

DARBO RINKOS SEGMENTAVIMAS

Raimundė Matiušaitytė

Vilniaus universiteto Kauno humanitarinis fakultetas

Anotacija

Straipsnyje nagrinėjamos probleminių darbo rinkos grupių – jaunimo, moterų, pagyvenusių asmenų, ilgalaikių bedarbių – atsiradimo priežastys. Pateikiami segmentavimo teorijos, klasikinės-neoklasikinės darbo rinkos teorijos, keinsistinės darbo rinkos teorijų aspektai ir galimybės paaiškinti šių asmenų padėtį darbo rinkoje. Nagrinėjami įvairūs segmentavimo teorijos požiūriai, segmentuojami horizontaliai ir vertikalčiai. Nagrinėjama dviguba darbo rinka, išskiriant pirminę ir antrinę darbo rinkas, detalai nagrinėjamas alternatyvių vaidmenų požiūris. Atariant vertikalųjį segmentavimą darbo rinka išskiriama į vidinę ir išorinę. Šiuo aspektu didelis dėmesys skiriamas „laukimo eilės“ modeliui. PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: darbo rinka, probleminės grupės, segmentavimas.

Abstract

In this article are analysed reasons of origin of problem groups on the labour market: youth, women, elderly people, long-term unemployed people. There are reviewed theories of segmentation, classical labour market theory, keynesistic theory and their possibilities to explain the reasons of problem groups. Different approaches of segmentation theory are researched, they are grouped into horizontal and vertical segmentation. Dual labour market is analysed, segregating them in primary and secondary labour market. Especially is emphasized approach of alternative roles. In the viewpoint of vertical segregation there are intern and extern labour markets. Here is emphasized row model. KEY WORDS: labour market, problematic groups, segmentation.

Įvadas

Temos aktualumas. Lietuvai žengiant į rinkos ekonomiką, vyksta pokyčiai, kyla įvairių problemų. Bene svarbiausios Lietuvos gyventojams yra darbo rinkos problemos, nes pokyčiai darbo rinkoje tiesiogiai susiję su darbo jėga, t. y. žmonėmis. Nuo situacijos darbo rinkoje daug priklauso žmonių gerovė, psichologinė savijauta, fizinė sveikata.

Rinkos ekonomikos sąlygomis atskiros asmenų grupės ypač kenčia nuo nedarbo, kitų asmenų grupių darbo užmokestis yra mažas, jie dirba nekvalifikuotą darbą – žemiausias įmonių hierarchinis lygmuo. Jas galima įvardinti kaip problemines darbo rinkos grupes, kurias sudaro moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys, invalidai, ilgalaikiai bedarbiai. Lietuvoje probleminių darbo rinkos grupių klausimas skaudesnis nei Vakarų Europos šalyse, nes šie asmenys turi ypatingų psichologinių bėdų, kurias lėmė drastiški pokyčiai politiniame, ekonominiame ir visuomeniniame gyvenime, visiškai nauja nedarbo situacija ir nesugebėjimas prisitaikyti prie pakitusių sąlygų.

Neoklasikinė teorija nepajėgi paaiškinti visų procesų, vykstančių realioje darbo rinkoje. Todėl daugelis ekonomistų, atmetę ar pakeitę neoklasikinės teorijos prielaidas naujomis, bando paaiškinti realius darbo rinkos funkcionavimo ypatumus bei rasti atsakymus į įvairius darbo rinkos klausimus: nedarbo, probleminių darbo rinkos grupių atsiradimo ir kt. Darbo jėgos homogeniškumo prielaidą atmetančių teorijų (žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo, *insider-outsider*, segmentavimo teorijų) analizė leidžia nustatyti skirtingų atskirų asmenų galimybių darbo rinkoje priežastis. Šių teorijų taikymas atskiroms probleminėms asmenų grupėms leidžia paaiškinti moterų, jaunimo, pagyvenusių asmenų ir ilgalaikių bedarbių situaciją darbo rinkoje, jos priežastis bei gerinimo galimybes.

Problema. Atskirų asmenų grupių padėtis darbo rinkoje yra skirtinga: dažniau susiduriama su nedarbo problema, ilgiau ieškoma darbo, gaunamas santykinai

mažas darbo užmokestis, esama žemiausiame hierarchiniame įmonės lygmenyje. Šios bėdos dažniausiai vargina moteris, jaunimą, pagyvenusius asmenis, ilgalaikius bedarbius. Ši problema egzistuoja visame pasaulyje, bet ypač aktuali šalims, pereinančioms iš planinės į rinkos ekonomiką, nes trūksta jos sprendimo patirties.

Problemos ištyrimo lygis. Pažymėtina, jog tiek teoriniame, tiek ir praktiniame lygmenyse ši problema mažai nagrinėta. Teoriniame lygmenyje nagrinėjant problemą remiamasi darbo jėgos homogeniškumo principą atmetančiomis teorijomis, tačiau tik kelios nagrinėja konkrečias problemines asmenų grupes darbo rinkoje. Viena jų – segmentavimo teorija, ypač K. Offe, K. Hinrichs išplėtotą alternatyvių vaidmenų teorija, konkrečiai nagrinėjanti minėtas problemines darbo rinkos grupes: moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys, taip pat įtraukiami užsieniečiai bei valstiečiai.

Tyrimo objektas – probleminės asmenų grupės darbo rinkoje.

Tyrimo tikslas. Remiantis darbo jėgos homogeniškumo prielaidą atmetančiomis segmentavimo teorijomis, įvertinti probleminių asmenų grupių situaciją darbo rinkoje, pateikti pasiūlymų, kaip ją gerinti.

Tyrimo uždaviniai:

- įvertinti neoklasikinės, keinsistinės ir segmentavimo teorijų galimybes, apibūdinti probleminių asmenų grupių padėtį darbo rinkoje;
- išskirti segmentavimo teorijos požiūrius, kurie labiausiai tinka probleminių asmenų grupių padėties darbo rinkoje analizei;
- įvardinti pagrindines probleminių asmenų grupių darbo rinkoje padėties analizės galimybes;
- pateikti pasiūlymų, kaip gerinti probleminių asmenų grupių (moterų, jaunimo, pagyvenusių asmenų) situaciją darbo rinkoje.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, lyginamoji analizė, leidžianti apibūdinti ir įvertinti atskirų darbo rinkos teorijų požiūrį įvairiais darbo

rinkos klausimais bei probleminių asmenų grupių darbo rinkoje aspektu. Nagrinėjant atskirus procesus, svarbu atsiriboti nuo neesminių nagrinėjamo reiškinių aspektų, susitelkiant ties pagrindiniais jo bruožais, siekiant atskleisti procesų esmę. Su analizės metodu glaudžiai susijęs sintezės metodas, t. y. procesai nagrinėjami juos siejant tarpusavyje. Mokslinės literatūros apibendrinimas leido susieti bendras ir pagrindines reiškinių bei procesų darbo rinkoje savybes, gautas išvadas pritaikyti netyrinėtiems atvejams – padaryti apibendrinančias išvadas ir sprendimus probleminių darbo rinkos grupių aspektu.

