

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
STRATEGINIO VALDYMO IR POLITIKOS FAKULTETO
POLITIKOS MOKSLŲ KATEDRA**

**DEIMANTĖ ORŠAUSKAITĖ
(SAVIVALDOS INSTITUCIJŲ ADMINISTRAVIMO PROGRAMA)**

***ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TOBULINIMO
GALIMYBĖS***

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas -
Dr. doc. A. Grumadas

Vilnius, 2005

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. ILGALAIKIO NEDARBO IR UŽIMTUMO TENDENCIJOS EUROPOS SAJUNGOS ŠALYSE IR LIETUVOJE.....	6
1.1. Ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastys Europos Sąjungoje ir Lietuvoje.....	6
1.2. Užimtumo tendencijos Europos Sąjungos šalyse ir Lietuvoje. Prognozės.....	10
1.2.1. Lietuva bendroje ES darbo rinkoje.....	12
1.2.2. Darbo rinką reglamentuojančios teisinės bazės tobulinimas.....	14
1.2.3. Pokyčiai ir išliekantys sunkumai Lietuvos darbo rinkoje.....	15
1.3. Ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką problemos ir jų mažinimo veiksniai.....	20
2. UŽIMTUMO POLITIKOS KRYPTYS ILGALAIKIO NEDARBO ATŽVILGIU EUROPOS SAJUNGOJE IR LIETUVOJE	25
2.1. Europos Sąjungos užimtumo strategija	26
2.2. Europos socialinis fondas (ESF)	28
2.3. Ilgalaikių bedarbių rėmimo priemonės Lietuvoje.....	30
3. TYRIMO METODIKA.....	37
3.1. Respondentai ir apklausos sąlygos.....	37
3.2. Anketa ir jos sudarymo principai.....	38
3.3. Duomenų apdorojimas.....	38
4. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS.....	39
4.1. Ilgalaikių bedarbių socialinis demografinis portretas.....	39
4.2. Darbo biržos veiklos ir teikiamų paslaugų įvertinimas.....	44
4.3. Ilgalaikių bedarbių darbo motyvacijos reikšmė integracijos į darbo rinką procese.....	51
IŠVADOS.....	57
PASIŪLYMAI.....	59
LITERATŪRA.....	60
SANTRAUKA.....	63
PRIEDAI	

IVADAS

Aukštas nedarbo lygis – viena didžiausių ekonominių ir socialinių XXI amžiaus pradžios problemų tiek Lietuvoje, tiek ir kitose Europos Sąjungos valstybėse. Didelį vaidmenį nedarbo mažinime ir užimtumo skatinime vaidina vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika, darbo rinkoje vykstantys procesai – ūkio restruktūrizavimas, privataus, lyginant su valstybiniu, sektoriaus augimas, rinkos santykių plėtra. Lietuva, 2004 metais tapusi Europos Sąjungos nare ir dalyvaudama bendroje ES ekonominėje erdvėje, nuosekliai tobulina užimtumo politiką ir siekia deramai prisidėti prie svarbiausių Europos Vadovų Taryboje Lisabonoje (2000 m.) suformuotų plėtros tikslų įgyvendinimo [24]. Vyriausybės iškelti pagrindiniai tikslai – siekti ekonomikos augimo, skatinti įmonių konkurencingumą ir didinti užimtumą – įvardyti Vyriausybės patvirtintoje Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje. Atsižvelgdama į ES keliamus reikalavimus užimtumui didinti, Lietuvos darbo birža paruošė, patvirtino ir įgyvendina Strateginį ir veiklos planą 2003- 2005m. Tačiau struktūriniai darbo rinkos pokyčiai, intensyvi naujų technologijų plėtra turi įtakos darbo netekusiems asmenims konkuruoti dinamiškoje darbo rinkoje. Nedarbas ypač palietė atskiras socialines demografines gyventojų grupes: jaunimą, vyresnio, priešpensinio amžiaus asmenis, kuriems sunku prisitaikyti prie darbo rinkos sąlygų ir reikalavimų. Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, egzistuoja ilgalaikio nedarbo problema. Bendrąją prasme tai toks nedarbas, kai didelę dalį bendro bedarbių skaičiaus sudaro asmenys, kurie neturi darbo 12 ar daugiau mėnesių.

Ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažinimas – vienas iš pagrindinių Lietuvos darbo biržos 2005 metų veiklos tikslų. 2004 metais bendras bedarbių skaičius sumažėjo 37,8 tūkst., tačiau ilgalaikių bedarbių dalis, palyginti su bendru bedarbių skaičiumi, išliko didelė (26,9 proc.). Lietuva pagal ilgalaikį nedarbą – skaičių tų bedarbių, kurių nedarbo trukmė 2 metai ir daugiau, - ES yra trečioje vietoje.

Ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką problemas savo straipsniuose ir pranešimuose, moksliniuose darbuose nagrinėjo: L. Okunevičiūtė – Neverauskienė, R. Orenienė, N. Mackevičienė, A. Maminskas, B. Gruževskis, M.Jankauskienė, A. Petrauskas, A. Pocius ir kt.

Tačiau ilgalaikių bedarbių problema nėra pilnai ir įvairiapusiškai atskleista. Ilgalaikiai bedarbiai – tai pakankamai didelė ir viena iš labiausiai socialiai pažeidžiamų gyventojų grupių, kuri ne visada objektyviai suvokia savo padėtį darbo rinkoje. Žemas bedarbių išsilavinimo lygis, atotrūkis nuo darbo rinkos, kvalifikacijos stoka, pasyvumas sąlygoja ilgalaikio nedarbo problemos sprendimo sudėtingumą. Ilgalaikio nedarbo mažinimas yra viena iš opiausių temų šiandieniniai visuomenei ir valstybei. Todėl šios problemos aktualumas paskatino susidomėti ilgą laiką nedirbančių asmenų padėtimi darbo rinkoje.

Šio darbo tikslas – išanalizuoti ilgalaikių bedarbių integraciją į darbo rinką sąlygojančius veiksnius, įvertinti užimtumo priemonių veiksmingumą, darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumą, bedarbių darbinės motyvacijos lygį, bei nustatyti šios bedarbių grupės užimtumą didinančias kryptis bei priemones. Tyrimas, kuris atliktas Širvintų darbo biržoje, suteikia galimybę išanalizuoti, kokią įtaką ilgalaikių bedarbių užimtumui turi dalyvavimas darbo rinkos politikos priemonėse, darbo biržos teikiamos paslaugos, darbo motyvacija. Darbe taip pat nemažą dėmesį skyrėme ilgalaikio nedarbo priežasčių bei pasekmių išsiaiškinimui, apžvelgėme problemas, kurios iškyla integruojant ilgalaikius bedarbius į darbo rinką, kokių priemonių pagalba valstybė siekia mažinti ilgalaikį nedarbą bei jų įtaka šios grupės bedarbiams.

Savo darbe keliamo hipotezė:

Ilgalaikių bedarbių integracija į darbo rinką tiesiogiai priklauso nuo darbo rinkos politikos priemonių veiksmingumo, darbo biržos veiklos efektyvumo ir darbo motyvacijos lygio.

Tam, kad pasiekti tikslą ir patikrinti hipotezę keliami tokie darbo ir tyrimo uždaviniai::

- ✓ išanalizuoti Lietuvos ir Europos Sąjungos darbo rinkos politikos ypatumus;
- ✓ aptarti ir įvertinti darbo biržos veiklos kryptis ilgalaikio nedarbo atžvilgiu;
- ✓ išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių požiūrį į darbo rinkos politikos priemones ir jų įtaką įsidarbinimo rezultatams.
- ✓ atskleisti ilgalaikių bedarbių darbo motyvacijos įtaką jų integracijos į darbo rinką problemos sprendimui.

Tyrimo objektas - Širvintų darbo biržoje registruoti ilgalaikiai bedarbiai, kurių bendra nedarbo trukmė 12 mėnesių ir daugiau. Į tyrimą įtraukta 80 ilgalaikių bedarbių.

Tyrimo metodai – kiekybinis tyrimo metodas – anketinė ilgalaikių bedarbių apklausa, statistinių duomenų, lyginamoji bei vertinamoji analizės. Teorinė analizė bei loginis metodas panaudoti tiriant mokslo šaltinius, analizuojant darbo rinkos ypatumus bei pateikiant išvadas.

Darbe naudojamos sąvokos: bedarbis, darbingas asmuo, darbo jėga, darbo rinką, nedarbas, ilgalaikis nedarbas, ilgalaikis bedarbis, užimtumas ir kt. (2 priedas).

Darbą sudaro keturios pagrindinės dalys. Pirmoje dalyje, kurią sudaro trys skyriai, analizuojamos ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastis tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje, aptariama situacija darbo rinkoje, išanalizuoti ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. Antroji dalis, kurią sudaro trys skyriai, skirta naujausių ilgalaikių bedarbių užimtumo politikos kryptių Lietuvoje ir Europos Sąjungoje aptarimui. Trečioji dalyje aprašytas sociologinio tyrimo modelis, tiriamųjų atrankos, anketos sudarymo logika ir duomenų apdorojimas. Ketvirtoje dalyje pateikti tyrimo rezultatai. Šios dalies trijuose skyriuose, taikant statistinių duomenų, lyginamosios ir vertinamosios analizės metodus, aptariami tyrimo, kuris

atliktas Širvintų darbo biržoje, gauti empiriniai duomenys, kurie leidžia suformuluoti išvadas ir pasiūlymus.

Tyrimo rezultatus numatoma pristatyti Širvintų darbo biržoje bei rajono savivaldybėje.

1. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ PADĖTIS, PROBLEMOS IR GALIMYBĖS DARBO RINKOJE

1.1. Ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastys Europos Sąjungoje ir Lietuvoje.

Nedarbas – viena iš opiausių šiuolaikinės visuomenės problemų. Nepaisant skirtingų ekonominių, kultūrinių ir socialinių aplinkybių ir Europą slegia nedarbo, nesaugumo darbo rinkoje problema. Aukšto nedarbo lygio mažinimas – viena didžiausių ekonominių ir socialinių XXI a. pradžios problemų beveik visose ES valstybėse. Vienas iš dešimties ES piliečių veltui vargsta ieškodamas darbo. Nors ES sukurta nemažai naujų darbo vietų, tačiau daugiau kaip pusė visų darbo ieškančių asmenų jau ilgiau kaip metai yra bedarbiai. “Europos Sąjungoje ne tik trūksta darbo vietų – kai kurios gyventojų grupės, pavyzdžiui, ilgą laiką darbo nerandantys asmenys, jaunimas, vyresnio amžiaus žmonės, neįgalieji, moterys, darbo rinkoje susiduria su ypatingais sunkumais” [12, p. 8]. ES siekia ne tik užtikrinti, kad Europos Sąjungoje būtų kuriama daugiau naujų darbo vietų, bet ir suteikti darbo rinkoje daugiau galimybių toms gyventojų grupėms, kurių padėtis iki šiol buvo nelabai palanki.

Ilgalaikis nedarbas laikoma labai svarbia problema tiek Lietuvoje, tiek visose Europos Sąjungos šalyse. “Darbo jėgos tyrimų (DJT) duomenimis, Europos Sąjungoje ilgalaikiai bedarbiai sudarė beveik pusę visų bedarbių (45 proc.)“ [21, p. 15]. Šiandieninės nesprenžiamos ilgalaikio nedarbo problemos – tai rytdienos socialinės problemos, kurių sprendimui reikės vis didesnių visuomeninių lėšų.

ES šalių ilgalaikiai bedarbiai į nedarbo sūkurį patenka dėl netinkamo ar nepakankamo profesinio pasirengimo, nenoro bei gebėjimų stokos keistis, bei darbdavių nuostatos priimti į darbą jaunesnius žmones.

Lietuvoje, kaip ir ES šalyse ilgalaikio nedarbo atžvilgiu vyrauja panašios tendencijos. Ekonominis nuosmukis, ūkio restruktūrizavimas ir privatizavimas Lietuvoje sukėlė didelį ir struktūriškai nepalankų nedarbą: aukštas jaunimo nedarbo lygis, daug ilgalaikių bedarbių, ryškūs teritoriniai nedarbo lygio skirtumai. Atsirado didelė darbo jėgos dalis, kuri yra nepajėgi prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių: turimas išsilavinimas, kvalifikacija ir kompetencija neatitinka darbdavių keliamų reikalavimų.

Ilgalaikiai bedarbiai – tai bene labiausiai socialiai pažeidžiamas gyventojų sluoksnis Lietuvoje. Patirtis rodo, jog bendro nedarbo išaugimas per ilgesnį laikotarpį beveik visada iššaukia ilgalaikio nedarbo padidėjimą. Lietuvos darbo biržos duomenimis, ilgalaikių bedarbių dalis 1996 – 2001 m. šalyje išaugo nuo 11,7 iki 33,3 proc., tačiau per 2002 m. sumažėjo iki 30,5 proc. Paskutiniaisiais metais padėtis ėmė gerėti, ilgalaikių bedarbių dalis visų bedarbių tarpe 2004 m. siekė

26,9 proc., tačiau ji buvo didesnė nei 2003 metais. Didžiausias ilgalaikio nedarbo lygis Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse yra užfiksuotas tarp asmenų, vyresnių nei 50 metų ir paprastai jis yra žemesnis jaunimo tarpe, nei kitų amžiaus grupių. Jauni (iki 25 metų amžiaus bedarbiai) sudaro 8,5 proc. ilgalaikių bedarbių.

