1987).

Lietuvoje įvairių bedarbių kategorijų galimybes dalyvauti darbo rinkoje ir jų neišdarbinimo priežastis analizavo Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė (2001), neįgaliųjų integracines problemas darbo rinkoje tyrė Gruževskis (2008), vyresnių asmenų galimybes darbo rinkoje vertino Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina (2008), tautinių mažumų nedarbą bei jo mažinimo prielaidas analizavo Okunevičiūtė-Neveauskienė, Gruževskis, Moskvina. Bedarbių motyvacijos darbo paieškos procese tyrimus reguliariai ir nuolat atlieka bei jų rezultatus skelbia teritorinės šalies darbo biržos. Apibendrinant atliktų tyrimų rezultatus pažymėtina, kad įvairių kategorijų bedarbių išdarbinimo galimybių studijoms šalyje skiriamas daug dėmesio. Minėtų mokslininkų ir institucijų tiriamuosiuose darbuose analizuojamos ne tik prielaidos, sąlygojusios nesėkmingą darbo paiešką, tačiau siūlo-

mos ir analizuojamų problemų sprendimo alternatyvos. Pastebėta, kad bedarbio (tiek jaunimo amžiaus, tiek socialinės atskirties grupės) elgesio darbo rinkoje vertinimas itin subjektyvus dėl daugelio priežasčių: kiekvienas asmuo save ir savo galimybes įsidarbinant vertina skirtingai, skirtingas darbdavių požiūris į atskirų kategorijų (ilgalaikį bedarbį, socialinės atskirties asmenį ir kt.) būsimus darbuotojus. Įvertinus tai, galima teigti, kad tiek mokslininkų, tiek įdarbinimui tarpininkaujančių institucijų rekomenduojamos darbo paieškos alternatyvos ar darbo rinkos politikos priemonių paketai šiems asmenims neužtikrina sėkmingo įsidarbinimo. Be to, ekonominė, socialinė, politinė aplinka daro skirtingą poveikį asmenų apsisprendimui įsidarbinti (dažnai po pirmo nesėkmingo bandymo įsidarbinti vieni asmenys tampa itin pasyvūs vėliau ieškant darbo, kitiems tai suteikia papildomo aktyvumo, ir pan.). Manytina, kad įvardytos problemos darbo paieškos grandinėje egzistuoja dėl nepakankamos darbdavių, įdarbinimui tarpininkaujančių institucijų ir pačių bedarbių sąveikos.

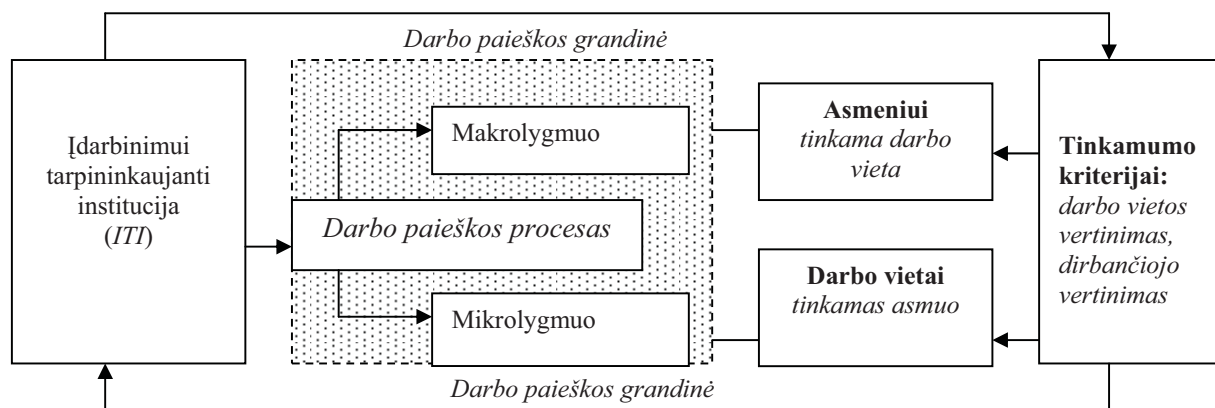
**Tyrimo objektas** – darbo paieškos alternatyvos.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti ir pagrįsti darbo paieškos alternatyvų poveikį įsidarbinimo procesui.

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, matematinės statistikos metodai.

### Darbo paieškos alternatyvų teorinis aspektas

Vertinant atliktų tyrimų, kuriuose analizuojama bedarbių elgsena pasirenkant darbo paieškos alternatyvą rezultatus, pastebėta, kad darbo paieškos grandinėje paplitusi darbo paieška pasinaudojant neformaliais asmeniniais bei artimųjų ir pažįstamų ryšiais, išvengiant formalaus įdarbinimui tarpininkaujančios institucijos (toliau – ITI) kontakto. Netekęs darbo asmuo, tačiau aktyviai jo ieškantis išbando įvairias darbo paieškos formas, todėl dažnai valstybinė ITI (teritorinės darbo biržos) pagalba tampa realiu bent jau socialinės paramos garantu. Remiantis teritorinių darbo biržų (www.ldb.lt, 2007, 2008) ir privačių įdarbinimo agentūrų ataskaitomis (www.nva.lv, 2009), galima teigti, kad šių institucijos veikla (tiek privačių PĮA, tiek valstybinių) duoda teigiamų rezultatų bedarbių integracijos į darbo rinką procese. Institucija, tarpininkaujanti darbo ieškančiam asmeniui, veikia tokiu principu, kuris pateiktas 1 pav.