1. Segmentavimo teorija

Segmentavimo teorija siekiama pateikti alternatyvų neoklasikinei teorijai aiškinamąjį modelį. Tai ne mikroekonominė, ir ne makroekonominė, o „mezo-ekonominė“ teorija (Rotschild, 1994). Jos privalumas tas, kad įvykiai darbo rinkoje nagrinėjami ne iš grynai ekonominių pozicijų, bet į analizę įtraukiami ir socialiniai aspektai. Čia individas traktuojamas ne kaip maksimizuojantis savo naudą, o kaip būtybė, siejama daugybės ryšių, priklausomybių ir pan. Ši teorija pirmiausia nagrinėja įvykius darbo rinkoje ir tik tada bando juos teoriškai paaiškinti. Atsisakoma matematinės abstrakcijos metodo, vietoj to aprašomi įvykiai, vykstantys darbo rinkoje. Pagrindinė segmentavimo teorijos idėja yra ta, jog visa darbo rinka dėl darbo rinkos procesus veikiančių ekonominių ir politinių jėgų yra suskaidyta į atskirus segmentus, skirtingai funkcionuojančius bei prisitaikančius, t. y. į dalines darbo rinkas, kurias W. Sengenbergeris apibrėžia kaip „darbo rinkos struktūrinį vienetą, apribotą tam tikrų darbo jėgos bruožų, kur darbo jėgos išdėstymas, gratifikacija ir kvalifikacija riklauso nuo ypatingų taisyklių“ (Eberhart, 1998). Atmetama darbo už mokesčio, kaip vienintelio darbo rinkos valdymo mechanizmo, idėja. Nei darbuotojai, nei darbo vietos nėra homogeniški. Segmentų migravimas yra ribotas, todėl ribojamos ir patekimo į atskirus segmentus galimybės. Taigi darbo rinkoje nėra tobulos konkurencijos, kaip neoklasikinėje teorijoje. Darbo rinkos apribojimus gali dar labiau didinti darbo rinkos dalyvių strategijos.

Nors įvairių darbo rinkos segmentavimą aiškinančių požiūrių pagrindinė idėja yra ta pati, tačiau jie pateikia skirtingas segmentų susidarymo priežastis.

2. Dviguba (duali) darbo rinka

Segmentavimo teorijos šerdis yra P. B. Döringerio ir M. J. Piore'o darbai apie JAV darbo rinką 1971 metais. 1978 metais B. Lutz ir W. Sengenberger toliau nagrinėjo šią teoriją, remdamiesi Vokietijos pavyzdžiu. Šių autorių darbų pagrindas yra darbo rinkos dichotomija, dėl kurios darbo rinką sudaro dvi – pirminė ir antrinė – darbo rinkos (horizontalusis segmentavimas). Šių rinkų sąlygos labai skirtingos. Tiek darbo užmokesčio dydis, tiek ir nedarbo rizika labai skiriasi. Pirminėje darbo rinkoje vyrauja aukštas darbo

užmokestis, geros darbo sąlygos, darbo vietos užtikrintumas, maža darbuotojų kaita, karjeros galimybės, formalus ir neformalus karjeros kriterijai, izoliacija nuo išorinės rinkos jėgų ir dalyvavimas priimant sprendimus, griežtos karjeros ir atleidimo taisyklės, aukštasis darbuotojų išsilavinimas ir kvalifikacija, moderni technika (poliarizacinis teorinis požiūris), mobilumas tiek įmonės viduje, tiek ir už jos ribų (institucinis požiūris), biurokratinė kontrolė (radikalus ekonominis požiūris). Tuo tarpu antrinėje darbo rinkoje yra nestabilus ir žemas darbo užmokestis, blogos darbo sąlygos, didelė darbuotojų kaita, trūksta skatinimo sistemos, nestabilus užimtumas, dažnas nedarbas, žemi kvalifikacijos reikalavimai, pasenusi technologija (poliarizavimo teorinis požiūris), karjeros galimybės mažos arba jų iš viso nėra, tik horizontalusis mobilumas (institucinis požiūris), paprasta bei techninė kontrolė (radikalus ekonominis požiūris).

Galima išskirti tokius aspektus: institucinis, radikalus ekonominis, poliarizavimo teorinis, alternatyvių vaidmenų teorinis. Šiuos požiūrius sieja tai, jog darbo rinka skirstoma į du atskirus segmentus: pirminę darbo rinką (radikalus ekonominis, poliarizavimo techninis, alternatyvių vaidmenų požiūriai), arba pagrindinį segmentą (institucinis požiūris), ir antrinę darbo rinką. Instituciniu požiūriu pagrindinis rinkos segmentas skirstomas dar į du segmentus: viršutinį ir apatinį. Radikaliuoju ekonominiu požiūriu antraeilė darbo rinka išskiriama į dvi grupes: antraeilę, arba žemutinę, ir antrinę. Autorių nuomonės dėl segmentavimo veiksnių ir priežasčių radikaliai skiriasi. Kaip segmentavimo veiksniai nurodomi instituciniai veiksniai (institucinis požiūris), kontrolės rūšis ir asmeninis darbdavių požiūris (radikalus ekonominis požiūris), technologija, produktyvumas ir darbuotojų kvalifikacija (poliarizavimo teorinis požiūris), alternatyvūs darbuo vaidmuo (alternatyvių vaidmenų požiūris). Skiriasi ir nurodomos segmentavimo priežastys: instituciniu požiūriu segmentavimą darbo rinkoje lemia technologinės priežastys bei ekonominis-socialinis sluoksniavimas, radikaliu ekonominiu požiūriu segmentavimas susijęs su ekonomikos gėrybių dichotomija, poliarizavimo teorinis požiūris nurodo dvejopą darbo užmokestį, alternatyvių vaidmenų požiūriu segmentavimą lemia alternatyvių darbui vaidmenų turėjimas ar neturėjimas (žr. 1 lentelę).

Horizontaliojo segmentavimo požiūriai turi nemažai trūkumų. Problemiškas paklausos suskaldymo bei šios suskaldytos paklausos priskyrimo įmonėms pagrindimas. Realiai neįmanoma rinkos suskaldyti griežtai į du ar tris (M. J. Piore) segmentus, jie yra persipynę tarpusavyje. Neįmanoma išskirti ekonominių-socialinių darbuotojų sluoksnių, juos priskiriant atskiriems darbo rinkos segmentams. Laikantis radikalaus ekonominio požiūrio dirbtinai kontrolė priskiriama atskiram segmentui, nes neįmanoma vienareikšmiškai suskirstyti veiklos sričių, o darbuotojai, darydami karjerą, gali judėti už šios kontrolės ribų. Nagrinėjama tik paklausa – vienapusiškas darbo rinkos segmentavimas;

nepakankamai nagrinėjama diskriminavimo problema, nenagrinėjamos jo atsiradimo priežastys. jos atsiradimas; nedarbas priimamas kaip toks,