Nuo 1997 m. keliose valstybėse narėse ilgalaikio nedarbo lygis mažėjo, tačiau daugelyje jis vis dar išlieka aukštas. Ilgalaikio nedarbo lygis Vokietijoje, Estijoje, Graikijoje, Italijoje ir Lietuvoje gerokai viršija 25 ES valstybių narių ilgalaikio nedarbo lygio vidurkį.

Kabant apie ilgalaikį nedarbą tiek Lietuvoje, tiek ir Europoje, pagrindiniu diskusijų objektu gali būti ilgalaikio bedarbio sąvoka. Daugelyje užsienio šalių ilgalaikiai bedarbiai yra asmenys, nedirbantys daugiau kaip 12 mėnesių, tačiau pats nedarbo pobūdis vertinamas skirtingai. Tai gali būti nepertraukiamo nedarbo metai, kitu atveju – bendrojo nedarbo metai per tam tikrą laikotarpį. Analogiškas ilgalaikių bedarbių nustatymo kriterijus taikomas ir Lietuvoje. Lietuvoje ilgalaikio nedarbo riba nėra oficialiai nustatyta, tačiau Lietuvos darbo birža ilgalaikiams bedarbiams priskiria bedarbius, kurie yra įregistruoti gyvenamosios vietos darbo biržoje ilgiau kaip 12 mėnesių. Tuo tarpu darbo jėgos tyrimų duomenimis, kurie atliekami prisilaikant vieningos Tarptautinės darbo organizacijos metodikos, respondentai nurodo bendrą nedarbo trukmę, kuri dažniausiai yra ilgesnė nei registruota nedarbo trukmė. Ilgalaikio nedarbo atmaina gali būti ir pasikartojantis nedarbas. Nedarbo periodas gali būti pertrauktas dėl įvairių priežasčių: laikino įsidarbinimo, dalyvavimo bedarbių profesinio mokymo programoje, nesiregistravus darbo biržoje ir kt. Taigi, ilgalaikis nedarbas bendrąją prasme tai toks nedarbas, kai didelę dalį bendro bedarbių skaičiaus sudaro asmenys, kurie neturi darbo 12 ar daugiau mėnesių. Minėtu atveju šios aplinkybės nėra labai reikšmingos, kadangi bus nagrinėjami rodikliai bedarbių, kurie yra įregistruoti gyvenamosios vietos darbo biržoje trumpiau kaip 12 mėnesių ir ilgiau kaip 12 mėnesių, ir kurių bendra nedarbo trukmė 12 ir daugiau mėnesių.

Ilgalaikio nedarbo didėjimą lemia įvairios priežastys, kurias galima suskirstyti į dvi grupes: objektyvios ir subjektyvios [17]. Objektyvios labiau priklauso nuo bendros padėties šalies ūkyje, nuo darbo santykių įmonėse ir socialinio dialogo. Subjektyvios priežastys labiau priklauso nuo pačių bedarbių kokybinių charakteristikų (sveikatos būklės, išsilavinimo, profesijos, amžiaus, gyvenimo vietos ir pan.), jų įsidarbinimo motyvacijos, šeimos funkcijų vykdymo ir vyraujančių darbdavių nuostatų .

Skirtingose Europos šalyse yra skirtingos ilgalaikių bedarbių socialinės ir demografinės charakteristikos [45]. Pavyzdžiui, Italijai ir Ispanijai būdingas augantis jaunimo skaičius, kuriam trūksta patyrimo ir reikalingo paruošimo. Todėl šiose šalyse tarp ilgalaikių bedarbių didesniąją dalį sudaro jaunimas be profesinio pasirengimo. Tuo tarpu Švedijoje, kurioje ilgalaikio nedarbo lygis yra žemesnis negu daugumoje šalių, tarp ilgalaikių bedarbių vyrauja imigrantai, jaunimas bei

pagyvenusio amžiaus žmonės. Ir pagrindinės ilgalaikio nedarbo priežastys išskiriamos šioje šalyje – nepakankamas profesinis pasirengimas bei nepakankama imigrantų adaptacija šalyje. Suomijoje trūksta specialistų dėl naujų technologijų plitimo [19], o Turkijoje profesinis mokymas apsiriboja trumpalaikė paklausa darbo rinkoje [40]. Lietuvoje tarp ilgalaikių bedarbių vyrauja vyresnio nei 50 metų amžiaus asmenys bei jaunimas turintis žemą išsilavinimą [26]. Vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje daugiausia lemia pakitusios užimtumo sąlygos. Ūkio subjektams vis mažiau reikia nekvalifikuotos arba mažai kvalifikuotos darbo jėgos. Be to, rinkos ekonomikos sąlygomis ir ypač šiuolaikinėje visuomenėje įgyto jaunystėje išsilavinimo neužtenka užimtumui visam darbinės veiklos laikui užtikrinti. Pakitusios gamybos sąlygos, naujos technologijos nuvertina turėtus išsimokslinimo diplomus ir verčia įgyti naują profesiją ar kvalifikaciją, kas vyresnio amžiaus asmenims yra nepriimtina.

Užsienio šalių specialistai, tyrinėjantys ilgalaikį nedarbą, kaip svarbiausią aptariamo reiškinių priežastį, dažniausiai nurodo struktūrinius pokyčius darbo rinkoje ir daug rečiau – asmenines savybes. Tačiau su šiuo požiūriu galima ir nesutikti, kadangi dažnai neigiamos ilgalaikio bedarbio sociologinio portreto detalės identifikuojamos gerokai sunkiau negu objektyvūs, ilgalaikį nedarbą sąlygojantys ekonominiai veiksniai, tarp kurių svarbų vaidmenį vaidina pokyčiai ūkio struktūroje.

Viena vertus ilgalaikių bedarbių nedarbo problemas galima sieti ir su ūkio struktūrinių pokyčių įtakos ilgalaikiam nedarbui. “Pasak ekspertų, ilgalaikiam nedarbui Lietuvoje turi įtakos ūkio raidos struktūriniai pokyčiai. Nepakankamas investicijas į pramonės, statybos ir paslaugų sektorius, mažėjanti žemės ūkio plėtra sukuria perteklinę darbo jėgą ir didina nedarbą. Jei šis procesas trunka ilgesnį laiką, daugėja ilgai negalinti rasti darbo žmonių” [40, p.12]. Ši problema ypač aktuali kaime, kur žemės ūkyje dirba didelė dalis gyventojų.

Kita vertus, su asmeninėmis žmogaus savybėmis, kurios apsprendžia psichologinio veiksnio įtaką aptariamam reiškiniui. Bene svarbiausia iš jų galima įvardinti darbinės motyvacijos stoką. Daugelio atliktų tyrimų rezultatai Lietuvoje parodė, jog ilgalaikių bedarbių įsitvirtinimo galimybės darbo rinkoje labai ribotos būtent dėl ypač menkos jų darbinės motyvacijos.

Struktūriniai pokyčiai gali būti susiję su darbo vietų stygiumi žemą kvalifikaciją turintiems darbuotojams arba vyresnio amžiaus dirbančiųjų atleidimu (Vokietija, Airija). Jie gali būti susiję su regioniniais ypatumais. ”Kitos ilgalaikio nedarbo priežastys, susijusios su struktūrinių pokyčių pasekmėmis – nepakankamos kvalifikacijos ir neturinčio patyrimo jaunimo gausėjimas darbo rinkoje (Ispanija), kai švietimo sistemos tikslai neatitinka pramonės poreikių (Malta, Turkija), darbo paklausos ir pasiūlos skirtumai darbo rinkoje (Vokietija)” [40, p. 12]. Lietuvoje 2001 metais atliktas ilgalaikio nedarbo tyrimas parodė, kad ilgalaikis nedarbas prasideda gerokai anksčiau, nei žmogus susiduria su darbo rinka ar kreipiasi į darbo biržą. Daugeliui ilgalaikių bedarbių ši problema

prasidėjo jau pagrindinėje mokykloje. Nepakankamas pažangumas bendrojo lavinimo mokykloje riboja jauno žmogaus galimybes siekti kokybiško profesinio pasirengimo ir paklausios profesijos. Tinkamumo profesinio pasirengimo trūkumas riboja įsidarbinimo galimybes (ypač kaimo vietovėse ir miesteliuose). Neturintis profesinio pasirengimo žmogus jaunystėje išvengia nedarbo (20 - 40 metų amžiaus žmonės dažnai ir be profesinio išsimokslinimo randa galimybių uždirbti pakankamai pinigų savo ir savo šeimos poreikiams patenkinti). Ši problema dažnai kyla apie 50 metų ir vyresnio amžiaus asmenims. Taigi, ilgalaikio nedarbo problema prasideda jau bendrojo lavinimo mokykloje ir gali kamuoti žmogų iki senatvės.

Struktūriniai pokyčiai yra viena iš objektyvių nedarbo priežasčių. "Paprastai mokslinėje literatūroje išskiriamos ir nekontroliuojamos ilgalaikio nedarbo priežastys: ekonominė stagnacija, pajamų lygis ir jų struktūra, demografinis sprogymas, migracija, mokymo sistemos ypatumai, todėl ilgalaikio nedarbo problemos mastas priklauso ir nuo sprendimų kitose gyvenimo srityse. Tačiau aiškių ribų tarp nekontroliuojamų ir kontroliuojamų ilgalaikio nedarbo priežasčių (susijusių su ūkio struktūros pokyčiais) nėra, kadangi visada nėra aišku koku mastu valstybinės institucijos pajėgios daryti įtaką situacijai darbo rinkoje" [40, p. 12]. Reikia atkreipti dėmesį į tai, jog Rytų ir Centrinės Europos šalyse bei Vakarų Europos šalyse ilgalaikio nedarbo priežastys taip pat skiriasi. "Teigiama, jog transformacijos šalyse ilgalaikį nedarbą dažniausiai sąlygoja laisvų darbo vietų trūkumas bei struktūriniai darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimai" [40, p. 12]. Suomijoje trūksta specialistų dėl naujos technologijos plitimo [19]. Olandijoje pernelyg daug studentų renkasi nepaklausias specialybes. Vakarų šalyse ypač Danijoje ir Belgijoje ilgalaikį nedarbą taip pat skatina didelės socialinės garantijos netekus darbo.

Akivaizdu, kad ilgalaikio nedarbo problema aktuali ne tik Lietuvoje, bet ir kitose ES šalyse. Vakarų valstybės kad ir turėdamos gerokai labiau išvystytą rinkos ūkį, nepajėgia išspręsti šios problemos. Tenka konstatuoti liūdną faktą, jog ilgalaikis nedarbas yra nuolatinis išsivysčiusių rinkos šalių palydovas. Tačiau nepriklausomai nuo to, kokioje šalyje gyvena ilgalaikiai bedarbiai, jiems dažniausiai yra būdingos tos pačios ypatybės – žemesnės aspiracijos, mažiau aktyvus gyvenimo būdas, socialinė izoliacija, žemas pasitikėjimas savo galimybėmis, žema darbo motyvacija, pasyvumas ieškant darbo.

1.2. Užimtumo tendencijos Europos Sąjungos šalyse ir Lietuvoje. Prognozės.

Šalies užimtumo politika laikoma efektyvi, jeigu ją įgyvendinant nedarbo lygis mažėja, o užimtumas auga. “Užsienio šalių patirtis rodo, kad rinkos ekonomikos sąlygomis didesnis ar mažesnis nedarbas, kaip socialinis reiškinys yra neišvengiamas” [38, p. 6-7]. Kadangi, rinkos ekonomikoje visiškai išvengti bedarbystės neįmanoma, tai siekiama, kad nedarbo lygis būtų artimas natūraliam nedarbo lygiui, t.y. 3 – 4 proc. priklausomai nuo šalies ekonominio išsivystymo lygio, darbo jėgos, užimtumo struktūros bei vidutinio gyvenimo lygio. “Jeigu nedarbas neviršija natūralios normos, teigiama, kad šalyje yra visiškas užimtumas. Palaikyti nedarbą šiame lygyje yra vienas iš svarbiausių užimtumo politikos uždavinių“ [38, p. 6-7].

Pradedant 1990 metais, Lietuvos ekonomika pergyveno infliacijos augimo, gamybos ir gyvenimo lygio nuosmukio laikotarpį. Per pastaruosius metus iš esmės pasikeitė darbo jėgos pasiūla ir paklausa darbo rinkoje. Rinka kėlė aukštus reikalavimus darbo kokybei, gamybos asortimentui, darbo įrankių pakeitimui į modernius... Lietuvoje mažėjo gyventojų užimtumas, augo nedarbo lygis ir aštrėjo visos su tuo susijusios socialinės problemos.