1 pav. Darbo paieškos proceso grandinė

Šiuolaikinėmis išplėtotų technologijų sąlygomis darbo paieškos sąlygos gerokai paprastesnės ir įvairesnės. Bedarbiai turi galimybę ir savarankiškai dalyvauti darbo paieškoje, naudodami įvairias darbo paieškos alternatyvas. Pagrindinės darbo paieškos alternatyvos (DPA) yra šios:

- darbo paieškos puslapiai internete;
- darbo skelbimas spaudoje;
- privačios įdarbinimo agentūros (PĮA);
- valstybinė darbo birža;
- neformalūs socialiniai ryšiai / pažįstami;
- tiesioginis kontaktas su darbdaviu.

Pastebėta, kad specialūs interneto puslapiai itin populiarūs, tačiau tokia darbo paieškos alternatyva dažnai susijusi su mažėjančiu bedarbio aktyvumu darbo paieškos procese. Išsiuntęs savo prašymus dideliame

darbdavių skaičiui asmuo tampa pasyvus, laukdamas „auksinio pasiūlymo iš svajonių darbo“.

Darbo skelbimai spaudoje – dažnai naudojamas tradicinis darbuotojų paieškos būdas ir viena darbo paieškos alternatyvų bedarbiui. Pastebėta, kad augant darbo paieškos galimybėms internete, tradicinių įdarbinimo agentūrų reikšmė mažėja. Šių agentūrų paslaugomis dažniausia naudojamosi tuomet, kai ieškoma vadovaujančio darbuotojo.

Valstybinės darbo biržos paslaugomis naudojasi daugelis asmenų. Per 2009 m. pirmąjį pusmetį šalyje registruoti 282,2 tūkst. bedarbių, arba beveik du kartus daugiau nei per 2008 m. atitinkamą laikotarpį. Remiantis darbo biržos atliktų tyrimų rezultatais, kuriuose buvo vertinama darbdaviams teikiamų paslaugų kokybė, pastebėta, kad darbdaviai darbuotojus daž-

niausia renkasi tarpininkaujant darbo biržai (82 proc.) ir tikisi tolesnės pagalbos įdarbinant darbuotojus. Daugelį respondentų tenkina darbo biržos teikiamos paslaugos: 79 proc. darbdavių ir 76 proc. bedarbių darbo biržos teikiamas paslaugas vertina kaip geras (<http://www.cvonline.lt>).

Neformaliais socialiniais ryšiais, pažįstamų pagalba naudojama itin dažnai. Straipsnio autorės atliktų tyrimų rezultatai (Beržinskienė, 2006) atskleidė, kad tarp ilgalaikių aktyvių bedarbių tokia darbo paieškos alternatyva labiausiai paplitusi.

### Teorinis tyrimo modelis

Analizuojamas paprastas darbo paieškos ir įsidarbinimo modelis (Ports, 1993). Darbo paieškos alternatyvos atranka darbo paieškos grandinėje modeliuojama dauginės loginės regresijos modelio pagalba, pateikiant paprastą teorinį darbo paieškos modelį. Turimoje trys darbo paieškos alternatyvos (toliau – DPA):

1. neformalūs socialiniai ryšiai;
2. privačios užimtumo tarnybos;
3. valstybinė užimtumo tarnyba.

Įėjimas į 1 tipo DPA (neformalūs socialiniai ryšiai) yra apribotas tam tikromis asmeninėmis kliūtėmis (menkas pažįstamų ar artimųjų ratas, galintis padėti įsidarbinti). Kiekvienas asmuo (potencialus darbuotojas) priklauso vienam iš 2 tipų: 1 arba 0. Asmens tipas darbo paieškos grandinėje žinomas tik jam pačiam. Kiekviena DPA su didesniu ar mažesniu tikslumu klasifikuoja asmenis, besikreipiančius į pastarąsias institucijas, pagal jų priklausomybę tipams 1 ir 0. Kiekvienai įmonei (ieškančiai darbuotojo) yra žinoma DPA išskirta asmenų klasifikacija į tipus 0 ir 1. Šios informacijos pagrindu įmonės renkasi DPA, samdydama darbuotojus. Kiekvienas asmens tipas įmonei nežinomas.