1 lentelė

Atskirų segmentavimo teorijos požiūrių skirtumai

	Institucinis	Radikalus ekonominis	Poliarizavimo teorinis	Alternatyvių vaidmenų
Segmentai	Pagrindinis viršutinis segmentas Pagrindinis apatinis segmentas Antrinė darbo rinka	Nepriklausoma pirminė darbo rinka Antraeilė (žemutinė) darbo rinka Antrinė darbo rinka	Pirminė darbo rinka Antrinė darbo rinka	Pirminė darbo rinka Antrinė darbo rinka
Segmentavimo veiksniai	Instituciniai veiksniai	Kontrolės rūšis	Technologija ir produktyvumas Kvalifikacija	Alternatyvių darbui vaidmenų turėjimas ar neturėjimas
Segmentavimo priežastys	Ekonomikos dualizmas (technologija) Ekonominis-socialinis sluoksniavimas	Ekonomikos gėrybių dichotomija Sąmoninga kapitalo strategija	Dvejopas darbo užmokestis	Tam tikrų grupių darbo rinkoje skiaudimas dėl galimų alternatyvių vaidmenų turėjimo
Atstovai	M. J. Piore P. B. Doeringer	R. C. Edwards M. Reich D. M. Gordon	T. Vietorisz B. Harrison	K. Offe K. Hinrichs

Dėmesio vertas yra *alternatyvių vaidmenų požiūris*, kai antrajam rinkos segmentui priskiriamos realios probleminės darbo rinkos grupės: moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys.

Ši požiūrį pagrindė K. Offe ir K. Hinrichs, kurie nagrinėjo ne privilegijuotų, o skiaudžiamų darbuotojų padėtį darbo rinkoje ir ieškojo priežasčių, kodėl antrinė darbo rinka sudaryta iš tam tikrų darbuotojų grupių – moterų, jaunimo, pagyvenusių asmenų, invalidų ir užsieniečių. Šių grupių darbuotojai gauna mažesnę darbo užmokestį, mažesnės jų karjeros galimybes, didesnę darbo vietų kaitą. Šioms grupėms priklausantys asmenys gali atlikti ir alternatyvius vaidmenis, netekę darbo: jauni darbuotojai – mokinių ar studentų, moterys – namų šeimininkių ir motinų, vyresni darbuotojai – pensininkų, invalidai – socialiai remiamų, užsieniečiai – grįžti į savo gimtąją šalį, valstiečiai – dirbti žemę, kitaip tariant, nedarbo atveju jie gali pragyventi iš kitų šaltinių (moterys – iš vyro darbo užmokesčio, vaikų pašalpų, jaunimas – iš stipendijų, tėvų piniginių paramos, pagyvenę asmenys – iš pensijų, invalidai – iš invalidų pašalpų). Tuo tarpu pirminės darbo rinkos atstovai tokių vaidmenų neturi ir netekę darbo tampa bedarbiais. Minėti antrinės darbo rinkos atstovai į ją patenka dėl nuo jų nepriklausančių priežasčių, nes jų priskyrimas antrinei darbo rinkai vyksta atsižvelgiant į asmenų charakteristikas – amžių, lytį, pilietybę. Taigi savo noru jie negali atsakyti priklausomumo minėtoms grupėms.

Praktiškai šios autorių išskirtos probleminės darbo rinkos grupės sudaro didžiąją bedarbių dalį. Jų atsiradimo priežastis rodo darbdavių požiūris į šias darbo rinkos grupes.

Kadangi turi alternatyvius vaidmenis, antrinės darbo rinkos atstovai dažniau keičia darbo vietą. Pirminei darbo rinkai priklausančių asmenų gyvenimo prasmė ir turinys yra pats darbas. Todėl didesnė tikimybė, kad darbo vietą paliks antrinės darbo rinkos atstovai, net ir

nedarbo atveju galintys pragyventi iš kitų lėšų. Įmonių darbuotojai skirstomi į dvi grupes: pagrindinį ir nepagrindinį personalą. Įmonės, orientuotos į pagrindinį personalą, samdys darbuotojus, kurių išėjimo rizika maža. Naujų darbuotojų priėmimas į darbą susijęs su kaštais, todėl tokios investicijos įmonėi naudingos tik tada, kai priimti darbuotojai įmonėje dirba ilgą laiką. Kadangi probleminių darbo rinkos grupių atstovų darbo vietų kaita yra didesnė nei pirminės darbo rinkos darbuotojų, jie įdarbinami ten, kur priėmimo į darbą ir kvalifikacijos kėlimo kaštai yra maži. Jų darbo užmokestis yra mažesnis, menkos karjeros galimybes, nedideli kvalifikacijos reikalavimai. Tuo tarpu svarbesnėms užduotims atlikti samdomi pirminio darbo rinkos segmento atstovai.

Tokie darbo ryšiai darbdaviui yra palankūs, nes sumažėjus paklausai, galima keisti užimtumo lygį, jei darbuotojų kaitos kaštai (atleidžiant iš darbo antrinės darbo rinkos atstovus) nedideli. Šiuos darbo rinkos atstovus lengviau atleisti iš darbo, nes jų pasipriešinimas yra mažesnis nei pirminės darbo rinkos atstovų dėl turimų alternatyvių vaidmenų nedarbo atveju. Taip antrinis darbo rinkos segmentas leidžia įmonėi būti lanksčia užimtumo aspektu.

Kita įmonių suinteresuotumo antrinio personalo buvimu priežastis yra ta, jog šie darbuotojai dažnai vienu metu turi atlikti kelis vaidmenis: darbuotojo vaidmenį derinti su namų šeimininkės, studento, mamos ir pan. Todėl šių asmenų galimybes darbo rinkoje yra mažesnės (pvz., mažesnis mobilumas), juos gali „spausti“ darbdaviai sutikti dirbti už mažesnę darbo užmokestį, blogesnėmis darbo sąlygomis ir pan. Kita vertus, šios darbo rinkos grupės yra nelabai reiklios (turi ir kitų finansinių išteklių – ne tik darbo užmokestį), mažiau konfliktiškos (Offe, Hinrichs, 1977), joms retai atstovauja profsąjungos (Henneberger, 2000).

Kai kurie autoriai (pvz., W. Sesselmeier ir G. Blauermel) teigia, jog dažnai lieka neaišku, ar didelę

darbuotojų kaitą lemia tam tikros grupės darbuotojų diskriminacija, ar darbdaviai samdo šiuos darbuotojus tik į antrinę rinką, nes jų kaita gana didelė. Galima teigti, kad priklausomybė yra abipusė: antrinės darbo rinkos darbuotojų kaita didelė, nes kintant paklausai, į tai reaguojama pirmiausia keičiant pagrindinį personalą, dėl ko šie asmenys dažniau tampa bedarbiais. Bet galima ir priešinga priklausomybė: dėl didelio antrinės darbo rinkos atstovų tekamumo jie nepatenka į pirminį darbo rinkos segmentą. Vis dėlto šis poveikis yra dalinis: didelis darbuotojų tekamumas yra tik viena priežastis, lemiančių jų priskyrimą antrinei darbo rinkai.