Pereinamuoju į rinkos ekonomiką laikotarpiu įvyko sparčių pokyčių, paveikusių užimtumo tendencijas: 1991-2000 metais užimtumas sumažėjo 312 tūkst. dirbančiųjų.

Pastarąjį dešimtmetį labai pasikeitė užimtumo struktūra pagal nuosavybės formas. “1990-2001 m. privataus sektoriaus dalis užimtumo struktūroje padidėjo nuo 22 iki 66,4%” [26, p. 112]. Privatizavimo procesas turėjo didelę įtaką privataus ir valstybinio sektoriaus santykio pasikeitimui.

Pereinamojo laikotarpio pradžioje šalyje įvyko svarbių užimtumo pokyčių įvairiuose ūkio sektoriuose. “1990 m., prieš pradedant ekonomines reformas daugiausia gyventojų dirbo pramonėje (30%), žemės ūkyje (18%) ir statybos sektoriuje (12%). Užimtumas žemės ūkyje didėjo iki 1996 m. – iki 24,1%, o vėliau pradėjo mažėti” [26, p. 112]. Vykdamas žemės ūkio reformą, keitėsi žemės ūkio subjektų sudėtis bei ūkininkavimo sąlygos. Lietuvoje dalis žemės (po 2-3 hektarus) buvo nemokamai išdalyta asmenims, tuo metu dirbusiems ūkyje. Suirus žemės ūkio bendrovėms, dalis gyventojų neteko nuolatinio darbo.

Pirmaisiais ekonomikos pertvarkymo metais pramonės ir statybos sektoriuje dirbančiųjų asmenų gerokai sumažėjo [26]. 1991-1997 metais užimtumas pramonėje bendroje užimtumo struktūroje sumažėjo nuo 30 iki 20 procentų. Daugelis Lietuvos ekonominių ryšių nutrūko ar susilpnėjo. Lietuvos vidaus rinka buvo per siaura ir ribotomis galimybėmis (apyvartinių lėšų stygiaus, blogos produkcijos kokybės, pasenusių technologijų), kad dalyvautų pasaulinėje rinkoje. 1992-1993 metais Lietuvoje buvo būdingos tokios užimtumo tendencijos, kai laiku nemokėtas darbo užmokestis, žmonės buvo priversti dirbti sutrumpintą darbo laiką, bet nenutraukdavo darbo santykių su įmonėmis.

XX amžiaus pabaigoje paslaugų sektorius Lietuvoje buvo gerai išplėtotas tik didesniuose miestuose ir rajonų centruose, kur veiksmingai funkcionavo pramonės infrastruktūra. Labai sumažėjo paslaugų ir sumenkų jų kokybė mažesniuose miestuose ir kaimo vietovėse. “Viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl nesiplėtojo paslaugų sektorius mažuose miestuose ir kaimo vietovėse, - maža gyventojų perkamoji galia“ [16, p. 33].

Visiškai kitokia padėtis buvo Europos Sąjungos šalyse. Nuo 1994 iki 1998 metų daugelyje ES šalyse bendras užimtųjų skaičius padidėjo 2,3 mln. žmonių. Pagrindinės priežastys lėmusios padidėjusį užimtumą ES šalyse: plačiau taikomos lanksčios užimtumo formos, smulkaus ir vidutinio verslo plėtojimas ir aktyvi trečiojo organizacijų sektoriaus plėtra.

“Po Europos Sąjungos plėtros bendras 25 narių ES gyventojų skaičius išaugo 20 proc., tačiau dominuoja penkiolika senųjų ES narių. Jų gyventojai sudaro per 80 proc. visų ES gyventojų skaičiaus. Bendras vidinis produktas išsiplėtusioje Europos Sąjungoje išaugo beveik 5 proc., tačiau skaičiuojant vienam gyventojui, sumažėjo 12 proc. Išsiplėtusios Europos Sąjungos (ES – 25) ekonomikos augimas sumažėjo nuo 1,1 proc. 2002 metais iki 0,8 proc. 2003 metais“ [24, p. 9].

2003 metais ES – 25 užimtumo augimas buvo ribotas. “Užimtumo augimas, lėtėjęs nuo 2001 m. pirmos pusės, 2002 m. paskutinį ketvirtį visai sustojo, o 2003 m. užimtumo rodikliai tik labai nežymiai pradėjo didėti. Per visus metus užimtumo augimas beveik nekito ir siekė 0,2 proc., o nedarbo lygis pakilo nuo 8,8 proc. 2002 m. iki 9,1 proc. (ES – 15 – 8,1 proc.)“ [46, p.7]. ES darbo rinkų padėtis kai kuriuose sektoriuose, ypač pramonėje, rodė jaunimo ir žemos kvalifikacijos darbo jėgos užimtumo mažėjimo ženklus. “Taip pat ES vėl kyla ilgalaikio nedarbo lygis – iki 4,0 proc. 2003 m. (ES – 15 – iki 3,3 proc.) ir keičia laipsniško smukimo tendenciją, kuri buvo ypač pastebima 1998 – 2001 m.“ [46, p. 7].

Senųjų ir naujųjų Europos Sąjungos šalių narių užimtumo lygiai, 2002 metų duomenimis, gerokai skyrėsi, todėl bendras gyventojų užimtumo lygis 25 narių ES, palyginti su 15 narių ES, sumažėjo iki 62,9 proc. (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Pagrindiniai užimtumo rodikliai ES 2002m.

	ES 15	Naujosios ES narės	Lietuva	ES 25	ES 25 (pokytis %)
Gyventojų skaičius (mln.)	380,8	74,1	3,4	454,9	119,7
Užimtieji 15-64 m. (tūkst.)	161038	28228	1405	189266	117,5
Darbingo amžiaus gyventojai 15-64 m. (tūkst.)	250623	50497	2321	301120	120,1
Užimtumo lygis 15-64 m. (%)	64,3	55,9	59,9	62,9	98,7

2003 m. užimtumo rodikliai valstybėse narėse (ES – 25) buvo įvairūs. Beveik pusėje jų metinis užimtumo augimas buvo neigiamas. Kita vertus, dešimtyje valstybių narių užimtumas augo ir pasiekė daugiau kaip 1 proc., tai Airijoje, Estijoje, Graikijoje, Latvijoje, Liuksemburge, Slovakijoje, Vengrijoje ir Lietuvoje.

1.2.1. Lietuva bendroje ES darbo rinkoje. Lietuvos darbo rinką 2003 – 2004 metais veikė palanki ekonominė situacija, ekonomika augo greitėjančiais tempais. Ūkio augimą skatino spartus eksportas bei atsigaunanti vidaus paklausa. Augo BVP, produkcijos pardavimas, vidaus vartojimas ir tiesioginės užsienio investicijos. Pastovus ekonomikos augimas įtakojo teigiamą užimtumo augimą, tačiau bendras užimtumo lygis vis dar žemesnis nei ES vidurkis (2004 m. atitinkamai 61,1 % ir 63,0 %). Nuo 2002 metų pradėjo didėti užimtųjų skaičius. 2003 metais palyginti su 2002 metais įvairiose veiklos srityse užimtųjų skaičius padidėjo 32 tūkst., arba 2 proc. ir vidutinis 2003 metų skaičius sudarė 1438 tūkst., 2004 metais - 1436,3 tūkst. [48]. Didėjant užimtų gyventojų skaičiui, didėja gyventojų užimtumo lygis. 2004 m. gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, gyventojų užimtumo lygis buvo 61,1 proc., iš jų vyrų – 64,6 proc., moterų – 57,8 proc. (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Užimti gyventojai Lietuvoje (metų vidurkis; tūkst.)

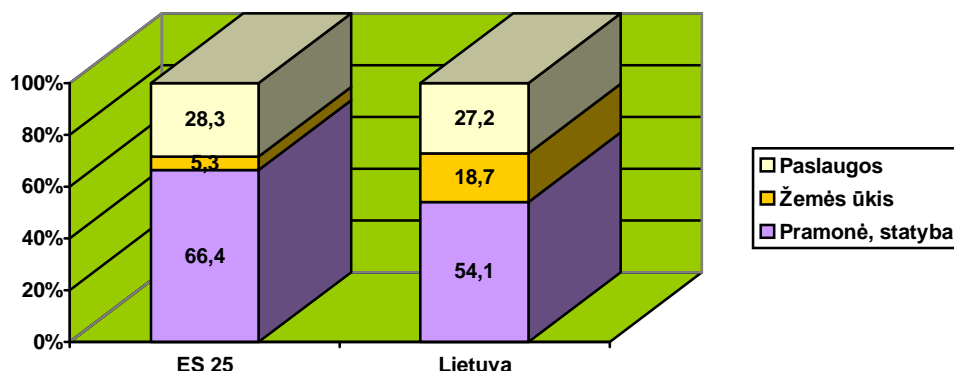
Metai	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Užimtųjų skaičius	1489,4	1456,5	1397,8	1351,8	1405,9	1438,0	1436,3
Užimtumo lygis (proc.)	62,3	61,4	58,7	57,2	59,6	60,9	61,1
Vyrai (proc.)	66,1	63,8	60,1	58,5	62,3	63,7	64,6
Moterys (proc.)	58,8	59,2	57,5	55,9	57,1	58,4	57,8

*Statistikos departamento duomenys.

2004 metais apie 80 proc. visų užimtųjų dirbo samdomą darbą, 15 proc. dirbo savarankiškai. Daugiau nei pusė (56 proc.) užimtųjų dirbo paslaugų sferoje, apie trečdalį – pramonėje ir statybose. Toliau išlieka aukšta gyventojų, užsiimančių žemdirbyste, miškininkyste ir žuvininkyste, dalis – apie 15,8 proc.

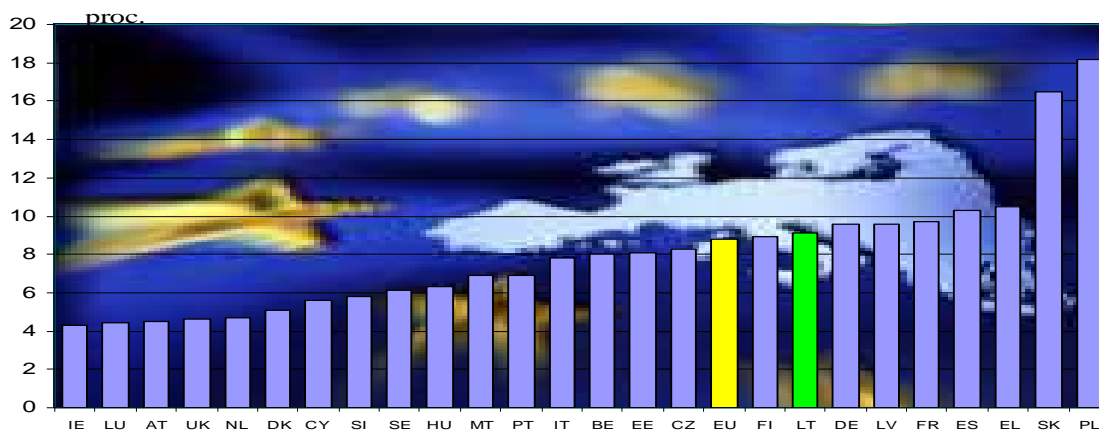
Lietuva, 2004 metais tapusi Europos Sąjungos nare ir dalyvaudama bendroje ES ekonominėje erdvėje, nuosekliai tobulina užimtumo politiką ir plėtoja žmonių socialinę raidą. Lietuvos darbo birža siekia deramai prisidėti prie svarbiausių Europos Vadovų Taryboje Lisabonoje (2000 m.) suformuotų plėtros tikslų įgyvendinimo – pasiekti, kad iki 2010 metų ES taptų dinamiškiausia ir konkurencingiausia pasaulyje žiniomis paremta ekonomika, suderinančia tvarų ekonomikos augimą su didesniu ir geresnės kokybės užimtumu, geresne socialine sanglauda ir aplinkos apsauga [24].

Didžiausi sunkumai, įgyvendinant Lisabonos užimtumo strategijos tikslus, Lietuvos laukia kuriant darbo vietas ir didinant užimtųjų skaičių paslaugų sektoriuje bei mažinant užimtųjų skaičių žemės ūkio sektoriuje (žr. 1 pav.).



1 pav. Užimtumo struktūra (proc.)
EUROSTAT 2003 m. duomenys

Jau dabar Lietuvos darbo rinkoje pastebimi teigiami pokyčiai. Europos Sąjungos statistikos tarnybos duomenimis, per 2004 metus nedarbo lygis Lietuvoje sumažėjo labiausiai iš visų Europos Sąjungos šalių – 2,6 proc. punkto. Metų pabaigoje jis sudarė 9,4 proc., gerokai priartėdamas prie Europos Sąjungos vidurkio (8,9 proc.) (žr. 2 pav.).