Įmonės taip pat klasifikuojamos į du tipus – 1 ir 2. 1 tipo įmonės siūlo gerokai didesnę darbo užmokesčių (DU), todėl joms yra reikšmingi egzistuojantys dirbančiųjų tipai 1 ir 0. 1 tipo įmonės ieško ir pripažįsta tik 1 tipo asmenis (potencialius dirbančiuosius), todėl renkasi DPA, kurios tarpininkauja didesnei 1 tipo asmenų daliai. Įvertinant pastarųjų įmonių lūkesčius, galima teigti, kad tokios 1 tipo įmonės nesamdys 0 tipui priskirtų asmenų, netgi turėdamos laisvų darbo vietų. 2 tipo įmonės siūlo gerokai mažesnę darbo užmokesčių, todėl joms neegzistuoja darbuotojų klasifikacijos reikšmė.

Situacijos esmę apibrėžia ieškančių darbo asmenų pasiskirstymas išskirtose DPA ir pačių DPA pagalba įmonėms darbuotojų samdos procese. Situacijos pusiausvyra fiksuojama tuomet, kai prie užsiduotos skirtingo tipo darbo pasiūlos ir paklausos, darbo užmokesčio, amžiaus ir kt. kriterijų nėra vienas veiksnys (asmuo, įmonė) neturi motyvacijos keisti savo apsisprendimo.

Darbe analizuojami pusiausvyros modeliai, kuriuose išskirti veiksniai (asmenys, įmonės) pasiskirsto tam tikru būdu:

- 1 tipo asmenys, turėdami atitinkamas įėjimo galimybes, pasinaudoja 1 tipo DPA (neformalūs socialiniai ryšiai), o joms neesant – 2 tipo (privačios užimtumo tarnybos);
- 0 tipo asmenys, turėdami atitinkamas įėjimo galimybes, pasinaudoja 1 tipo DPA (neformalūs profesiniai ryšiai), o joms neesant – 2 ir 3 tipo (privačios užimtumo tarnybos, valstybinė užimtumo tarnyba).
- 1 tipo įmonės, pasinaudodamos 1 ir 2 tipo DPA (neformalūs socialiniai ryšiai, privačios užimtumo tarnybos), samdo visus asmenis, kurie pastarųjų institucijų yra priskiriami 1 tipui.
- 2 tipo įmonės samdo asmenis iš 3 tipo DPA (valstybinė užimtumo tarnyba).

Pateiktų pusiausvyrų modeliuose 3 tipo DPA (valstybinė užimtumo tarnyba) gali ir neskirstyti asmenų į 1 ir 0 tipą, nes visi, besikreipiantys į pastarąją, priklauso vienam tipui. Visi ilgalaikiai bedarbiai koncentruojasi į 1 ir 2 tipo DPA (neformalūs profesiniai ryšiai, privačios užimtumo tarnybos), kurios turi didžiausią galimybę įdarbinti 1 tipo įmonėse. Tuo tarpu 3 tipo DPA (valstybinė užimtumo tarnyba) suteikia galimybę sąlyginai greitai įsidarbinti už palyginti žemą darbo užmokesčių.

Tarkime, darbo ieškantys darbo asmenys priklauso dviem tipams  $i = 0, 1$ . Turime tris DPA,  $k = 1, 2, 3$ . Selektivi institucijos (DPA)  $k$  galimybė apibūdinama tikimybėmis  $p_{ij}^k$ , kur  $i$  tipo asmuo priskiriamas  $k$  tipo alternatyvai (DPA) kaip turintis  $j$  tipą. Čia  $p_{11}^k + p_{10}^k = 1$ ,

$p_{01}^k + p_{00}^k = 1$ . Pavyzdžiui,  $p_{10}^2 = \frac{1}{4}$  reiškia, kad privati (DPA) su 1/4 tikimybe neteisingai klasifikuoja 1 tipo asmenis („geras pasirinkimas“), o 0 tipo („blogas pasirinkimas“). Akivaizdu, kad  $p_{11}^2 = 3/4$ , t. y. su 3/4 tikimybe pastaroji privati (ITI) klasifikuos teisingai.

Pasinaudojant  $q_1^k$  išreiškiama tikimybė, kuri parodo, kad asmuo, priskirtas  $k$  alternatyvos (DPA), kaip priklausantis 1 tipui, išties jam priklauso. Jeigu  $n_i^k$  yra  $i$  tipo asmenų kiekis, kreipęsis į  $k$  (DPA) tai:

$$q_1^k = \frac{p_{11}^k n_1^k}{p_{11}^k n_1^k + p_{01}^k n_0^k} = \frac{1}{1 + \frac{p_{01}^k n_0^k}{p_{11}^k n_1^k}} \quad (1)$$

Visa tai rodo, kad  $q_1^k$  tuo aukštesnis, kuo tiksliau yra atliekama klasifikacija (kuo didesnės teisingos klasifikacijos tikimybės  $p_{11}^k, n_1^k$ , ir tuo pačiu, kuo žemesnės neteisingos klasifikacijos tikimybės  $p_{10}^k, p_{01}^k$ ) ir kuo didesnė dalis 1 tipo asmenų tarp visų besikreipiančių į  $k$  tipo (DPA).