Tie patys autoriai pastebi, jog nebūtinai egzistuoja alternatyvūs vaidmenys, kas šią teoriją daro abejotina. Tiesa, netekėjusi moteris neturi alternatyvaus namų šeimininkės vaidmens, jauni darbuotojai nebūtinai yra linkę mokytis, t. y. turėti mokinių ar studentų vaidmenis. Beje, studentų vaidmenis gali turėti nebūtinai jauni darbuotojai, dažnai mokosi ir vyresnio amžiaus asmenys. Vis dėlto šie pastebėjimai yra nepakankama priežastis paneigti alternatyvių vaidmenų egzistavimą. Pagrindinė antrinio darbo rinkos segmento susidarymo priežastis yra ne pats alternatyvaus vaidmens turėjimo ar neturėjimo faktas, o darbdavių alternatyvių vaidmenų priskyrimas atskiroms darbuotojų grupėms. Tai vyksta dėl nepakankamo darbdavių informuotumo: negalėdami kiekvieno darbuotojo įvertinti asmeniškai, jam priskiria savybes, kuriomis pasižymi dauguma šios grupės atstovų („rūšiavimas“), pvz., iš netekėjusios moters laukiama, jog ji ištekės, turės vaikų, t. y. įgis namų šeimininkės ir mamos vaidmenis, o gal net šiuo metu gali rinktis namų šeimininkės vaidmenį, gyvendama nesusituokusi; iš jaunimo tikimasi, jog gali įgyti studento arba vaiko vaidmenį (būti tėvų išlaikomas) ir pan. Taigi dėl informacijos trūkumo net neturintys alternatyvių vaidmenų asmenys darbdavių priskiriami antrinei darbo rinkai.

Alternatyvių vaidmenų teorijos trūkumas – nenumatytas bedarbio vaidmuo, kuris egzistuoja. Mat

nedarbo atveju asmuo gali rinktis oficialaus bedarbio vaidmenį ir gauti bedarbio pašalpą. Šis vaidmuo skiriasi nuo kitų gyvavimo trukme – tik trumpą laiką gali būti pajamų šaltiniu (bedarbio pašalpos mokėjimas visose šalyse ribotas). K. Offe ir K. Hinrichs požiūrį papildžius bedarbio vaidmeniu, darbo rinką galima atitinkamai suskirstyti į dvi dalis: pirminės darbo rinkos atstovai turi tik vieną alternatyvų darbui vaidmenį – bedarbis, kuris (finansiniu požiūriu) nėra ilgalaikis; antrosios darbo rinkos atstovai šalia bedarbio vaidmens turi ir kitų vaidmenų (studento, namų šeimininkės, mamos, soc. pašalpos gavėjo ir pan.). Reikia pažymėti, jog pensininkai neturi alternatyvaus bedarbio vaidmens, nes jie nedarbo atveju gali rinktis oficialaus bedarbio vaidmenį ir gauti bedarbio pašalpą. Šis vaidmuo skiriasi nuo kitų gyvavimo trukme – tik trumpą laiką gali būti pajamų šaltiniu (bedarbio pašalpos mokėjimas visose šalyse ribotas). K. Offe ir K. Hinrichs požiūrį papildžius bedarbio vaidmeniu, darbo rinką galima atitinkamai suskirstyti į dvi dalis: pirminės darbo rinkos atstovai turi tik vieną alternatyvų darbui vaidmenį – bedarbis, kuris (finansiniu požiūriu) nėra ilgalaikis; antrosios darbo rinkos atstovai šalia bedarbio vaidmens turi ir kitų vaidmenų (studento, namų šeimininkės, mamos, soc. pašalpos gavėjo ir pan.). Reikia pažymėti, jog pensininkai neturi alternatyvaus bedarbio vaidmens, nes jie nedarbo atveju gali rinktis oficialaus bedarbio vaidmenį ir gauti bedarbio pašalpą.

Nuo vaidmens trukmės priklauso asmens padėtis darbo rinkoje (kai kiti veiksniai yra nuolatiniai): kuo ilgesnė vaidmens trukmė, tuo blogesnė asmens padėtis darbo rinkoje (asmuo ilgiau išbūna bedarbių gretose, turi daugiau darbo pertraukų, gauna mažesnę atlyginimą, mažesnės jo karjeros galimybės). Dalis asmenų, vienu metu gali turėti daugiau nei du alternatyvius darbui vaidmenis (pvz., motinos, namų šeimininkės ir studentės). Kuo daugiau alternatyvių užimtumui vaidmenų turi asmuo, tuo mažesnė jo paties motyvacija dirbti.

3. Vidinės ir išorinės darbo rinkos (vertikalusis segmentavimas)

Segmentavimo teorijoje minimos vidinės ir išorinės rinkos (*intern* ir *extern*). Čia išskiriami tokie aspektai: institucinis (Kerr, Döringer, Piore, 1971), eilės koncepcija (Thurow, 1978), centruoto segmentavimo požiūris įmonėje (Lutz, Sengenberger, 1980).

Vidinė darbo rinka – tai įmonės vidaus darbo rinka, apimanti visus darbuotojus. Antrinė darbo rinka – tai įmonės išorėje esanti darbo rinka. Autoriai nurodo šių darbo rinkų skirtumus (žr. 2 lentelę): darbo užmokestis, užimtumo pastovumas, darbo jėgos išsilavinimo lygis bei kvalifikacija.

2 lentelė

Vidinės ir išorinės darbo rinkų skirtumai

	Vidinė	Išorinė
Darbo užmokestis (C. Kerr, P. B. Doeringer, M. J. Piore, L. C. Thurow)	Nelankstus, aukštas, nepaiso pusiausvyros darbo rinkoje	Lankstus, nustatomas atsižvelgiant į rinkos pusiausvyrą Žemas, lyginant su vidinės darbo rinkos darbuotoju
Užimtumas (C. Kerr, P. B. Doeringer, M. J. Piore)	Nuolatinis	Nestabilus, dažnas nedarbas
Išsilavinimas (L. C. Thurow, P. B. Doeringer, M. J. Piore)	Aukštasis	Žemesnis
Kvalifikacija (B. Lutz, W. Sengenberger)	Speciali, būdinga įmonei	Standartizuota kvalifikacija ar kvalifikacijos neturėjimas

Pirmuosius tyrimus vidinės ir išorinės darbo rinkų klausimu atliko C. Kerris. Jis teigė, jog įmonės valdymo taisyklės perima iš rinkos tokias funkcijas, kaip darbo užmokesčio nustatymas (todėl jis gana nelankstus), darbo jėgos išsidėstymas ir apmokymas. Jos reguliuoja priėmimą į darbą, atleidimą iš jo, skatinimą, vidinėje

rinkoje užimtus darbuotojus saugo nuo išorinės (už įmonės ribų esančios) rinkos konkurencijos bei užtikrina ilgalaikius užimtumo ryšius. Darbo užmokesčio sandara yra nelanksti ir nepriklauso nuo pusiausvyros darbo rinkoje. Tik esant labai dideliame nuokrypiui nuo pusiausvyros būsenos gali būti pakeistas darbo

užmokesčio dydis. Darbo jėgos trūkumas ar perteklius nelemia atitinkamo darbo užmokesčio pokyčio, nes tai pažeistų įmonės vidaus pusiausvyrą. Jeigu trūks darbo jėgos, bus laisvų darbo vietų, taigi darbuotojai dirbs viršvalandžius. Darbo užmokesčio dydis nustatomas įmonės vadovybės ir darbuotojų (profsajungos) susitarimu. Profsajungos siekia visų savo narių užimtumo bei stabilaus darbo užmokesčio, aukštesnio už visiško užimtumo atveju esantį darbo užmokesį. Kolektyviniai ir asmeniniai teisiniai reglamentavimai gali mažinti mobilumą tarp atskirų darbo rinkos segmentų.