2 pav. Nedarbo lygis ES 25 šalyse 2004 m. gruodžio mėn.
*EUROSTAT, 2004 m. gruodžio mėn. duomenys

Prognozuojama, jog ir toliau gerės šalies ekonominė situacija veikiant ekonominei plėtrai Europoje. Manoma, jog 2005-2007 metais situacija darbo rinkoje taip pat toliau gerės. Gyventojų užimtumo didėjimą paskatins ir Europos Sąjungos finansinė parama. “Be to, darbo rinkos būklė stipriai įtakos ir ūkio plėtra, verslo ir investavimo sąlygos, darbo rinkos lankstumas. Dėl to didės darbo jėgos paklausa, produktyvumas, stiprės optimistiniai ūkio dalyvių lūkesčiai ir kainų konvergencija. Dėl vis didesnės darbo jėgos paklausos ir darbo jėgos lankstumo nedarbo lygis šalyje mažės nuo 12,4 proc. (užimtumo tyrimo duomenimis) 2003 metais iki 9,7 proc. 2007 metais“

[35, p.17]. Nedarbo šalyje mažėjimui įtakos turės ir tai, jog Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšos bus naudojamos ir pramonės, ir verslo plėtrai.

Prognozuojama, jog ateityje darbo jėgos aktyvumas tik didės, o nedarbo lygis – mažės (žr. 3 lentelę). Pagal šiuos rodiklius Lietuva priartės prie Europos Sąjungos šalies būdingų darbo jėgos aktyvumo ir nedarbo lygių rodiklių vidurkių“ [35, p. 18].

3 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo ir nedarbo prognozė

Rodikliai	Metai						
	2000	2005	2010	2020	2030	2040	2050
20-64 metų darbo jėgos aktyvumas, proc.	77,9	78,4	82	83,9	84,6	84,8	85
Nedarbo lygis pagal TDO apibrėžimą, proc.	16,4	10,3	9,2	7,4	6,3	6,2	6

*Šaltinis – Lietuvos konvergencijos 2004 metų programa

Sėkmingai vykdomos reformos, didėjantis ekonomikos augimo tempai, laipsniškai mažėjantis nedarbas ir augančios gyventojų pajamos suteikia Lietuvai puikias galimybes sparčiais žingsniais siekti ES šalių senbuvių gyvenimo kokybės. Vyriausybė kelia pagrindinius tikslus – toliau siekti ekonomikos augimo, skatinti šalies įmonių konkurencingumą ir didinti užimtumą. Šie ambicingi siekiai įvardinti Vyriausybės patvirtintoje Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje.

1.2.2. Darbo rinką reglamentuojančios teisinės bazės tobulinimas. 2003 metais, įsigaliojus naujam Lietuvos respublikos darbo kodeksui, su juo buvo suderintos Lietuvos respublikos bedarbių remimo įstatymo nuostatos. Nustatytas racionalesnis Užimtumo fondo valdymas, apibrėžti vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo tikslai ir šaltiniai (valstybės, savivaldybių biudžetai ir Užimtumo fondo lėšos). Patvirtinus Naujus Lietuvos darbo biržos nuostatus, pertvarkyta darbo biržos struktūra ir reglamentuotas Lietuvos darbo biržos valdymas, sudarė galimybes efektyviau ir lanksčiau naudoti darbo rinkos politikos priemones, mažinančias nedarbą.

2003m. lapkričio 18d. priimtas Lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės bei uždrausta bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios rasės, religijos ar įsitikinimų.

Siekiant gerinti priešpensinio amžiaus bedarbių socialinę apsaugą, patvirtintas „Priešpensinio amžiaus bedarbių užimtumo ir socialinės apsaugos gerinimo 2003-2004 m. priemonių planas“. Lietuvos darbo biržoje pradėta įgyvendinti vyresnio amžiaus bedarbių

užimtumo rėmimo programa, kuria siekiama didinti jų užimtumą ir galimybes kuo ilgiau išsilaikyti darbo rinkoje.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl LRV 1998m. vasario 10d. nutarimo Nr.169 „Dėl viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo“ sudarytos didesnės galimybės darbo biržoms, organizuojant viešuosius darbus kartu su savivaldybėmis, pagerinti kaimo gyventojų laikiną užimtumą.

Įgyvendinant užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programą, patvirtintos rekomendacijos lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti, kurios padidins darbo rinkos lankstumą, sudarys didesnes gyventojų užimtumo galimybes ir palankesnes sąlygas derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką.

Nustatyta nauja Licenzijų tarpininkauti dėl LR piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarka.

2003 metų pabaigoje Lietuvos Respublikos Seime priimtas, o nuo 2005 metų sausio 1d. įsigaliojo Nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Šio įstatymo tikslas – suformuoti finansiškai stabilią ir patikimą draudimo nuo nedarbo sistemą, kuri užtikrintų apdraustiesiems šia nedarbo rūšimi asmenims pakankamas pajamas, jiems netekus turėto darbo ir ieškant naujo darbo pagal turėtą ar įgyjamą profesiją.

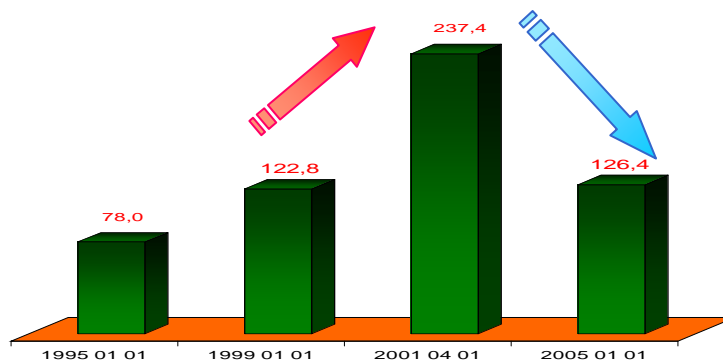
2004m. Seimas priėmė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtą LR socialinių įmonių įstatymą, kuriuo siekiama didinti užimtumą, ypač tų, kuriems sudėtinga prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių: neįgaliųjų, ilgalaikių bedarbių, priešpensinio amžiaus žmonių ir kt. Vienas pagrindinių socialinių įmonių steigimo tikslų – remti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, sudaryti teisinį pagrindą socialinėms įmonėms atsirasti ir plėtotis, nustatyti kokiems juridiniams asmenims gali būti suteiktas socialinės įmonės statusas, apibrėžti įdarbinamų asmenų grupes, nustatyti darbo santykių šiose įmonėse ypatumus.

1.2.3. Pokyčiai ir išliekantys sunkumai Lietuvos darbo rinkoje. 2003 metais pasiektas esminis persilaužimas darbo rinkoje - pradėjo mažėti nedarbas, išaugo darbo jėgos paklausa. Kartu buvo nuolat didinamas aktyvus bedarbių rėmimas, padidintas nepasirengusių darbo rinkai, darbo rinkoje papildomai remiamų ir ilgalaikių bedarbių įtraukimas į aktyvios darbo rinkos politikos programas, išplėstos profesinio mokymo, laikino užimtumo programos – viešųjų darbų ir remiamų darbų programos. Įgyvendinamos darbo rinkos politikos priemonės diferencijuojamos pagal atskiras bedarbių grupes – jaunimą, ilgalaikius bedarbius ir kitas grupes. Siekiant sutrumpinti darbo paieškos laiką, buvo įgyvendintos ilgalaikiams bedarbiams skirtos darbo rinkos programos, šie asmenys papildomai remiami darbo rinkoje, įtraukiami į laikino užimtumo priemones. Didinant bedarbių atsakomybę už jiems taikomų darbo rinkos priemonių vykdymą ir stiprinant jų paskatas

ieškoti darbo teritorinėse darbo biržose sudaromi Įsidarbinimo planai (susitarimas tarp bedarbio ir darbo biržos).

2004 metais šalies darbo rinka pasižymėjo toliau vykstančiais teigiamais pokyčiais – mažėjančia darbo jėgos pasiūla ir išliekančia didele jos paklausa. Nedarbo ir ilgalaikės bedarbystės padariniams išvengti Lietuvoje įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, modernizuojamos ieškantiems darbo ir darbdaviams teikiamos paslaugos. Įgyvendinant Užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programą, pasiektas esminis persilaužimas darbo rinkoje: sustabdytas tolesnis nedarbo didėjimas, sumažintas nedarbas, išaugo darbo jėgos paklausa.

- Per 2004 metus šalyje buvo įregistruota 204,3 tūkst. bedarbių. Lyginant su 2003 m. tuo pačiu laikotarpiu, bedarbių skaičius sumažėjo 37,8 tūkst. arba 15,6 proc.
- 2005 m. sausio 1 d. darbo jėgos pasiūla šalyje sumažėjo iki 1999 metų lygio (žr. 3 pav.).



3 pav. Darbo jėgos pasiūlos rodikliai

*Lietuvos darbo biržos duomenys

- Bedarbių struktūroje išaugo moterų ir vyresnio amžiaus bedarbių lyginamasis svoris, *sumažėjo jaunimo dalis* (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Bedarbių struktūriniai pokyčiai

	2004 01 01		2005 01 01		Pokytis, %
	sk. tūkst.	%	sk. tūkst.	%	
Įregistruota bedarbių	158,8		126,4		-20,4
moterys	85,1	53,6	72,6	57,4	-14,8
vyrai	73,7	46,4	53,9	42,6	-26,9
absolventai	4,1	2,6	2,3	1,8	-43,9
jaunimas (iki 25 metų)	17,2	10,9	10,3	8,1	-40,3
priešpensinio amžiaus bedarbiai (5 m. iki pensijos)	14,1	8,9	14,4	11,4	2,1
ilgalaikiai bedarbiai	40,8	25,7	36,9	29,2	-9,5

*Lietuvos darbo biržos duomenys

- *Ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažinimas buvo vienas iš pagrindinių Lietuvos darbo biržos 2004 metų veiklos tikslų, kaip ir kitų ES šalių. 2003 m. jų vidutinis metinis skaičius sumažėjo beveik 20 tūkst., o 2004 m. lyginant su 2003 m. sumažėjo 6 tūkst. Jei 2002 m. kas trečias darbo biržoje registruotas bedarbis buvo ilgalaikis, tai 2004 m. – kas ketvirtas, tačiau ilgalaikių bedarbių dalis palyginti su bendru bedarbių skaičiumi, vis tik išlieka gana didelė (žr. 4 pav.).*

	2002 m.		2003 m.**		2004 m. **	
	Vidutiniai metiniai skaičiai	Dalis, proc.	Vidutiniai metiniai skaičiai	Dalis, proc.	Vidutiniai metiniai skaičiai	Dalis, proc.
Bedarbių	198350	-	167033	-	142485	-
Jaunimo	24100	12,1	19600	11,7	13600	9,5
Ilgalaikių bedarbių	62 900	31,7	44 600	26,7	38400	26,9

4 pav. Vidutiniai metiniai bedarbių skaičiai

*Lietuvos darbo biržos duomenys

*Bedarbių procentas nuo darbo jėgos

**Bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų

- Didžiausia dalis (beveik pusė) darbo biržoje įsiregistravusių ilgalaikių bedarbių gyveno kaimo vietovėje (net 46 proc.), kas ketvirtas – didžiuosiuose miestuose, beveik kas trečias – rajonų miestuose.
- Moterys sudarė 52 proc. ilgalaikių bedarbių, vyrai – 48 proc.
- Ilgalaikis nedarbas yra daugiausia vyresnio amžiaus žmonių problema, jauni (iki 25 metų amžiaus bedarbiai) sudaro 8,5 proc. ilgalaikių bedarbių.
- *Trečius metus iš eilės šalyje mažėja bedarbių skaičius bei jų procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų. Vidutinis metinis bedarbių procentas 2004 metais buvo 6,8 proc. Tai 1,3 procentinio punkto mažiau negu prieš metus ir 4,5 procentiniais punktais mažesnis nei 2001 metais, kai nedarbas šalyje buvo pasiekęs aukščiausią lygį - 12,5 proc.*
- *Didžiausia darbo vietų pasiūla – kvalifikuotiems darbininkams. Tai kas antras pasiūlymas įsidarbinimui.*
- *Darbuotojų paklausa labiausiai išaugo paslaugų sektoriuje, o sumažėjo – žemės ūkyje. Kas antras pasiūlymas darbui įregistruotas paslaugų sektoriuje ir kas trečias – pramonėje.*

- *Per 2004 metus ženkliai sušvelninti teritoriniai nedarbo skirtumai ir nebuvo didelių sezoninių bedarbių skaičiaus svyravimų.* “Nors nedarbo rodikliai mažėja, kai kurios teritorijos dar negali atsigausti po ekonomikos nuosmukio ir turi struktūrinių darbo rinkos problemų. Todėl registruotas aukščiausias ir žemiausias nedarbas tarp savivaldybių skyrėsi 7-8 kartus“ [24, p. 11].