Už kiekvieną iš  $k$  (DPA) samdytą darbuotoją įmonė moka  $r^k$ . Manoma, kad  $r^k \geq 0$  visoms  $k = 1, 2, 3$ , nors galimas ir toks atvejis, kai  $r < 0$  (pvz., jei valstybė, realizuodama aktyvias darbo rinkos politikos priemones, subsidijuoja įmonę). Įvertinama ir tai, kad  $r^3 < r^1, r^3 < r^2$ , o  $r^k$  reikšmės yra esminės  $k$  alternatyvos (DPA) charakteristikos.

Šiame tyrimo modelyje išskirtos dviejų tipų įmonės:  $s = 1, 2$ . Kiekvienos  $s$  įmonės laukiamas asmens  $i$  samdos laimėjimo rezultatas apibūdinamas  $\pi_i^s$ . Pastarasis rodiklis gali būti tiek teigiamas, tiek neigiamas (pvz., jeigu nepakankamai kvalifikuotas vidutinis darbuotojas padaro žalą įmonei). Jeigu  $s$  tipo įmonė samdo iš  $k$  (DPA) asmenį, kuris buvo priskirtas tos institucijos tipui 1, tai matematinis laukiamas grynasis įmonės sėkmės (laimėjimo) rezultatas:

$$E^k = q_1^k \pi_1^s + (1 - q_1^k) \pi_0^s - r^k \quad (2)$$

Įmonė ieško maksimalaus laukiamo sėkmės rezultato visose  $k$  tipo alternatyvose (DPA):  $\max_{k=1,2,3} E^{ks}$ , o tai ekvivalentinė maksimumo išraiška:

$$\max_{k=1,2,3} \{ q_1^{ks} - (\pi_1^s - \pi_0^s) - r^k \} \quad (3)$$

Tokiu būdu samdos sėkmės (laimėjimo) rezultatas samdant skirtingo tipo asmenis  $\pi_1^s - \pi_0^s$  ir yra esminė charakteristika, apibūdinanti įmonės elgesį darbo rinkoje. Pažymėtina, kad pastarasis samdos sėkmės (laimėjimo) rezultatas žemas tuomet, kai įmonei svarbiausia, kad būtų užimta laisva darbo vieta, o paties asmens kokybiniai rodikliai turi antrinę reikšmę.

Išraiškos maksimumas parodo, kad įmonės, pasižyminčioms aukštu samdos sėkmės (laimėjimo) rezultatu  $\pi_1^s - \pi_0^s$ , greičiausiai pasinaudos (DPA) su didžiausia tikimybe  $q_1^k$  gauti darbuotoją, realiausiai atitinkantį tipą 1, t. y. pasirinktą instituciją, turinčią aukščiausią selektyvumo laipsnį ir (arba) turinčią didžiausią 1 tipo besikreipiančių asmenų kiekį. Tuo tarpu įmonės, pasižyminčios žemu sėkmės (laimėjimo) rezultatu, pasirinktą instituciją su žemu  $r^k$ . Matyti, kad  $s$  tipo įmonė teikia pirmenybę institucijos  $k$  institucijai  $k$  tik tokiu atveju, jei:

$$(q_1^k - q_1^{\bar{k}})(\pi_1^s - \pi_0^s) > r^k - r^{\bar{k}} \quad (4)$$

Šios nelygybės esmė ta, kad papildomas laimėjimas darbuotojo samdos procese (pasinaudojant institucija  $k$  vietoje institucijos  $\bar{k}$ ) viršija papildomus praradimus. Matyti, kad:

$$\pi_1^1 - \pi_0^1 > \pi_1^0 - \pi_0^2 = 0 \quad (5)$$

Vadinasi, 2 tipo įmonė teikia pirmenybę institucijai su minimaliu užmokesčiu už naudojimąsi  $r^k$ , t. y. 3 tipo institucija. 1 tipo įmonių elgsena rodo, kad pastarosios nesamdys asmenų, priskirtų 0 tipui, o laisvas

darbo vietas paliks neužimtas, jeigu neras 1 tipui priskiriamo darbuotojo.

Modelyje nesistengiama tirti visų įmanomų pusiausvyrų, o apsiribojama tik tam tikru pusiausvyrų kiekiu. Analizuojamose situacijų pusiausvyros modeliuose 1 tipo asmenys, turėdami galimybę kreiptis į 1 tipo institucijas (neformalus socialiniai ryšiai), nesant tokiai galimybei – į 2 tipo institucijas (privачios užimtumo tarnybos). Priskirti 0 tipui asmenys, turėdami neformalių ryšių juos pirmiausia ir panaudoja, t. y. renkasi 1 tipo darbo paieškos alternatyvą, o jų neturėdami renkasi 2 ir 3 tipo institucijas (privачios ir valstybinė užimtumo tarnybos). Įmonės, priskirtos 1 tipui, renkasi dirbančiuosius tarpininkaujant 1 ir 2 tipo institucijoms (neformalus socialiniai ryšiai, privачios užimtumo tarnybos), o tuo tarpu 2 tipo įmonės – 3 tipo institucijas (valstybinę užimtumo tarnybą).