Tuo tarpu išorinėje darbo rinkoje yra visi darbuotojai, nepriklausantys vidinei darbo rinkai. Tai jaunimas, moterys ir kitų probleminių darbo rinkos grupių

atstovai. Čia vyksta procesai, atitinkantys neoklasikinę teoriją. Svarbiausias – darbo užmokestis, kuris susidaro darbo paklausos ir pasiūlos kreivių susikirtimo taške ir reguliuoja darbo rinkos procesus. Darbo ryšiai nėra stabilūs, dažnas nedarbas.

Barjerai tarp abiejų darbo rinkų yra sunkiai įveikiami. Egzistuoja griežtas darbo rinkos padalijimas, t. y. duali darbo rinka. Įvykiai išorinėje darbo rinkoje neveikia vidinės.

Nurodomos skirtingos vidinės ir išorinės darbo rinkų atsiradimo priežastys: instituciniu požiūriu segmentavimo priežastys yra institucinės taisyklės, eilės požiūriu – skirtingas darbdavių darbuotojų vertinimas, centruoto segmentavimo požiūriu įmonėje – darbuotojų kvalifikacija (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

Vidinio ir išorinio segmentų susidarymo priežastys

Požiūris	Autoriai	Priežastis
Institucinis	C. Kerr, P. B. Doeringer, M. J. Piore	Darbdavių sąjungų ir profsajungų institucinės taisyklės, valstybinės valdžios reglamentai
Laukimo eilės modelis	L. C. Thurow	Skirtingas darbdavių darbuotojų vertinimas galimų apmokymo kaštų pagrindu
Centruoto segmentavimo įmonėje	B. Lutz, W. Sengenberger	Darbuotojų kvalifikacija
Sintezės	H. Biehler, W. Brandes, F. Buttler, K. Gerlach, P. Liepmann, P. Weise	Įmonės įdarbinimo strategija kvalifikacijos nuosavybės teisės pagrindu

Segmentavimo teorijos pagrindėjai skeptiškai vertina keinsistinę darbo rinkos politiką, mano, jog visuminės paklausos didinimo politika gali sukelti infliaciją viduje, o ne įveikti nedarbą. Jie siūlo tokią politiką: darbo vietų gerinimas antriniame darbo rinkos segmente, ypač skatinant technikos pažangą (Doeringer, Piore, 1971), išorinės darbo rinkos segmento darbuotojų išsilavinimo, profesinio lavinimo skatinimas, kas didintų jų patekimo į vidinę darbo rinką galimybes (Doeringer, Piore, 1971; Lutz, Sengenberger, 1980), įmonių skatinimas įdarbinti probleminių asmenų grupių asmenis, subvencionuojant darbo užmokesį, nustatant šių grupių priėmimo į darbą kvotas (Doeringer, Piore, 1971; Lutz, Sengenberger, 1980), įmonių mobilumo skatinimas (Lutz, Sengenberger, 1980).

Vertas dėmesio yra L. C. Thurowo *eilės modelis*, galintis paaiškinti probleminių darbo rinkos grupių susidarymo priežastis. Tai artima P. B. Doeringerio ir M. J. Piore'o požiūriui, bet H. Pfriemo ir T. Lärmo nuomone, daugeliu aspektų gali būti interpretuojamas kaip neoklasicistinis (Lärm, 1982; Pfriem, 1979). Vis dėlto dauguma autorių šį požiūrį skiria prie segmentavimo teorijų. Mes taip pat laikysimės šio požiūrio, nes pagrindinė L. C. Thurowo idėja yra darbo rinkos susiskaldymas.

Jis darbo rinkos susiskaldymą aiškina skirtingu darbdavių darbuotojų vertinimu galimų apmokymo kaštų pagrindu. Siekdami didinti pelną, darbdaviai pirmenybę teikia asmenims, kurių kvalifikacijai kelti reikės mažiau išlaidų. Sudaromos pretendentų į darbo vietas bei pačių darbo vietų laukimo eilės. Darbo vietos skirstomos, atsižvelgiant į ribinį produktyvumą,

darbuotojai – į kvalifikacijos kėlimo kaštus. Kuo mažesni pretendento mokymo kaštai, tuo geresnė pozicija jis užima eilėje. Mokymo kaštai nustatomi, atsižvelgiant į ypatybes. Darbdaviai tuos pačius darbuotojus gali skirtingai išdėstyti eilėje, nes nevienodai vertina tas pačias ypatybes. Taigi šis modelis paaiškina, kodėl tas pačias charakteristikas turintys darbuotojai gauna skirtingą darbo užmokesį. Vidinis segmentas susidaro, nes siekiant, kad darbuotojai keistųsi informacija ir žiniomis, reikia užtikrinti darbo vietą, t. y. pašalinti konkurenciją dėl darbo užmokesčio. Kadangi nebegresia už įmonės ribų esanti konkurencija, susidaro vidinė darbo rinka.

Šis požiūris leidžia paaiškinti probleminių darbo rinkos grupių susidarymo priežastis: jeigu darbdaviai asmenis įdarbina, atsižvelgdami į galimus apmokymo kaštus, probleminės darbo rinkos grupės patenką į „eilės galą“, nes jaunimas dar neturi patirties, kas lemia didesnius jų mokymo kaštus, moterys – pertraukia darbą, nes gimdo ir augina vaikus, ilgalaikiai bedarbiai nedarbo metu praranda dalį žmogiškojo kapitalo, kas taip pat lemia didesnius mokymo kaštus. Taigi būdami „laukimo eilės gale“, jie turi mažiau galimybių gauti geriau apmokamus darbus ar apskritai įsidarbinti.

Darbdaviai neturi tikslios informacijos apie pretendentų produktyvumą, todėl taiko „rūšiavimo principą“, t. y. atskiriems asmenims priskiria tam tikrai asmenų grupei būdingas savybes, nepaisant to, ar asmeniui jos tikrai būdingos. Taip remdamiesi asmenų grupių charakteristikomis moterims, jaunuoliams ir ilgalaikiams bedarbiams priskiria mažesnę žmogiškąją

kapitalą, mažesnę produktyvumą, kartu ir didesnius būsimo apmokymo kaštus.