Galima būtų teigti, kad dėl 2004m. dėl ūkio augimo, įgyvendinamų Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001- 2004 metų programos priemonių, aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, dalyvavimo bendroje ES ekonominėje erdvėje padėtis Lietuvos darbo rinkoje gerokai pagerėjo: išaugo užimtumas, sumažėjo nedarbas, padidėjo darbo jėgos paklausa. Praėjusiais metais išaugus neterminuoto darbo paklausai, sudarytos palankesnės sąlygos vis didesniai skaičiui bedarbių susirasti nuolatinį darbą. Sustiprėjo teigiamos darbo rinkos plėtojimosi tendencijos, sumažėjo nedarbo lygio teritoriniai skirtumai. Priimta daug reikšmingų teisės aktų, įgyvendinamos užimtumo ir specialios darbo rinkos institucijų veiklos tobulinimo programos. Tačiau nors padėtis darbo rinkoje ir gerėja, visgi dar išlieka sunkumų užimtumo srityje.

Išliekantys sunkumai Lietuvos darbo rinkoje:

- ➔ *Darbo rinka nėra pakankamai lanksti ir subalansuota.* Rinkai būdingas palyginti žemas darbo jėgos profesinis ir teritorinis mobilumas, išlieka darbdavių aprūpinimo kvalifikuota darbo jėga problema.
- ➔ *Per 2004 metus išliko darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo problema.* Didžioji dalis (72 proc.) įregistruotų bedarbių buvo nepasirengę darbo rinkai: kas trečias neturėjo profesinio pasirengimo, kas dešimtas – darbo praktikos, per 40 proc. dėl ilgos darbo pertraukos buvo praradę darbo įgūdžius pagal turimą profesiją. Ilgalaikiai bedarbiai, ieškantys darbo ilgiau kaip 12 mėnesių, sudarė 27 proc. visų bedarbių.
- ➔ *Santykinai didelė nekvalifikuotos ir nemotyvuotos darbo jėgos dalis.*
- ➔ *Vidutinė bedarbystės trukmė didėja.* 2001 metais ji buvo 7,1 mėnesio, 2003 metais – 8,9 mėnesio, o 2004 metais – 9,1 mėnesio (nuo registracijos darbo biržoje dienos) [25].
- ➔ *Pastaraisiais metais darbo rinkoje, pakartotinai darbo biržoje įsiregistravusių bedarbių skaičiaus didėjimas – tai dar viena problema, kuri vis aštrėja.* 2003 metais liepos – rugsėjo mėn. Darbo ir socialinių tyrimų institutas atliko pakartotinai teritorinėse darbo biržose įsiregistravusių bedarbių sociologinį tyrimą. Šis tyrimas atskleidė, “jog pakankamai daug pakartotinai darbo biržoje įsiregistravusių bedarbių neturėjo darbo daugiau kaip dvejus metus (net 39 proc.); 1-2 metus – 13 proc.; 6-12 mėn. – 14 proc.; 3-6 mėn. – 11 proc. tyrimo duomenimis, faktiškai kas antras darbo biržoje įregistruotas pakartotinas bedarbis neturi darbo ilgiau nei metus (t.y. nepriklausomai nuo oficialios (apskaičiuojamos tam tikram laikui) jų registracijos darbo biržoje trukmės) yra

realus ilgalaikis bedarbis“ [41, p.14]. 2004 metais pusė ilgalaikių bedarbių registravosi darbo biržoje pakartotinai.

➔ *Bedarbių struktūroje – didelė dalis nepasirengusių darbo rinkai ar turinčių nepaklausias darbo rinkoje profesines kvalifikacijas, auga neturinčių darbo įgūdžių bedarbių dalis.*

➔ *Pastebimai gausėja kai kurių asmenų grupių užimtumo problemų.* Pastaruoju metu išlieka pakankamai didelis vyresnio amžiaus bedarbių lyginamasis svoris. Šio amžiaus asmenų galimybės susirasti darbą yra menkos. Kadangi diegiant pažangias technologijas mažėja nekvalifikuotos arba mažai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa ir darbo netenka vyresnio amžiaus, pasyvesnio gyvenimo būdo asmenys. Didžioji dalis jų – ilgalaikiai bedarbiai. Net 38 proc. priešpensinio amžiaus bedarbių darbo neturi ilgiau kaip vienerius metus.

Šiuo metu pagrindinės Lietuvos darbo rinkos išliekančios problemos – *vis dar aukštas nedarbo lygis* (ypač jaunų žmonių ir vyresnio amžiaus asmenų), mažas užimtumas (ypač 25 – 54 m. vyrų), didelė žemės ūkio, medžioklės, miškininkystės sektoriaus dirbančių asmenų dalis, gerokai viršijanti ES vidurkį. Savarankiškai dirbančių asmenų skaičius – geras verslumo rodiklis – Lietuvoje mažesnis nei daugelyje ES valstybių narių [26].

Vidutinis darbo jėgos išsilavinimo lygis Lietuvoje, palyginti su ES vidurkiu, yra aukštas. Tačiau esama neatitikimų tarp kvalifikacijos, profesinio išsilavinimo bei mokymo ir darbdavių bei darbo rinkos reikalavimų. Profesinio mokymo sistema nepakankamai pritaikyta didėjantiems darbo rinkos poreikiams, susijusiems su struktūriniais ūkio pokyčiais. “Be to, yra problemų, susijusių su skirtinga profesinio mokymo ir švietimo kokybe įvairiuose Lietuvos vietose, todėl būtina efektyviau kontroliuoti profesinio mokymo standartus“ [26, p. 79].

Palyginti su vyresniais gyventojais, jaunimo kvalifikacijos lygis yra žemesnis, ir tai iš dalies susiję su dideliu “nubyrėjimu” iš pagrindinio mokslo pakopos, ypač iškart po pereinamojo į rinkos ekonomiką laikotarpio. Lietuvai aktuali ir mokymosi prieinamumo problema.

1.3. Ilgalaikių bedarbių integracijos į Lietuvos darbo rinką problemos ir jų mažinimo veiksniai

Ilgalaikį nedarbą sąlygoja bendra šalies ekonominė būklė, sumažėjusi darbo jėgos, ypač žemos kvalifikacijos arba nekvalifikuotos, paklausa, žema bedarbių kvalifikacija, negatyvus darbdavių požiūris į praradusius darbinius įgūdžius ar specialius gebėjimus vyresnio amžiaus bedarbius, paskatų ieškoti darbo ar tobulintis praradimas [27].

1. Dideli regioniniai – socialiniai - ekonominiai darbo rinkos netolygumai.

Lietuvos ūkio restruktūrizacija, rinkos santykių plėtra ir kiti vidaus ir išorės ekonominiai veiksniai lėmė kaimo gyventojų užimtumo pokyčius. Nedarbas kaime išaugo – 60 proc., o tuo tarpu mieste – tik 9 proc. Nepakankamas žemės ūkio šakų konkurencingumas, kaimo žmonių nesugebėjimas prisitaikyti dirbti rinkos sąlygomis [30]. Mažiau palankiose žemės ūkiui vietovėse vyrauja ypač nepalanki demografinė ekonominė socialinė situacija, apsunkinanti užimtumo problemų sprendimą atskiruose regionuose. Investicijos į pramonę ir verslą daugiausiai koncentruojamos miestuose, kur yra išvystyta infrastruktūra ir kvalifikuota darbo jėga. Kaimo vietovėse, skirtingai nei mieste, silpnai plėtojamas paslaugų sektorius. “Investicinė aplinka ir sąlygos alternatyviam verslui skatinti kaimo vietovėse yra mažiau palankios nei mieste“ [30, p. 13].

Mažėjant žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotos darbo jėgos paklausai, daugumos kaimo žmonių išsilavinimas, profesinis pasirengimas neatitinka augančių rinkos ekonomikos poreikių, kas užkerta kelią sėkmingai integracijai į darbo rinką. “Tik trečdalis jų turi aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą (tuo tarpu šalyje – apie 50 proc.). Net 44,0 proc. kaimo dirbančiųjų – be profesinio mokymo (šalies mastu – 30 proc.), o iš visų dirbančiųjų, turinčių pradinį išsilavinimą – 69 proc. kaimo dirbantieji. Taip pat žema kaimo vietovių bedarbių motyvacija. Iš besikreipiančių – kas ketvirtas siekia gauti pažymą socialinėms išmokoms ir tik pusė – įsidarbinti. Tuo tarpu miesto bedarbių šių tikslų siekia atitinkamai 13 proc. ir 78 proc.“ [30, p. 13].

2. Struktūrinis darbo paklausos ir pasiūlos neatitikimas. Pastaraisiais metais kas trečias įsiregistravęs darbo biržoje bedarbis neturi kvalifikacijos, kas antro turima kvalifikacija neturi paklausos arba neatitinka darbdavių reikalavimų. Integruoti į darbo rinką neturinčius jokio profesinio pasirengimo asmenis yra sudėtinga, todėl vienas iš minėtos problemos sprendimo būdų – kvalifikacijos įsigijimas. Lietuvoje veikia darbo rinkos mokymo centrai, švietimo sistemai priklausančios mokymo įstaigos, užsiimančios suaugusių profesiniu mokymu, bet juose parengti ar perkvalifikuoti bedarbiai dėl mažo mobilumo negali rasti jų kvalifikaciją atitinkančio darbo. Be to, vienos svarbiausių profesinio tobulėjimo kliūčių – vyresnis ilgalaikių bedarbių amžius bei jų nenoras ir nesugebėjimas keistis, kita vertus, neigiamas ir pačių darbdavių požiūris į juos. Darbdaviai laikosi nuomonės, jog į vyresnio amžiaus žmonių mokymą ir prisitaikymą prie darbo

rinkos investuoti neracionalu, kai yra daug neturinčio darbo jaunimo. Vyresnio amžiaus darbuotojai turi tris kartus mažiau galimybių mokytis, negu likusi darbo jėgos dalis [26].

3. *Mažėjant nekvalifikuotos darbo jėgos paklausai, didėja ir darbdavių reikalavimai būsimiems darbuotojams.* Kylant darbdavių reikalavimams vis didesnę reikšmę įsidarbinimui turi ne tik išsilavinimas, profesinė kvalifikacija, bet ir papildomi profesiniai gebėjimai: užsienio kalbų, verslumo įgūdžiai, o ypač informacinių technologijų valdymas. Tai iššaukia, kad visuomenė socialiai poliarizuojasi ir skyla į segmentus. Ne su informacinėmis technologijomis susijusį darbą dirbantys žmonės dabar turi akivaizdžiai mažiau galimybių gauti gerai atlyginamą darbą [39].

4. *Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas plėtojamas nepakankamai, todėl kai kurie darbuotojai nesijaučia saugūs vykstant struktūriniais pokyčiams.* Darbdaviai savo darbuotojų kvalifikacijos kėlimu nėra suinteresuoti ir labiau pasirengę priimti naują jau paruoštą specialistą, nei apmokyti darbuotoją. Lietuvos įmonių ir pačių dirbančiųjų investicijos į kvalifikacijos kėlimą buvo vienos mažesnių tarp ES narių ir šalių kandidačių [26].

5. *Dalis praradusių darbą asmenų net tarpininkaujami teritorinių darbo biržų negali prisiderinti prie darbo rinkos.* Jie geba arba nori dirbti tik nesunkius, nekvalifikuotus darbus, kurių pasiūla mažėja. Tam tikrų gyventojų grupių gaunama socialinė parama kartu su kitokia šeimoms teikiama socialine parama neskatina jų ieškoti darbo, užsidirbti. Dž. Keinas siūlė skirti nedarbą, “atsirandantį laisva valia (savanoriškas nedarbas), ir prievartinį nedarbą. Pirmasis yra tada, kai laisvos darbo vietos nepritraukia nedirbančių žmonių dėl juos nepatenkinančio (per žemo) darbo užmokesčio lygio, antrasis – kai nedirbantis žmogus sutinka su esamu atlyginimo dyžiu, bet negali rasti paties darbo (darbo vietos)” [22, p. 19].

6. *Nesureguliuoti darbo ir socialinės paramos bedarbiams santykiai. Ilgalaikis nedarbas sudaro nuolatinio skurdo situacijas, kai šeima pripranta prie gyvenimo iš pašalpų ir neįsivaizduoja jo kitokio.* Lietuvoje neoficialiai dirbti labiau verta. Įsidarbinęs kelioms dienoms žmogus tuoj pat prarastų socialines pašalpas, kurios dažnai didesnės nei minimalus darbo užmokestis. Dėl to kaltas ne pats žmogus, bet valstybė, nesureguliuota darbo ir socialinių pašalpų santykiai. Lietuvos darbo biržos užsakymu atliktas Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2001 metais tyrimas parodė, kad nedarbas ir visu pirma, ilgalaikis, didina žmonių riziką tapti skurstančiais. “Ilgalaikių bedarbių namų ūkiai pagal piniginių pajamų lygį nėra homogeninė grupė. Lemiamo ilgalaikių bedarbių dalis – 60 proc. turi vieno MGL ir mažesnes pajamas, tai yra iki 125 Lt. Jie didžiąją dalimi (88 proc.) priklauso žemiausiam Lietuvos gyventojų socialiniam sluoksniui” [43]. Be to, pastebima tendencija: kuo mažesnės bendrosios pajamos, tuo didesnę dalį jose sudaro įvairios pašalpos, kompensacijos. Socialinė pašalpa yra pagrindinė pinigine socialinės paramos forma [18]. Europos Sąjungos rekomendacijose dėl užimtumo gerinimo Lietuvoje pažymima, kad būtina reformuoti bedarbio pašalpas bei socialinę paramą bedarbiams, tikslu pašalinti pasyvumą ir skatinti aktyvų

dalyvavimą, o ne pasyvų pašalpų gavimą [15]. Kita vertus, kadangi Lietuvoje pakankamai žema darbo jėgos kaina, o reikalavimai labai dideli, nemaža ilgalaikių bedarbių dalis nenori dirbti, nes labiau apsimoka gauti socialinę paramą.