### Bedarbių elgsenos renkantis darbo paieškos alternatyvą tyrimas

Remiantis Statistikos departamento gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, nedarbo lygis pirmąjį 2009 m. ketvirtį padidėjo iki 11,9 proc. ir pasiekė 2004 m. lygį. Pirmąjį ketvirtį nedarbo lygis išaugo 1,5 karto, o per metus – net 2,4 karto. Apžvelgiamąjį ketvirtį, palyginti su tuo pačiu 2008 m. laikotarpiu, daugiausia asmenų buvo atleista iš pramonės įmonių (35 tūkst.) ir statybos sektoriaus (29 tūkst.). Panašias darbo rinkos tendencijas atspindi ir Lietuvos darbo biržos skelbiami rodikliai. Registruotų bedarbių skaičius išaugo nuo 124,9 tūkst. 2009 m. sausio pabaigoje iki 193,2 tūkst. gegužės pabaigoje, arba 54,7 proc. Itin išaugo ilgalaikių bedarbių skaičius – nuo 3,7 tūkst. iki 9,1 tūkst., arba 2,5 karto (Makroekonominė būklė ir prognozė, 2009). Pažymėtina, kad darbo pasiūlos augimą lėmė ne tik sezoninės priežastys, bet ir pačių darbdavių motyvacija atnaujinti vidaus darbuotojų struktūrą: pernelyg „brangius“ ir neefektyvius darbuotojus pakeičiant į labiau motyvuotus. Šios priežastys lėmė tyrimo poreikį, kuriuo buvo siekiama atskleisti ir pagrįsti prielaidas, lemiančias bedarbių elgseną, pasirenkant darbo paieškos alternatyvą ir įvertinti šių asmenų galimybes užimti laisvą darbo vietą.

Tyrimo metodikos pagrindimas. Tyrime dalyvavo 128 bedarbiai ir 46 įmonės. Vidutinis bedarbių, dalyvavusių tyrime amžius 47 m. Tyrimas atliktas Panevėžio apskrityje 2009 m. liepos – rugpjūčio mėn. Vietos pasirinkimą lėmė tai, kad, analizuojant šalies teritorinių darbo biržų duomenis, didžiausias nedarbas nuo 2009 m. pradžios fiksuotas Panevėžio apskrityje (13,4 proc. 2009 m. rugpjūčio mėn.). Šioje apskrityje tiriamuoju laikotarpiu stebėtas ir didžiausias jaunimo nedarbas. Čia bedarbiai iki 25 m. sudarė 11,8 proc. visų 16–24 m. amžiaus gyventojų. Bedarbių skaičiaus augimo tendencijos ir įsidarbinimo galimybių analizė sąlygojo tyrimo tikslą:

- taikant teorinį modelį, pagrįsti darbo paieškos alternatyvų prioritetus ir įtaką įsidarbinant;
- pagrįsti dualios darbo rinkos egzistavimą ir ilgalaikio nedarbo susidarymą.

Buvo pasirinkti apklausos ir socialinio stebėjimo tyrimo būdai. Apklausa atlikta naudojant pagrindines jos formas: anketavimą, interviu ir pašnekesį. Anketinė apklausa vykdyta tiesiogiai (anketą įteikiant į rankas), siekiant išvengti klaidų, susijusių su duomenų interpretavimu. Tikimybinė reprezentatyvi imtis sudaryta atsitiktinės atrankos būdu.