Vertikaliojo segmentavimo požiūriai yra kritikuotini: abejotina, ar apskritai egzistuoja su darbo vieta susijęs išsilavinimas. Taip pat galima suabejoti, ar darbo vieta nulemia darbuotojo produktyvumą, o ne atvirkščiai; kažin, ar įmanoma apmokyti vidinėje darbo rinkoje. Jei nekonkuruojama dėl darbo užmokesčio, tai dar nereiškia, jog apskritai nėra konkurencijos tarp darbuotojų. Užimtumo stabilumo nepakanka, jis darbuotojai būtų skatinami savo žinias perteikti kitiems.

Nors vertikalusis segmentavimas padeda paaiškinti, kaip veikia struktūrizavimo mechanizmas, bet nepaaiškina nedarbo atsiradimo. Nedarbas, kaip ir M. J. Piore'o bei P. B. Döringerio teorijoje, būdingas išorinei darbo rinkai, jis yra frikcinis, t. y. laikinas. Tačiau tai nepaaiškina dabartinių nedarbo tendencijų. Taip pat kritikuotina poliarizacija recesijos laikotarpiu, nes esant dideliame nedarbo lygiui, iš išorinės darbo rinkos gali būti įdarbinti kvalifikuoti darbuotojai mažesniais kaštais.

Minėti autoriai savo teoriją pagrindžia remdamiesi JAV atliktais stebėjimais, kur pagrindiniai išorinės darbo rinkos segmento atstovai yra juodaodžiai. Tuo tarpu Europoje rasinė problema kol kas neegzistuoja. Vidinė darbo rinka JAV skiriasi nuo Europos, nes JAV profsąjungos paprastai atstovauja vienai įmonei.

Darbo rinkos suskirstymo segmentais neįmanoma praktiškai patikrinti. Pavyzdžiui, daugelis įmonių, kurios priskiriamos aukšto užmokesčio sektoriui, siūlo ir menkai apmokamų darbo vietų.

Segmentavimo teorija gali paaiškinti beveik visų darbo rinkos probleminių grupių atsiradimo priežastis, ypač alternatyvių vaidmenų ir eilės požiūriai.

Tiek moterys, tiek jaunimas bei pagyvenę asmenys turi alternatyvių užimtumui vaidmenų: moterys – namų šeimininkių bei motinų, jaunimas – studentų bei vaikų, pagyvenę asmenys – pensininkų. Darbdaviai, tikėdamiesi, kad šie asmenys turi alternatyvius vaidmenis (nepaisant to, ar jie iš tiesų egzistuoja), priskiria šiems asmenims didesnę tekamumą ir mažesnę darbo produktyvumą. Minėti asmenys turi ir kitų pragyvenimo šaltinių, todėl jiems darbas nėra gyvenimo esmė, nedarbo atveju jie gali atlikti kitus vaidmenis, galbūt net palikti darbo vietą dėl kito, jiems svarbesnio vaidmens. Jeigu asmuo be darbinės veiklos atlieka ir kitus vaidmenis, jis vertinamas kaip mažiau produktyvus: moterų produktyvumas mažesnis, nes jos rūpinasi namų ūkiu, prižiūri ir auklėja vaikus, jaunimas lanko paskaitas ir ruošiasi egzaminams, kam reikia skirti laiko ir pastangų. Todėl darbdavys asmenis, turinčius alternatyvių vaidmenų, skiria į nepagrindinį personalą, moka jiems mažesnę nei pagrindiniam personalui darbo užmokestį ir neįtraukia į kvalifikacijos kėlimo programas.

Minėti asmenys dėl santykinai didelio tekamumo, mažesnio investavimo į žmogiškąjį kapitalą turi didesnę tikimybę patekti ir į ilgalaikių bedarbių gretas (Gaß, 1997).

L. C. Thurowo eilės modelis leidžia paaiškinti visų nagrinėjamų probleminių darbo rinkos grupių padėtį darbo rinkoje. Jeigu darbdavys darbuotojus „sustato į eilę“, atsižvelgiant į būsimus apmokymo kaštus, moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys bei ilgalaikiai bedarbiai atsiduria eilės gale, nes jie visi dėl tam tikrų priežasčių yra praradę dalį žmogiškojo kapitalo, taigi jų apmokymo kaštai yra santykinai dideli. Moterys mažiau investuoja į savo žmogiškąjį kapitalą, be to, jos praranda (arba praras) dalį žmogiškojo kapitalo, nes augindamos vaikus daro pertraukas. Jaunimas dar tik pradeda savo darbinę veiklą, todėl neturi sukaupeš patirties. Pagyvenę asmenys per savo gyvenimą yra praradę dalį bendrojo žmogiškojo kapitalo, kurio nepanaudojo darbinėje veikloje. Ilgalaikiai bedarbiai prarado dalį žmogiškojo kapitalo nedarbo metu.

Išvados

1. Klasikinis-neoklasikinis darbo rinkos supratimas pateikia realiai neegzistuojantį tobulai funkcionuojančios darbo rinkos modelį bei prielaidas, kurios turėtų užtikrinti jo funkcionavimą. Kadangi modelis realiai neegzistuoja, negalima paaiškinti daugelio procesų ir reiškinių, vykstančių darbo rinkoje, taip pat ir probleminių asmenų grupių darbo rinkoje susidarymo. Makroekonominė (keinsistinė) darbo rinkos užimtumo teorija darbo rinką nagrinėja neatsiedama jos nuo prekių ir pinigų rinkų, nesigilindama į atskirus darbo rinkoje vykstančius procesus ir reiškinius, ji „neskaido“ nedarbo, todėl negali paaiškinti probleminių asmenų grupių susidarymo darbo rinkoje priežasčių ir situacijos.

2. Segmentavimo teorija ypatinga tuo, jog autoriai pateikia skirtingas segmentų susidarymo darbo rinkoje priežastis. Ypač vertingi du segmentavimo teorijos požiūriai, kurie tinka nagrinėjant problemines darbo rinkos grupes:

- Alternatyvių vaidmenų požiūriu probleminių asmenų grupių darbo rinkoje priežastis yra alternatyvių užimtumui vaidmenų turėjimas: moterys turi namų šeimininkių ir motinų vaidmenį, jaunimas – studentų/mokinių, pagyvenę asmenys – pensininkų. Ši teorija atsižvelgia tik į galimus alternatyvius vaidmenis, kaip skirtingo darbo jėgos produktyvumo priežastį, t. y. vienintelis darbo jėgos heterogeniškumo veiksnys yra alternatyvių vaidmenų turėjimas/neturėjimas. Todėl ji gali paaiškinti tik kai kuriuos reiškinius, susijusius su probleminių asmenų grupių padėtimi darbo rinkoje.
- Remiantis „eilės“ modeliu, probleminės asmenų grupės darbo rinkoje susidaro dėl skirtingų apmokymo kaštų. Šiame modelyje vienintelis darbo jėgos heterogeniškumo veiksnys yra būsimi apmokymo kaštai, tiesiogiai susiję su žmogiškuoju kapitalu. Todėl šis modelis gali paaiškinti tik tą probleminių darbo rinkos grupių aspektą, kuris susijęs su skirtingu šių asmenų produktyvumu.