7. *Ilgalaikių bedarbių problema galima sieti ir su asmeninėmis žmogaus savybėmis*, kurios apsprendžia psichologinio veiksmo įtaką aptariamam reiškiniui. Bene svarbiausia iš jų darbinės motyvacijos stoka. Teritorinių darbo biržų atliekamų tyrimų rezultatai atskleidė, jog vienas iš bedarbių išsiregistravimo darbo biržoje motyvu yra gauti pažymas socialinei pašalpai (nurodė 15 proc. apklaustųjų) bei medicininėms įstaigoms. Tokios tendencijos ypač ryškios kaimo bedarbių tarpe.

8. *Amžius*. Sunkiausiai įsidarbina jaunimas turintis žemą išsilavinimą arba dar nedirbę, neturintys patirties jauni žmonės, o taip pat priešpensinio amžiaus asmenys.

9. *Nedarbo trukmė*. K.A. Larsen 1995 m. atliko tyrimus „Darbdavių nuostatos ilgalaikių bedarbių atžvilgiu“, kurie parodo bedarbių galimybes įsidarbinti priklausomai nuo nedarbo trukmės. Pastebėta, kad bedarbį priimdami į darbą darbdaviai beveik neatsižvelgia į jo nedarbo trukmę, jeigu pastarasis nedirbo mažiau nei 3 mėnesius. Tačiau 3 – 6 mėnesių nedarbo trukmė jau sumažina įsidarbinimo galimybes 16 procentų. *Kai nedarbo trukmė 6 – 12 mėnesių, įsidarbinimo galimybės sumažėja 46 procentais, o viršijanti vienerius metus nedarbo trukmė sumažina galimybes įsidarbinti net 62 procentais*. Darbdaviai linkę manyti, kad „jeigu bedarbis nesugeba rasti darbo pakankamai ilgą laiką, vadinasi, tokia nesėkmė turi savo priežastį“. Darbdaviai mano, kad tokie bedarbiai gali būti praradę bendrus darbo įgūdžius ar specialius gebėjimus, jie mažiau pasitiki savimi“ [10, p. 118].

Ilgalaikis nedarbas yra kompleksinė problema, kurios sprendimas priklauso nuo trijų pagrindinių veiksnių:

- Užimtumo galimybių (priklauso nuo agreguotos paklausos, smulkaus ir vidutinio verslo plėtros galimybių, užimtumo rėmimo ir darbo rinkos politikos priemonių).
- Teigiamos motyvacijos (ją formuoja supanti socialinė aplinka: šeima, mokykla, profesinio rengimo įstaigos, žiniasklaida, socialinės ir ekonominės gyvenimo sąlygos);
- Žinių ir įgūdžių (juos formuoja bendrojo lavinimo mokykla, visų tipų profesinio rengimo įstaigos);

Ilgalaikė bedarbystė – sunki darbo rinkos problema. Jai užsitęsus – aktyvias darbo paieškas keičia pasyvumas, susitaikymas su nedarbu, jie sunkiau ryžtasi keisti profesiją, mažėja galimybės įsidarbinti arba ieškoma vis paprastesnio, mažiau kvalifikuoto darbo, blogėja jų materialinė būklė.

Todėl pakankamų našaus užimtumo galimybių ir nuolatinių gyvenimo šaltinių užtikrinimas yra viena svarbiausių ir sudėtingiausių kiekvienos visuomenės užduočių. Siekiant kuo didesnio

užimtumo, reikia formuoti lanksčią kompleksinę sistemą, apimančią tokias sritis: išsilavinimą ir profesinį pasirengimą (daug investuoti į gyventojų švietimą, profesinį rengimą ir persikvalifikavimą), aplinkos gerinimą (valstybė turi užtikrinti palankią verslui sąlygas, ko pasakoje bus sukurta daugiau laisvų darbo vietų), aktyvų prieinamumą (teisingesnis gamtos išteklių (žemės) pasiskirstymas ir laisvesnis gamybos priemonių (kreditų, informacijos) prieinamumas), darbui imlios technologijas, viešųjų darbų programas, diskriminuojamas grupes, darbo pasidalijimą [16]. Nors ir postindustrinėje visuomenėje daugėja privačios iniciatyvos galimybių, tačiau užimtumo srityje ir toliau lieka svarbus valstybės vaidmuo.

Viena iš pagrindinių Europos užimtumo politikos strategijos kryptių – užimtumo rėmimas ir pasirengimo darbo rinkai gerinimas. Šioje kryptyje ypatingai pabrėžiama, kad bedarbiai (ypač ilgalaikiai) privalo turėti pirmenybės teisę naudotis užimtumo galimybėmis greitai besikeičiančioje darbo rinkoje. Svarbus užimtumo rėmimo krypties elementas – kol asmuo netapo ilgalaikiu bedarbiu, turi būti nustatyti jo individualūs poreikiai ir suteikta konkreti jo poreikius tenkinanti pagalba [20].

Dauguma šalių, kuriose aukštas ilgalaikio nedarbo lygis, skatina darbdavius surinkti ir apmokyti ilgalaikius bedarbius, tuo tarpu likusios šalys stengiasi padėti ilgalaikiams bedarbiams surasti darbą. Didžiojoje Britanijoje vienu iš faktorių, sąlygojančių ilgalaikį nedarbą yra tai, kad paklausa kokybiškai neatitinka pasiūlos, taip pat neatitinka ilgalaikių bedarbių darbo paieškos ir darbdavių išankstinės nuostatos. Ilgalaikiai bedarbiai turi pirmumo teisę pasinaudoti užimtumo įstaigų ir mokymo įstaigų teikiamomis paslaugomis, o vyriausybė garantuoja darbo ir mokymosi galimybę, vietą darbo klube arba galimybę užsiimti verslu jaunimui (18-24 metų), kurio nedarbo trukmė nuo 6 iki 12 mėnesių [47].

Dalyvaujant tokiose paramos programose, darbdaviai kai kada pakeisdavo požiūrį į ilgalaikius bedarbius. Švedijoje dedama daug pastangų parduoti ilgalaikius bedarbius potencialiems darbdaviams. Skiriamos lėšos jau egzistuojančio personalo augimui, tuo pačiu sukuriant ilgalaikiams bedarbiams labiau tinkamas darbo vietas.

Atsižvelgiant į Lietuvos sukauptą medžiagą bei ES šalių patirtį, siekiant mažinti ilgalaikį nedarbą galima būtų taikyti šias priemones, kurias galima būtų suskirstyti į šešias grupes:

- I. Ilgalaikių bedarbių (jaunimo) užimtumo motyvacijos formavimas ir psichologinė pagalba.
- II. Įdarbinimo paslaugų prieinamumo ir įvairovės didinimas.
- III. Profesinio mokymo pajėgumų plėtra.
- IV. Darbdavių, įdarbinančių ilgalaikius bedarbius, skatinimas.
- V. Smulkaus ir vidutinio verslo plėtra.
- VI. Socialinės paramos ir mokesčių sistemos tobulinimas [16, p.84].

Ilgalaikių bedarbių reintegracija darbo rinkoje yra ilgalaikis procesas, todėl jam valdyti ir toliau tikslinga taikyti kompleksinio pobūdžio priemones, investuoti į minėtos grupės bedarbių profesinį psichologinį konsultavimą, mokymosi bei darbo motyvacijos formavimą, mokymo, užimtumo programų bei santykių su darbdaviais ir kitais socialiniais partneriais plėtrą.

2. UŽIMTUMO POLITIKOS KRYPTYS ILGALAIKIO NEDARBO ATŽVILGIU EUROPOS SĄJUNGOJE IR LIETUVOJE

Šiuolaikinėje visuomenėje labai padidėjo užimtumo vaidmuo. Kylant valstybės gerovei, kartu su ekonomine stiprėja ir socialinė darbo funkcija. Kita vertus, konkretaus asmens gerovė pirmiausia sukuriama darbu. “Užimtumas – žmogaus socialinės raidos komponentė” [16, p. 21]. 1990 m. Jungtinių Tautų vystymo programos “Globaliniame pranešime apie žmogaus socialinę raidą buvo suformuluotas žmogaus socialinės raidos apibrėžimas. “Žmogaus socialinė raida – tai procesas, kuris praplečia žmogaus pasirinkimo galimybes [...]. Tačiau, kad ir koks būtų visuomenės gyvenimo lygis, žmogus privalo turėti galimybę pasirinkti tris svarbiausius dalykus: ilgai ir sveikai gyventi, įgyti žinių bei apsirūpinti ištekliais, reikalingais normaliam gyvenimo lygiui pasiekti. Nesant šių pagrindinių dalykų, daugelis kitų pasirinkimo galimybių lieka neprieinamos” [49, p.10]. Siekiant užtikrinti aukštą žmonių gyvenimo lygį, ekonominis augimas bei aukštas BVP lygis valstybėje yra svarbi ir būtina, bet nepakankama sąlyga. “Kita būtina sąlyga – tai aukštas užimtumo lygis, mažas nedarbas ir gana didelės pajamos, palyginti su minimaliu gyvenimo lygiu analizuojamoje valstybėje. Šios sąlygos svarba nuolat didėja atsižvelgiant į šiuolaikinę ūkio plėtros sampratą, kad ekonomikos raida svarbi tiek, kiek ji orientuota į žmogų, kiek padeda žmogaus galimybėms ir prisideda prie jo gyvenimo kokybės plėtros“ [16, p. 22]. Užimtumas – yra žmogaus socialinės raidos pagrindas, kuris užtikrina jo pasirinkimo galimybes visose kitose gyvenimo srityse.

Šiuolaikinėje visuomenėje ypatingai akcentuojama žmogiškųjų resursų - žmogiškojo kapitalo vertė. Žmogaus socialinės raidos teorija teigia, “kad sveika ir kvalifikuota darbo jėga yra geriausias plėtros pagrindas ir kad žmonėms turi būti suteiktos didesnės galimybės dalyvauti ir konkuruoti rinkos ekonomikoje bei turėti iš to naudos“ [33, p. 14]. Ir pasaulyje pirmaujančiomis šalimis laikomos tos šalys, kurių žmonės yra sveiki, išsimokslinę ir turi aukštą profesinę kvalifikaciją. “Užimtumas yra lyg tiltas, jungiantis ekonomikos augimą ir žmogaus raidą” [8, p. 24]. Kūrybingumas ir žinios šiuolaikinėje visuomenėje tapo galingais socialinės ir ekonominės raidos varikliais.

Žmogaus socialinei raidai atsiveria naujos perspektyvos. Dabar daug kalbama apie informacinę visuomenę ir jos įtaką pagrindinėms žmonių pasirinkimo galimybėms ir socialinei įtėrciai. “Globalizacija veikia senus įpročius ir ardo nusistovėjusias struktūras. Tai reiškia, kad mūsų visuomenė turėtų keistis ir prisitaikyti prie naujos aplinkos, o ne bergždžiai ginti senus įpročius ar struktūras“ [16, p. 8]. Ekonomikoje situacija keičiasi dramatiškai greitai. Kadangi žinios ekonomikos raidai turi vis didesnę reikšmę, tai svarbiausiu gamybos veiksniu taps žmogaus sugebėjimai. Sėkmę lems žmogus, o ne technologijos. “Mokslininkų nuomone, šiuolaikinės

ekonomikos raida mažiau asocijuojasi ne su statybomis ir gamyba, bet labiau su žmogaus lavinimu plačiąją prasme – žiniomis, institucijomis ir kultūra. Negalima sukurti daugiau ekonominės vertės darant vis daugiau ir daugiau tų pačių daiktų. Reikėtų investiciją į žmogų prilyginti bent jau investicijai į gamybą“ [16 p. 9]. Šiuo metu dažnai akcentuojama, jog pagrindinis įmonių turtas bus dvasinis kapitalas t.y. darbuotojų žinios, įgūdžiai, kūrybingumas ir vaizduotė.

Žinių, išsilavinimo ir kūrybingumo svarba informacinėje visuomenėje didėja. Informacinės visuomenės plėtra sudaro prielaidas gyventojų užimtumo sferoje vykti didžiuliams kokybiniams pokyčiams. Informacinės technologijos (IT) iš esmės keičia darbo turinį ir kelia naujų sudėtingų reikalavimų dirbantiems profesinio mobilumo, lankstumo ir darbinės motyvacijos atžvilgiu. “Vykstant tokiems pokyčiams daugėja žmonių ir bendruomenių nepajėgiančių patenkinti greitai besikeičiančių poreikių, “netinkamumas” [16, p. 8].