### Tyrimo rezultatai

Tyrimo rezultatai parodė, kad didesnę dalis apklausoje dalyvavusių bedarbių (89 proc.) pirmiausia pasinaudojo neformaliais socialiniais ryšiais, t. y. darbo ieškojo per artimuosius ir pažįstamus. Analizuojant šių asmenų demografines charakteristikas, pastebėta, kad artimųjų ir pažįstamų pagalba labiau linkę naudoti labiau išsilavinę, iki netenkant darbo užmėgį aukštesnes pareigas, mieste gyvenantys asmenys. Tai būtų galima paaiškinti tuo, kad tokie asmenys dažnai išlaiko socialinius ryšius su buvusiais darbo partneriais ir jais pasinaudoja tuomet, kai darbą praranda. Jei asmuo yra informuojamas apie gresiantį atleidimą, tokia galimybė itin aktyviai naudojama dar tebedirbant. Vertinant apklausoje dalyvavusių įmonių atstovų nuomonę, pastebėta, kad, ieškodami naujo darbuotojo turimai laisvai darbo vietai užimti, 47 proc. respondentų įvardijo asmeninius ryšius ir pažintis. Tai rodo, kad esant darbo jėgos pertekliui darbo rinkoje įmonės taiko selektyvią atranką (ypač vertina pažįstamų ar verslo partnerių rekomendacijas) būsimiems darbuotojams. Duomenų analizė atskleidė, kad darbo paieškos procese bedarbiai linkę išbandyti ne vieną, o kelias darbo paieškos alternatyvas, tačiau pirmenybę teikia nemokamoms ar mažai kainuojančioms darbo paieškos priemonėms. 73 proc. respondentų į teritorinę darbo biržą kreipėsi jau bandę darbo ieškoti per asmenines pažintis arba šia alternatyva ketina pasinaudoti tapę oficialiais bedarbiais. Darbo birža ir jos teikiama parama įsidarbinant daugeliui respondentų siejasi su realia socialine pagalba nedarbo laikotarpiu (bedarbio pašalpa, kitos lengvatos). Pastebėta, kad mažėja privačių įdarbinimo agentūrų reikšmė, nes daugelis respondentų nurodė, kad šios paslaugos jiems yra brangios ir susijusios su didesne rizika. Remiantis dauginės regresinės analizės rezultatais, nustatytas egzistuojantis ryšys tarp asmenų išsilavinimo ir darbo paieškos alternatyvų pasirinkimo. Turintys aukštesnį išsilavinimą ir dirbę vadovaujamą darbą respondentai linkę naudotis ne tik asmeniniais kontaktais, bet ir mokamomis privačių įdarbinimo agentūrų paslaugomis ( $r = 0,51$ ). Šie asmenys linkę rizikuoti ne tik didindami savo įsidarbinimo kaštus, bet pasirenkę pasitaikius galimybei iš esmės keisti buvusio darbo profilį. Vertinant įmonių

atstovų nuomonę, pastebėta, kad privati įdarbinimo agentūra dažnai pati yra socialinių ryšių grandis tarp įmonės ir būsimo darbuotojo, todėl pastarųjų agentūrų paslaugomis dažniausia naudojamosi tuomet, kai ieškoma vadovaujančio darbuotojo. Analizuojant tyrimo rezultatus pastebėta, kad įmonės, kurios ieško aukštesnės kvalifikacijos darbuotojo, galinčio užimti vadovaujamas pareigas (išskyrus valstybines įstaigas) retai kreiptųsi į darbo biržą (13 proc.). Tokios įmonės vykdo itin griežtą selektyvią atranką darbuotojams, tačiau gali pasiūlyti didesnę darbo užmokestį.

Tiriant įvairių bedarbių kategorijų galimybes įsidarbinti šio tyrimo rezultatais pagrįsta egzistuojanti duali darbo rinka. Asmens įgyta kvalifikacija dažnai skirtingai vertinama tiek išorinėje, tiek vidinėje darbo rinkose. Vidinės darbo rinkos egzistavimas yra svarbi pastarosios charakteristika, pasireiškianti skirstant darbo vietas vienodą kvalifikaciją turintiems asmenims į „geras“ ir „blogas“. Be to, egzistuojanti darbo rinkos segmentuotė apsunkina vienodos kvalifikacijos darbo jėgos judėjimą tam tikruose darbo rinkos segmentuose. Šiame darbe pristatytame teoriniame tyrimo modelyje darbo rinkos dualumas pasireiškia tuo, kad dalis asmenų, priskiriamų 1 tipui, turi ryšių ir priėjimą prie 1 tipo (DPA) (neformalūs socialiniai ryšiai), o tai didina jų galimybę įsidarbinti 1 tipo įmonėse palyginti su 0 tipo asmenimis, kurie tokių galimybių neturi. Tokiu atveju 1 tipo įmonės turi pasižymėti aukštu selektyvumo laipsniu, nes priešingu atveju 1 tipo įmonės nesinaudos pastarosios (DPA) paslaugomis įdarbinant asmenis. Tyrimo rezultatų analizė parodė, kad dirbę geriau apmokamą ir aukštesnės kvalifikacijos reikalaujantį darbą asmenys, tapę bedarbiais, dažnai pasinaudoja turėtais asmeniniais ryšiais įsidarbinimo procese. Pastarieji pirmiausia įvertina galimybes dirbti tokiose įmonėse, kurios gali pasiūlyti aukštesnį darbo užmokestį („gerą“ darbo vietą). Tokiai darbo vietai nepasitaikius 1 tipo asmenys pasinaudoja kitomis DPA galimybėmis, tačiau jų darbo paieška užsitęsia. Tyrimas parodė, kad tokio tipo asmenys linkę ilgiau ieškoti darbo savarankiškai nei tuojau pat kreiptis į teritorinę darbo biržą (stipresnė priklausomybė nustatyta tarp aukštesnį išsilavinimą turinčių asmenų ir savarankiškos darbo paieškos ( $r = 0,61$ ) palyginti su mažiau išsilavinusiais bedarbiais ir jų savarankiškos darbo paieškos trukme). Svarbiu dualumo principu tapo skirtumai tarp 1 ir 2 tipo įmonių. Apibendrinant galima teigti, kad įmonės, ieškančios aukštos kvalifikacijos darbuotojo ir galinčios pasiūlyti aukštesnį darbo užmokestį renkasi tik tas (DPA), kurios taip pat pasižymi aukštu selektyvumo lygiu. Įmonės, negalinčios pasiūlyti aukštesnio darbo užmokesčio, tačiau ieškančios kvalifikuoto darbuotojo, turi menkesnes galimybes jį rasti pasinaudodamos tik valstybine užimtumo tarnyba.