3. Teorijos, kuri galėtų kompleksiskai paaiškinti probleminių asmenų padėtį darbo rinkoje, nėra. Šiuo atveju reikėtų pasitelkti darbo jėgos homogeniškumo prielaidą atmetančias darbo rinkos teorijas (žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo, *insider-outsider*, segmentavimo teorijas) ir per jų sąsajos prizmę tirti probleminių darbo rinkos grupių padėtį, nes kiekviena minėta teorija nagrinėja tik vieną probleminių darbo rinkos grupių susidarymo priežastį, tuo tarpu realią šių asmenų padėtį darbo rinkoje lemia įvairių veiksnių sąveika.

4. Priemonės, didinančios probleminių asmenų grupių žmogiškąjį kapitalą, pagerintų šių asmenų padėtį darbo rinkoje, nes taip būtų didinamas produktyvumas bei mažinami apmokymo kaštai, ir pakoreguotų padėtį „eileje“ (L. C. Thurowo modelis). Siekiant probleminių asmenų mobilumo darbo rinkoje reikia tobulinti informavimo ir konsultavimo apie laisvas darbo vietas sistemą, didinti įsidarbinimo galimybes, konsultuoti profesinės veiklos, kvalifikacijos kėlimo, darbo paieškos, darbo ir šeimos derinimo bei kitais klausimais.

5. Moterų padėtį darbo rinkoje gerintų įmonių skatinimas investuoti į moterų žmogiškąjį kapitalą, darbdavių požiūrio į moteris keitimas. Alternatyvaus motinos vaidmens neigiamą įtaką mažintų vaikų priežiūros sąlygų gerinimas, vaikų priežiūros atostogų tėvui ir motinai atskyrimas, dalinių darbo vietų steigimas.

6. Jaunimo integraciją į darbo rinką ypač skatintų duali mokymosi sistema, kuri susieja bendrą mokymą ir darbą įmonėje. Reikėtų skatinti įmones ir jaunimą įmonėse taikyti gamybinę praktiką.

7. Pagyvenusių asmenų situacijai darbo rinkoje gerinti svarbu organizuoti jų kvalifikacijos kėlimo ir mokymo kursus, skatinti teigiamą darbdavių požiūrį į pagyvenusius asmenis, pastaruosius skatinti kurti savo verslą. Laipsnišką pasitraukimą iš darbo rinkos lemtų dalinės pensijos programos.

Gauta 2004 10 27

Pasirašyta spaudai 2005 03 07

Spausdinti rekomendavo: dr. I. Šarkiūnaitė,
doc. dr. Ž. Simanavičienė

Literatūra

- Biehler, H., Brandes, W., Buttler, F., Gerlach, K., Liepmann, P. (1981). *Arbeitsmarktstrukturen und –prozesse*. Tübingen.
- Doeringer, P. B., Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington/Mass.
- Eberhart, D. (1998). *Massenarbeitslosigkeit und Neoliberalismus: ein wirtschaftspolitisches Konzept auf dem Prüfstand*. Stuttgart: Ibidem-Verl. 124 S.
- Edwards, R. C., Reich, M., Gordon, D. M. (1975). *Labor Market Segmentation*. Lexington.
- Gaß, G., Klems, W., Krömmelbein, S., Schmid, A. (1997). *Strategien gegen Langzeitarbeitslosigkeit: Strukturen, Ursachen und Massnahmen*. Berlin: [Ed.] Sigma, S. 160.
- Henneberger, F. (2000). *Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit: Vorlesungsunterlagen*. Skriptenkommission St. Gallen, S. 25.
- Kerr, C. (1954). *The Balkanization of Labor Markets*. W. Bakke et al. (eds.).

- Lärm, T. (1982). *Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit: Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze*. Frankfurt am Main.
- Lutz, B., Sengerberger, W. (1980). *Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik*. WSI-Mitteilungen, 291 ff.
- Offe, K., Hinrichs, K. (1977). Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern. *Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik*. C. Offe (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes, Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Neuwied, Darmstadt.
- Pfriem, H. (1979). *Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassische, duale und radikale Ansätze*. Frankfurt/New York.
- Piore, M. (1975). Notes for a Theory of Labor Market Stratification. *MIT Working Paper 95*. In: R. Edwards et al. (eds.). *Labor Market Segmentation*. Lexington u.a.
- Rotschild, K. W. (1994). *Theorien der Arbeitslosigkeit: Einführung*. (2. Aufl.) München/Wien: Oldenbourg, S. 142.
- Thurow, L. C. (1978). *Generating Inequality – Mechanisms of Distribution in the US Economy*. New York.
- Vietorisz, T., Harrison, B. (1973). Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development. *AER P&P*, vol. 63, p. 366–376.
- Matušaitytė, R. (2001). *Darbo rinkos probleminių grupės ir jų padėties gerinimas*. Daktaro disertacija. Kaunas, 173 p.
- Schmid, H. (2000). *Ökonomik des Arbeitsmarktes*. Bern; Stuttgart; Wien: Haupt Bd. 2. Arbeitslosigkeit 2, vollst. Neu bearb. Aufl, 188 S.
- Henneberger, F. (1995). *Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick*, Nr. 38 Der Reihe DISKUSSIONSPAPIERE des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Hochschule St. Gallen, 52 S.

ARBEITSMARKTSEGMENTATION

Raimundė Matušaitytė

Zusammenfassung

Arbeitslosigkeit ist ein neues Problem für Litauen, in dem vor kurzem der Wandel des Systems von der Zentralverwaltungswirtschaft in die Marktwirtschaft geschah und das noch immer die damit verbundene Veränderungen erlebt. Mit dem Problem der Arbeitslosigkeit sind auch andere Schwierigkeiten entstanden. Einige Menschen sind mehr (und öfter) von der Arbeitslosigkeit betroffen als andere, sie müssen mit kleinerem Arbeitslohn und Arbeitsstellen niedrigerer Qualifikation rechnen, sie sind in den unteren Ebenen der Unternehmenshierarchie tätig. Das sind die so genannten Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt: Frauen, Jugendliche und Senioren.

Analyse der Neoklassischer, Keynescher Arbeitsmarkttheorie und moderner, die Prämisse der Arbeitskraft-homogenität aufgebenden Arbeitsmarkttheorien, wie Humankapitaltheorie, Diskriminierungstheorie, Insider-Outsider Theorie und Segmentationstheorie hat gezeigt, dass weder die Neoklassische noch die Keynesche Theorie die Möglichkeit gibt, die Frage der Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt zu erforschen. Nach diesen Theorien wird die Arbeitslosigkeit nicht „gesplittet“. Sie geben auch keine Erklärung für die Entstehung von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Segmentationstheorien sind ein Ergebnis der Diskrepanz aus neoklassischen, theoretisch vollkommenen Arbeitsmarktmodellen und der demgegenüber zu beobachtenden unvollkommenen Realität des Arbeitsmarktes. Die Segmentationstheorie

strebt die Erklärung wirtschaftlicher Phänomene mit Hilfe anderer Prinzipien als denen der ökonomischen Rationalität an. Im Gegensatz zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie verfügen die Segmentationsansätze über keine einheitliche Struktur. Das Trennende zwischen den verschiedenen Ansätzen liegt in den unterschiedlichen Begründungszusammenhängen. Die Segmentationstheorie erkennt Phänomene auf dem Arbeitsmarkt und versucht die theoretische Erklärungen zu finden. Alle Segmentationstheorien zeigen, dass der Lohnmechanismus seine Allokationsfunktion nur zum Teil erfüllt. Die Analyse der Mobilitätsbeschränkungen zwischen den Teilmärkten wird zum zentralen Forschungsgegenstand erhoben.