2.1. Europos Sąjungos užimtumo strategija

ES šalyse, nedarbas laikomas svarbia socialine problema, reikalaujančia pozityvių ir efektyvių priemonių vieningai plėsti aktyvią darbo rinkos politiką. “XX a. paskutinio dešimtmečio pradžioje paaiškėjo, jog norint išspręsti ES darbo rinką veikiančias struktūrinio pobūdžio problemas neužtenka tik užtikrinti ekonomikos augimą“ [13]. 1997 metais Liuksemburge vykusio Viršūnių susitikimo metu Europos valstybių arba jų vyriausybių vadovai priėmė pirmąjį istorijoje “užimtumo gairių” rinkinį, kurio tikslas – skatinti kurti veiksmingesnę darbo rinkos politiką. T.y neapsiriboti vien pinigine parama bedarbiams ir pagrindinį dėmesį skirti prevencinėms priemonėms, labiau pabrėžiant darbo ieškančių asmenų tinkamumą darbui, verslumą, verslo ir darbuotojų gebėjimą prisitaikyti prie ekonominių ir technologinių pokyčių. Tinkamumas darbui susijęs su darbo ieškančių asmenų gebėjimais. Mokymas, tęstinis mokymas ir tinkamas profesinis orientavimas yra tos priemonės, kurias taikydamos vyriausybės gali užtikrinti, kad ieškantys darbo asmenys turėtų darbo rinkai reikalingų gebėjimų ir specialiųjų žinių.

ES užimtumo gairėse akcentuojama, jog svarbiausiu prioritetu yra kova su nedarbu ir būtinybė tobulinti darbo jėgos gebėjimus, taip didinant žmonių galimybes ir ES konkurencingumą.

2000 m. kovo 23 - 24 d. Europos Tarybos patvirtinta Lisabonos strategija nustatė naują strateginį tikslą Europos Sąjungai siekiant padidinti užimtumą, sustiprinti ekonomines reformas ir socialinę sanglaudą žiniomis pagrįstoje ekonomikoje. “Paprastai Lisabonos strategija apibūdinama nurodant jos pagrindinį tikslą – per dešimtmetį Europos Sąjungą paversti konkurencingusia ir dinamiškiausia žiniomis paremta ekonomika pasaulyje, galinčia subalansuotai ekonomiškai augti, kuriant daugiau ir geresnių darbo vietų bei siekiant didesnės socialinės sanglaudos“ [11]. Tuomet tokius ambicingus siekius diktavo pati ES ekonomika, kuri 6 metus sparčiai ir tolygiai augo,

užimtumas didėjo ir darbo našumas kilo. Įvertinus 5 metų ekonomikos raidą, pusiaukelėje – 2005m. tapo aišku, kad Lisabonoje išskeltas tikslas nebus pasiektas. Tai lėmė objektyvios priežastys – pasaulio ekonomikos raida stabtelėjo, o Europos susidūrė su rimtais sunkumais. Todėl 2005m. kovo mėn. Europos vadovų Taryba nusprendė pertvarkyti Lisabonos strategiją ir pagrindines pastangas nukreipti į ekonomikos augimą bei užimtumo didinimą. Todėl ekonomikos augimas ir užimtumo didėjimas - turi tapti kiekvienos ES šalies narės strateginiu tikslu.

ES susirūpinusi ir naujųjų ES valstybių narių užimtumo problemomis. 2003 m. Europos Komisija pateikė pasiūlymus dėl naujos Europos užimtumo strategijos, Užimtumo gairėse nustatydama 10 užimtumo reformos “priesaika” ES valstybėms, o taip pat pateikdama individualias rekomendacijas kiekvienai narei. Užimtumo gairėse nustatyti trys visa apimantys ir vienas kitą papildantys tikslai: visiškas užimtumas, darbo kokybė ir našumo gerinimas, socialinė sanglauda ir aprėptis.

Siekdamos trijų svarbiausių tikslų, valstybės narės įgyvendina politiką, kurioje atsižvelgiama į konkrečias gaires – veiksmų prioritetus. Tai –

- taikyti skatinamąsias ir prevencines priemones bedarbiams ir neveikliems žmonėms;
- kurti darbo vietas ir skatinti verslumą;
- pradėti permainas ir skatinti prisitaikomumą bei mobilumą darbo rinkoje;
- skatinti žmogiškojo kapitalo raidą ir visą gyvenimą trunkantį mokymąsi;
- didinti darbo jėgos pasiūlą ir vyresnio amžiaus žmonių aktyvumą;
- siekti lyčių lygybės; sudaryti palankias sąlygas darbo rinkoje žmonėms, kuriems sunkiau integruotis, kovoti su jų diskriminavimu;
- didinti darbo patrauklumą;
- nedeklaruojamą darbą paversti reguliariu užimtumu;
- kovoti su regioniniais užimtumo skirtumais [11].

Be Užimtumo gairių ir užimtumo rekomendacijų valstybės narės turi visiškai įgyvendinti Bendrąsias ekonominės politikos gaires ir užtikrinti, kad šie du įrankiai veiktų darniai.

Valstybės narės siekia visiško užimtumo, įgyvendindamos visapusiškos politikos požiūrį, įtraukiantį paklausos ir pasiūlos priemones, ir taip didindamos užimtumo lygį, artindamos juos prie Lisabonoje ir Stokholme nustatytų tikslų. Vykdoma politika siekia tokių Europos Sąjungos vidurkių: bendras užimtumo lygis – 67 proc. turi būti pasiektas 2005 m., 70% - 2010 m.; moterų užimtumo lygis turėtų siekti atitinkamai 57 proc. ir 60 proc.; vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis turėtų būti lygus 50 proc. - 2010 m. Bet kokie nacionaliniai tikslai turi derėti su Europos Sąjungos numatomais rezultatais bei turi būti atsižvelgta į konkrečias nacionalines aplinkybes [11].

Geresnė darbo kokybė yra glaudžiai susijusi su konkurencinga ir žiniomis paremta ekonomika. Kokybė apima vidinę darbo kokybę, igūdžius, visą gyvenimą trunkantį mokymąsi ir

kilimą tarnyboje, lyčių lygybę, darbuotojų sveikatą ir saugą, lankstumą ir saugumą, įtraukimą ir darbo rinkos prieinamumą, darbo organizavimą ir t.t. [11].

Užimtumas yra svarbiausia priemonė socialiniam įtraukimui pasiekti. Vykdomos kartu su atviru koordinavimo socialinio įtraukimo srityje metodu, užimtumo politika turėtų palengvinti įsidarbinimą, skatindamos kokybiško užimtumo prieinamumą visoms moterims ir vyrams, kurie gali dirbti; kovodamos su diskriminacija darbo rinkoje ir neleisdamos išstumti žmones iš darbo pasaulio.

Ekonominė ir socialinė sanglauda turi būti skatinama mažinant regioninius užimtumo ir nedarbo skirtumus, kovojant su užimtumo problemomis atskiruose Europos Sąjungos teritorijose ir pozityviai remiant ekonominių ir socialinių restruktūrizavimą [11].

Siekiant įgyvendinti Lisabonos strategijos prioritetus ypatingai akcentuojamas užimtumo skatinimas vietiniame lygmenyje t.y. aktyvus vietos valdžios dalyvavimas. Atsižvelgiant į didėjančią vietinio lygmens reikšmę plėtojant užimtumą valstybėse narėse, 2000 m. balandžio 7 d. Europos Komisija priėmė komunikatą Tarybai, Europos Parlamentui, Ekonominiam ir Socialiniam Komitetui ir Regionų komitetui (COM (2000) 196) – užimtumo skatinimas vietiniame lygmenyje. Nors savivaldybės neturi galių formuoti užimtumo politiką, stiprėja tendencija, jog nacionalinė vyriausybė siekia savivaldą vis labiau įtraukti į aktyvių darbo rinkos priemonių rengimą ir įgyvendinimą. Vietos valdžios institucijoms Europos užimtumo strategijoje numatytas išskirtingas vaidmuo rengiant vietines užimtumo strategijas ir veiksmų planus, skatinančius naujų darbo vietų kūrimą vietinėje darbo rinkoje. “Tačiau Lietuvoje šiuo metu veikianti institucinė ir teisinė darbo rinkos struktūra nesudaro galimybių aktyviam savivaldybių dalyvavimui formuojant ir įgyvendinant užimtumo politiką“ [37, p. 18].

Lietuvai pasiekti užimtumo gairėse iškeltų trijų pagrindinių tikslų nebus lengvas uždavinys, ypač bendrąjį ir vyresnių darbuotojų užimtumo lygį. Todėl pagrindinis uždavinys ir toliau išliks sudaryti palankią aplinką darbo vietų kūrimui ir investicijoms į naujus sektorius, taip siekiant sumažinti nedarbą ir suteikti galimybes smunkančiuose sektoriuose, taip pat žemės ūkyje dirbantiems asmenims [46].

2.2 Europos socialinis fondas (ESF)

Vienas iš esminių Europos Sąjungos strategijos tikslų – pasyvių darbo rinkos priemonių pakeitimas aktyviomis. Būtent Europos socialinis fondas yra reikšmingas svertas, skatinantis ir remiantis ES šalis nares suaktyvinti darbo rinkos priemones. Europos socialinis fondas – tai vienas iš keturių Europos Sąjungos struktūrinių fondų, pagrindinis ES užimtumo politikos finansinis instrumentas, kurio paskirtis yra remti užimtumą ir skatinti žmogiškųjų išteklių plėtrą. Nuo 1957 –

ujų metų ESF taiko bendro finansavimo principą ir taip prisideda prie naujų ES šalių pastangų didinti įdarbinimo galimybes ir formuoti reikiamus gebėjimus. “Šio fondo tikslas – padėti užkirsti kelią nedarbui ir kovoti su juo, plėtoti žmogiškuosius išteklius ir integraciją į darbo rinką, mažinti socialinę atskirtį, skatinti aukštesnį užimtumo lygį, didinti moterų ir vyrų lygybę“ [12, p. 13]. 2000 – 2006 m. programomis grindžiamos veiklos laikotarpiu ESF iš dalies finansuos naujųjų ES valstybių narių pasirinktas priemones, numatytas šioms penkioms prioritetinėms sritims:

- veiksmingos darbo rinkos politikos formavimas;
- parama žmonėms, susiduriantiems su socialinės atskirties grėsme, ypač daug dėmesio skiriant jų galimybėms darbo rinkoje;
- bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo tobulinimas, taip siekiant užtikrinti visą gyvenimą trunkantį mokymąsi ir darbo rinkoje pageidaujamų gebėjimų formavimą;
- darbuotojų gebėjimo prisitaikyti, verslumo ir darbo jėgos įgūdžių formavimo tyrimų, mokslo ir technologijų srityse skatinimas;
- moterų tinkamumo darbui ir savarankiško darbo skatinimo, kova su lyčių nelygybe darbo rinkoje.

2005 m. vasario 15 d. Lietuvos darbo birža pasirašė paramos skyrimo sutartis projektams, įgyvendinantiems Lietuvos 2004 – 2006 m. Bendrojo programavimo dokumento II prioriteto “Žmogiškųjų išteklių plėtra” 2.1. priemonę “Įsidarbinimo gebėjimų ugdymas”. Pagal šią priemonę parengti ir patvirtinti trys Lietuvos darbo biržos projektai: “Bedarbių ir asmenų, išpėtų apie atleidimą, profesinio rengimo plėtra”, “Bedarbių užimtumo rėmimas”, “Lietuvos darbo biržos administracinių gebėjimų plėtra”. Papildomai į aktyvias darbo rinkos politikos priemones bus įtraukta 10 000 bedarbių bei pakelta 165 Lietuvos darbo biržos ir jos teritorinių darbo biržų darbuotojų kvalifikacija. Bendra projektų vertė – 45,95 mln. Lt. [34].

Žmogiškųjų išteklių plėtrai skiriamas labai svarbus vaidmuo siekiant užtikrinti, kad darbo jėga geriau atitiktų darbo rinkos reikalavimus ir būtų puoselėjama mokymosi visą gyvenimą kultūra. Šiuolaikinės ekonomikos pobūdis sąlygoja gebėjimų, grupių pokyčių, gebėjimų prisitaikyti ir kvalifikacijos tobulinimo poreikį. Dažnai būna, kad anksčiau įgytos žinios yra sunkiai pritaikomos ar net bevertės. Spartūs technologiniai pokyčiai, susiję su Europoje ir tolimesnėse šalyse išsigalėjusiomis bendrosiomis plėtros tendencijomis skatina nuolatinį mokymąsi. Perkvalifikavimas dažnai reiškia ne tik naujų įgūdžių formavimą, bet ir turimų žinių pakeitimą kitomis. Didėjantis Lietuvos konkurencingumas ir poreikis sparčiai pereiti prie žiniomis pagrįstos ekonomikos verčia rengti ar perkvalifikuoti specialistus, kad jie gebėtų prisitaikyti prie sparčiai kintančių darbo rinkos reikalavimų. Europos socialinio fondo lėšos suteiks galimybę didinti bedarbių užimtumo gebėjimus ir gerinti integraciją į darbo rinką, vykdyti nedarbo prevenciją. Įgyvendinant 2.1. priemonę “Įsidarbinimo gebėjimų ugdymas”, pirmenybė bus teikiama jauniems ir

ilgalaikiams bedarbiams, vyresniems nei 50 metų bedarbiams, tiems, kuriems gresia ilgalaikė bedarbystė, bedarbiams, neturintiems reikiamos profesinės kvalifikacijos ir pagrindinių įgūdžių, asmenims, įspėtiems apie atleidimą dėl įmonėse vykstančių technologinių ar struktūrinių pertvarkymų.