Ilgalaikį nedarbą modelis paaiškina tuo, kad, siekiami įsidarbinti į 1 tipo įmonę dalis 1 tipo asmenų, tebelieka bedarbiais iki tol, kol gauna atitinkantį darbą. Pastebėta, kad tokio tipo asmens statusas (asmeniniai gebėjimai, savęs įvertinimas) žinomas tik jam pačiam ir neretai būna aukštesnis nei susiformavęs atitinkamoje įmonėje. Ši neatitiktis dažnai tampa ilgalaikio nedarbo priežastimi.

### Išvados

1. Nustatyta, kad darbo paieškos procese veiksmingos visos darbo paieškos alternatyvos (DPA). Aktyviai ieškant darbo išbandomas visas kompleksas rekomenduojamų DPA, tačiau skirtingi įvairių kategorijų bedarbių joms suteikiami prioritetai.
2. Tyrimo rezultatai leido pagrįsti dualios darbo rinkos egzistavimą: dėl susiformavusių darbdavių nuostatų ir lūkesčių dažnai tos pačios kvalifikacijos asmenys turi labai skirtingas galimybes pretenduoti užimti laisvą darbo vietą.
3. Remiantis atlikto tyrimo rezultatais galima teigti, kad viena prielaidų, lemiančių ilgalaikio nedarbo susidarymą, yra neatitiktis tarp paties asmens savęs vertinimo ir darbdavių lūkesčių.

### Literatūra

1. Beržinskienė, D. (2006). Darbo paieškos teoriniai modeliai ir jų taikymas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, p. 40–44. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
2. Blanchard, O. J., Diamond, P. (1994). Ranking, unemployment duration and wages. *Review of Economic Studies*, No. 61, 417–434.
3. Blau, D. M., Robins, P. K. (1990). Job search outcomes for the employed and unemployed. *Journal of Political Economy*, 98, 637–655.
4. Boeri, T. (1999). Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration. *European Economic review*, 43, 65–89.
5. Bradshaw, T. F. (1973). Job seeking methods used by unemployed workers. *Monthly Labor Review*, 35–40.
6. Calmfors, L., Lang H. (1995). Macroeconomic effects of active labour market programs in a union wage-setting model. *The Economic Journal*, 105, 601–619.
7. Doeringer, P. B., Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and manpower Analysis*. Lexington: Mass.
8. Eriksson, S., Gottfries, N. (2000). *Ranking of Job Applicants, on-the-job search and persistent unemployment*. Uppsala University: Mimeo.
9. Farber, H. S. (1999). *Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss*.
10. Frank, J. (1986). *The new Keynesian economics: unemployment, search and contracting*. Bridgton: Wheat sheaf Books.
11. Gruževskis, B. (2008). *Neįgalieji darbo rinkoje. Neįgaliųjų integracija į darbo rinką Lietuvoje*, p. 90–140. Vilnius: Vilniaus universitetas.

12. Heckman, J. J., LaLonde, R., Smith, J. A. (1999). *The economics and econometrics of active labor market programs*.
13. Holzer, H. J. (1988). Search method by use by unemployed youth. *Journal of Labor Economics*, p. 61–20.
14. Darbo paieškos portalas internete „cvonline“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.cvonline.lt/content/index.php?id=53&gr=1>> [žiūrėta 2009-09-12].
15. Keeley, M. C., Robins, P. K., Spiegelman, R. G., West R. W. (1978). The estimation of labor supply models using experimental data. *American Economic Review*, Vol. 68, No. 5, 873–887.
16. Lietuvos Respublikos darbo biržos darbdaviams teikiamų paslaugų plėtros strategija 2008–2010 m. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <[http://www.nva.lv/docs/11\\_488dbb51868212.59589374.doc](http://www.nva.lv/docs/11_488dbb51868212.59589374.doc)> [žiūrėta 2009-09-15].
17. Lutz, B., Sengerberger, W. (1980). Segmentationns analyse und Beschäftigungspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 291 ff. S. 198.
18. Makroekonominė būklė ir prognozė, (2009). *Lietuvos makroekonomikos apžvalga*, nr. 36 (birželis), 12–13.
19. Miller, R. (1984). Job matching and occupational choice. *Journal of Political Economy*, p. 1086–1120.
20. Mortensen, D. (1986). Job search and labor market analysis. In: O. Ashenfelter, D. Card (Ed.). *The handbook of labor economics*, v. II, 849–919.
21. Mortensen, D. T., Pissarides, C. A. (1999). *New developments in models of search in the labor market*. CEPR.
22. Narendranathan, W., Nickell, S. (1985). Modeling the process of job search. *Journal of Econometrics*, 28, 29–49.
23. Narendranathan, W., Stewart M. (1993). How does the benefit effect vary as unemployment spells lengthen? *Journal of Applied Econometrics*, 8, 361–381.
24. Nickell, S., Jackman, R., (1991). *Unemployment: Macroeconomic performance of the labour market*. Oxford University Press: Oxford.
25. Nilsen, O. A., Bratberg, E. (1998). Transitions from School to Work: Search Time and Job Duration. *IZA Discussion Paper*, No. 27.
26. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2008). Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas. *Socialinis darbas. Mokslo darbai*, 7 (1), 26–35. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
27. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Gruževskis, B., Moskvina, J. (2007). Tautinių mažumų nedarbas bei jo mažinimo prielaidos Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*. T. 18, nr. 4, 23–36. Vilnius.
28. Palips, L. (1978). The demand for leisure and money. *Econometric*. Vol. 46. No. 5, 1025–1044.
29. Pocius, A., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://images.katalogas.lt/maleidykla/fil4/F-25.pdf>> [žiūrėta 2009-08-19].