Man kann zwei Segmentationslinien trennen: die Segmentierung in einen primären und sekundären Teilarbeitsmarkt und die Segmentierung in einen internen und einen externen Teilarbeitsmarkt. Entsprechend dieser Trennung läßt sich dann eine Vier-Felder-Matrix bilden, die durch die horizontale Segmentierung in primäre und sekundäre Arbeitsmärkte als auch durch eine vertikale Segmentierung in interne und externe Arbeitsmärkte gekennzeichnet ist.

Die horizontale Segmentierung kann anhand vier unterschiedlicher Segmentationsansätzen dargestellt werden. Diese wären: der institutionalistische Ansatz, der radikalökonomische Ansatz, der polarisationstheoretische Ansatz und der alternativrollentheoretische Ansatz. Die zentrale These dieser Ansätze ist die Spaltung des Gesamtarbeitsmarktes in ein primäres und ein sekundäres Arbeitsmarktsegment. Der primäre Arbeitsmarkt ist durch folgende Eigenschaften gekennzeichnet: relativ stabile Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen, stabiles Erwerbsverhalten, geringe Fluktuation, gute Aufstiegschancen, hohes Einkommen usw. Demgegenüber weist der sekundäre Teilarbeitsmarkt folgende Charakteristika auf: instabile Arbeitsverhältnisse mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringen Qualifikationsforderungen, instabiles Erwerbsverhalten, häufige Arbeitslosigkeit, hohe Fluktuation, keine oder nur geringe Aufstiegschancen.

Der alternativrollentheoretische Ansatz von Offe und seinen Mitarbeitern liefert ein neues Begründungselement für die Existenz und Struktur sekundärer Arbeitsmärkte. Offe betrachtet nicht die benachteiligten Arbeitnehmer und versucht Erklärung zu finden, weshalb der sekundäre Arbeitsmarkt aus ganz bestimmten Arbeitnehmergruppen besteht, die allgemein auch Problemgruppen des Arbeitsmarktes genannt werden. Diese Problemgruppen sind Jugendliche, ältere Arbeitnehmer, Behinderte, Frauen, Ausländer und Bauern. Diese Problemgruppen werden von Unternehmern diskriminiert, weil sie eine gesellschaftlich anerkannte Alternativrolle (-rollen) zur Erwerbstätigkeit besitzen. Jugendliche werden auf das Schul – bzw. Bildungssystem verwiesen; ältere Arbeitnehmer sind Rentenbezieher; Frauen können die Hausfrauen- und Mütterrollen übernehmen. Aufgrund der Alternativrollen sind genannte Problemgruppen des

Arbeitsmarktes relativ wenig produktiv, sie weisen höheres Abwanderungsrisiko auf. Somit erfolgt, wenn überhaupt, der Einsatz von Arbeitskräften mit einer Alternativrolle auf Arbeitsplätzen des sekundären Teilarbeitsmarktes.

Es gibt auch vier Ansätze in der vertikalen Segmentierung: der institutionalistische Ansatz, das Warteschlangenkonzept, der betriebszentrierte Segmentationsansatz und der syntetische Ansatz. Die zentrale These dieser Ansätze ist die Spaltung des Arbeitsmarktes in ein internes und ein externes Segment. In dem internen Arbeitsmarkt befinden sich alle Arbeitnehmer einer Unternehmung, in dem externen Arbeitsmarkt sind Arbeitskräfte, die ausser der Unternehmung sind. Hier gelten Regeln des klassischen Arbeitsmarktes.

Mit dem Warteschlangenmodell von Thurow wird ein Ansatz vorgestellt, der eine alternative und originelle Erklärung für die Existenz interner Arbeitsmärkte bietet. Thurow begründet Ungleichheiten am Arbeitsmarkt mit ungleichen Einschätzungen der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsplatzwettbewerbsmodells. Die Arbeitnehmer konkurrieren miteinander auf der Basis ihrer Ausbildungskosten. Unternehmen bevorzugen Arbeitnehmer, die geringe Ausbildungskosten versprechen. Sowohl die Arbeitsplätze als auch die Arbeitsplatzbewerber werden in einer Schlange geordnet. Hohe Grenzproduktivität des Arbeitsplatzes bedingt eine hohe Position in der Warteschlange. Bei den Arbeitnehmern determinieren die Ausbildungskosten den Rang des jeweiligen Bewerbers. Geringere Ausbildungskosten bedingen eine hohe Einstufung in der Schlange. Zur Ermöglichung des Informations- und Qualifikationstransfers im Rahmen der Ausbildung durch bereits Beschäftigte ist es notwendig, Arbeitsplatzsicherheit zu gewährleisten und Lohrwettbewerb auszuschalten. Das führt zu internen Arbeitsmärkten.

Moderne, die Annahme der Arbeitskraftthomogenität aufgebende Theorien geben die Möglichkeit, den Ursprung und die Ursachen der Entstehung von Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt festzustellen. Es wurde die Feststellung getroffen, dass für die Lage der Frauen, Jugendlichen und Senioren folgende Faktoren zuständig sind: relativer Ausmaß des Humankapitals (Humankapitaltheorie), Diskriminierung aufgrund von Präferenzen und statistische Diskriminierung (Diskriminierungstheorie), auf die Insider orientierte Politik der Gewerkschaften und Fluktuationskosten (Insider-Outsider Theorie), Alternativrollen und zu erwartende Ausbildungskosten (Segmentationstheorie).

Die Analyse der Segmentationstheorie ermöglichte es folgende Vorschläge für die Verbesserung der Lage der Problemgruppen in Litauen zu machen:

Massnahmen zur Erhöhung des Humankapitalausmasses von Problemgruppen, Dezentralisierung des Qualifizierungsystems, Förderung der Mobilität, Verbesserung der Beratungs- und Betreuungsarbeit.

Die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt von Litauen kann durch folgende Massnahmen verbessert werden: Änderung der Meinung von Arbeitgebern über Frauen und die der Frauen über sich selbst, Motivierung der Frauen für die Investitionen in Humankapital, Förderung der Teilzeitarbeit, Abtrennung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.

Die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt von Litauen kann durch folgenden Massnahmen

verbessert werden: Förderung der beruflichen Praxis, Einführung des dualen Ausbildungssystems.

Die Lage der Senioren kann durch Erweiterung der Weiterqualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen, Motivierung der Gründung von Eigenunternehmen und Einführung des Teilruhestandsprogramms verbessert werden.