30. Ports, M. H. (1993). Trends in job search methods. *Monthly Labor Review*, 116, 63–67.
31. Sheldon, G. (1999). Arbeitsmarkt, Arbeitslosenversicherung. *Bericht zu einem Auftrag des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit* S. 32. Basel.
32. Van den Berg (1990). Non stationary in job search theory. *Review of Economic Studies*, 57, 255–277.
33. Wielgosz, J. B., Carpenter, S. (1987). The effectiveness of alternative methods of searching for jobs and finding them. *American Journal of Economics and Sociology*, 46, 151–164.
34. Wolpin, K. I. (1987). Estimating a structural search model: the transition from school to work. *Econometric*, 55 (4), 852–874.
35. Wright, R. D. (1987). Search, layoffs, and reservation wages. *Journal of Labor Economics*, 5–3, 354–365.

D. Berzinskiene

### Job Search Alternatives: Theory and Practice

#### Summary

Job search problems become extremely relevant through the growing unemployment in the country.

This labour market research shows that the flexibility of labour market can depend on demand changes. Links with the internal labour market are particularly important because they more or less influence on the possibilities of labour force recruitment for uncontrolled rotation. The rarity of some qualifications enables companies to defend the internal labour market from the external one.

Having analysed microeconomics interpretations in the context of the national economy labour market, Doeringer (1973) and Piore (1973) defined the duality category of labour market, and presented the concepts of primary and secondary labour markets as well as pointed out their differences. The ground of the studies of these scientists has been the dichotomy of labour market based in the horizontal labour market segmentation. *Primary labour market* is specified by increasing payment, good working conditions, position stability, career possibilities, obeying the rules organizing the usage of labour force. Secondary labour market, on the contrary, is characterized by low payment and profit, worse working conditions, big turnover and temporary unemployment periods, low career possibilities. The equivalence of the social structure and labour market is possible, because secondary labour market involves members from lower society layers (cultural minority, especially migrants). The lower and higher layers are defined in primary labour market. The higher layer involves specialists and executives. Often they bypass the consistent pattern of internal labour market, and external mobility is related with their career. The lower layer ensures effective stability of a company. Analysing the duality and internal and external labour market links, according to Doeringer (1973) and Piore (1973), the first segment is related with internal labour markets. Enter to this segment is often followed by particular processes: classification of payment according to the worker's productivity and education, changes of work demand. Secondary labour market is specified by other different elements. Here only the positions of the highest

competition (outwork, hotel works, construction works, etc.) was noticed. However, secondary labour market is typical for such companies, which stimulate welfare market, though their work organization has not structured the internal labour market. The possibility of entering all organizational levels is very low, payment and profit is low and labour force rotation is high. Real internal labour market includes primary positions, the other part – secondary positions. For this reason conditions of entering the first and second segment are different. Secondary positions are related with movable labour force, which depends on changes in the primary segment in an organization. Generally rotation of the secondary labour market members is becoming more active – more redundancy appears, workers prefer short procedures of their recruitment. Primary labour market is distinguished having by reverse processes: to enter it strict selection is applied.

Job search alternatives are being analysed in the paper. A person, lost the job, has a possibility to choose some different search forms, however, companies employ not all applicants. The unemployed as well as companies searching for employees have their own expectations which determine their behaviour in labour market. The paper presents the mathematical model which bases behaviour of unemployed searching for a job, dual market existence, and long-term unemployment growth. The results of the research highlighted that the most efficient job search alternative is informal relations and help of friends and relatives getting a job. While the possibilities of searching a job on the Internet are growing up, the importance of traditional employment agencies is decreasing. Morphological characteristics of the internal labour market deal with many different elements. Firstly specific qualifications exist in every company, which are not possible to apply in the other one. Investment is often used for workers specific training. Because of that companies are concerned with stabilization of labour force turnover and rotation.

**Keywords:** labor market, unemployment, unemployed, job search options.