Bus remiamas bedarbių mokymas bei kvalifikacijos tobulinimas, profesinis orientavimas ir konsultavimas, užimtumo rėmimas. Užimtumo rėmimas apims tokias aktyvias darbo rinkos politikos priemones kaip remiami darbai, parama naujų darbo vietų kūrimui, vietinės užimtumo iniciatyvos, viešieji darbai, parama savo verslui pradėti. Įgyvendinant šias programas darbdaviai bus skatinami ir remiami finansinėmis subsidijomis, skirtomis padengti naujų darbo vietų kūrimo ar esamų darbo vietų pritaikymo specialioms poreikiams išlaidas. Bus stiprinami Lietuvos darbo biržos instituciniai gebėjimai, diegiamos naujos paslaugos bedarbiams ir darbdaviams, didinama darbuotojų kvalifikacija [29].

O taip pat lėšos skirtos iš Europos socialinio fondo suteiks platesnes galimybes socialinės rizikos asmenų grupėms integruotis į darbo rinką ir tuo būdu mažinti socialinę atskirtį.

Per ateinančius 12 – 15 metų Lietuva siekia padidinti užimtumo lygį iki 70 % ir sumažinti nedarbo lygį iki 6-7 %. Nacionalinis veiksmų planas iškelia svarbius tikslus bendram, moterų ir vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygiams 2005 ir 2010 metams bei skiria atitinkamus biudžeto resursus. Lietuva rimtai įsipareigojusi siekti iškeltų tikslų. Nacionalinis veiksmų planas rodo, kad Lietuva deda rimtas pastangas, siekdama visiško užimtumo ir socialinio įtraukimo, tačiau turėtų dėti daugiau pastangų, siekdama gerinti darbo kokybę ir didinti darbo jėgos našumą, ypač lankstaus darbo sutarčių ir darbuotojų mokymo srityse [7].

Vyriausybė kelia pagrindinius – toliau didinti užimtumą, siekti ekonomikos augimo skatinti šalies įmonių konkurencingumą. Šie ambicingi siekiai įvardinti Vyriausybės patvirtintoje Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje. Vyriausybė ima konsoliduoti visų institucijų, verslo, socialinių partnerių pastangas ir, toliau sėkmingai vykdydama Lisabonos strategiją ir jos programą 3 metams, tikisi suteikti mūsų ekonomikai naują proveržį. [13].

2.3 Ilgalaikių bedarbių rėmimo priemonės Lietuvoje

Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas kartu su kitais darbo santykius reglamentuojančiais įstatymais nustato Lietuvos Respublikos piliečių konstitucinės teisės į darbą ir užsiėmimo pasirinkimo valstybines garantijas.

“Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios

vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę priimti pasiūlymą įsidarbinti ir mokytis profesijos.

Neturinčiais pakankamų pragyvenimo lėšų laikomi asmenys, kurie neturi draudžiamųjų pajamų ir nėra įregistravę įmonės arba ūkininko ūkio” [43].

Darbo birža atlieka tarpininko tarp bedarbio ir darbdavio funkciją. Svarbiausias darbo biržos uždavinys – realizuoti valstybines gyventojų užimtumo garantijas darbo rinkoje. Ilgalaikiams bedarbiams, kaip ir kitoms bedarbių grupėms valstybė garantuoja:

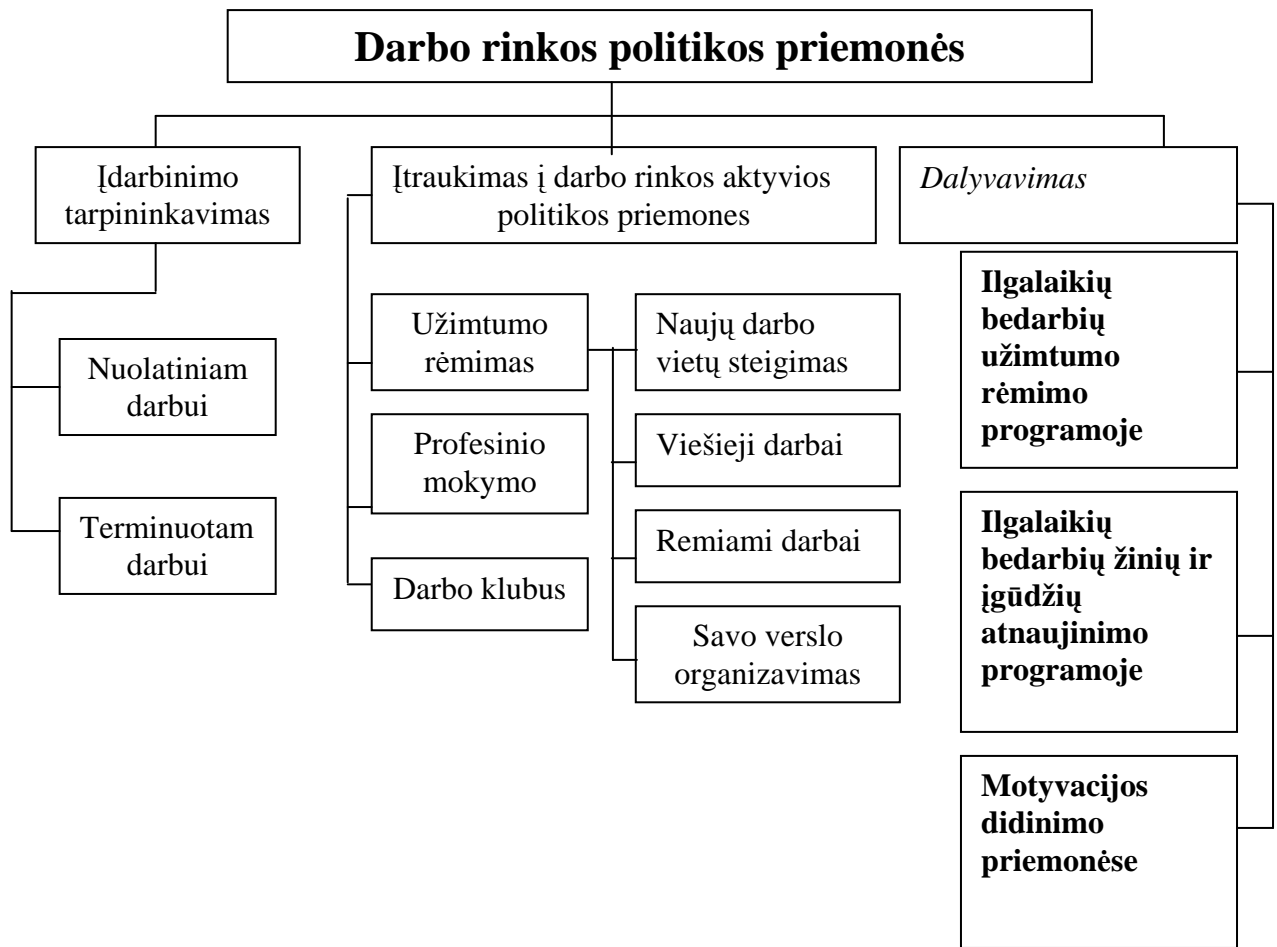
- nemokamas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas bei informaciją apie laisvas darbo vietas,
- nemokamas darbo biržos paslaugas įsidarbinant,
- nemokamą profesinį mokymą nedarbo atveju,
- galimybę nedarbo atveju dirbti viešuosius ir Užimtumo fondo remiamus darbus,
- nedarbo draudimo išmoką.

Darbo rinkos politikos požiūriu ilgalaikiai bedarbiai priskiriami prie išskirtinų - tikslinių grupių (darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių). Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo ir kitų teisės aktų jiems numatytos papildomos užimtumo garantijos: rengiamos specialios užimtumo programos, nustatomos privalomos darbdaviams įdarbinimo kvotos, suteikiama pirmumo teisė dalyvauti darbo rinkos profesiniame mokyme, įdarbinti į remiamus darbus ir dalyvauti darbo rinkos politikos priemonėse. Darbdaviams, darbo biržos siuntimu įdarbinusiems darbo rinkoje papildomai remiamus bedarbius (tame tarpe ilgalaikius bedarbius) iš Užimtumo fondo mokamos užimtumo rėmimo subsidijos darbo vietų steigimo (pritaikymo) išlaidoms padengti. Šiomis priemonėmis siekiama aktyvizuoti ilgalaikių bedarbių darbo paieškas, didinti jų įsidarbinimo motyvaciją, gerinti ilgalaikių bedarbių užimtumo gebėjimus ir jų integraciją į darbo rinką.

Teritorinėje darbo biržoje įsiregistravusiems ilgalaikiams bedarbiams taikomas įvairiausias darbo rinkos politikos priemonės galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes:

1. Įdarbinimas.

2. Dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse. Šios priemonės yra populiariausios ir priimtinausios patiems ilgalaikiams bedarbiams (žr. 1 schemą).



1 schema. Ilgalaikių bedarbių įtraukimas į darbo rinkos politikos priemones

Lietuvos darbo biržos veikla orientuojama į aktyvų ilgalaikių bedarbių rėmimą. Be to, ilgalaikio nedarbo prevencijai užtikrinti yra siekiama, kad kiekvienam naujai užregistruotam jaunam (iki 25 metų) bedarbiui per 6 mėnesius ir vyresniam – per 12 mėnesių būtų pasiūlytos ir suteiktos pagal individualius poreikius motyvacijos aktyvinimo bei darbo rinkos politikos priemonės.

Efektyviausios ir populiariausios aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, labiausiai įtakojančios ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką procesą yra profesinis mokymas (prarastų įgūdžių ar žinių atnaujinimas, ar naujos paklausios profesijos įgijimas), įsidarbinimas į Užimtumo fondo remiamus darbus ir viešieji darbai.

Trumpai aptarsime darbo rinkos politikos priemones taikomas darbo biržose ilgalaikių bedarbių užimtumo problemoms spręsti.

Ilgalaikių bedarbių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo programa. Siekiant padėti ilgą laiką nedirbusiems asmenims atnaujinti turimas profesines žinias ir praktinius įgūdžius bei padėti nekvalifikuotiems ilgalaikiams bedarbiams pasirinkti paklausią profesiją darbo birža

taiko ilgalaikiams bedarbiams trumpalaikius mokymo kursus bei motyvacijos didinimo – psichologijos užsiėmimus. Profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo priemonės – tai ilgalaikiams bedarbiams organizuojami trumpalaikiai iki vieno mėnesio trukmės mokymo kursai (teorinis ir praktinis mokymas) su numatomu dalyvavimu aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

- įdarbinimas į užimtumo rėmimo subsidijomis įsteigtas darbo vietas;
- įdarbinimas į vietinių užimtumo iniciatyvų projektais įsteigtas darbo vietas;
- įdarbinimas į viešuosius darbus;
- įtraukimas į grupinius užsiėmimus – darbo klubus.

Profesinio ir psichologinio konsultavimo paslaugos – tai pagalba ilgalaikiams bedarbiams, pasirenkantiems kitą profesiją, kuri suteikiama atsižvelgiant į individualias jų savybes ir polinkius bei darbo rinkos poreikius. Šie trumpalaikiai užsiėmimai skatina motyvaciją dirbti, suteikia galimybę ilgą darbo pertrauką turintiems asmenims susipažinti su pokyčiais profesinėje srityje ir pasibaigus programai integruotis į darbo rinką.

Darbo rinkos profesinio mokymo programa. Tikslas - įsigyti paklausią darbo rinkoje profesiją atitinkančią asmens interesus ir poreikius, žemos kvalifikacijos specialistams sudaryti galimybes pakelti kvalifikaciją, taip pat suteikti persikvalifikavimo galimybes. Didžiausias prioritetas profesinio mokymo programoje atiduodamas nedirbančiam ir neturinčiam jokie profesinio pasirengimo jaunimui, kadangi nuolat auga neturinčių jokie profesinio pasirengimo ilgalaikių jaunų bedarbių skaičius darbo biržose, o šios grupės jaunimui padėti integruotis į darbo rinką ypatingai sudėtinga.

“Darbo klubas” - tai veiksmingiausia ieškančių darbo asmenų darbinės motyvacijos didinimo, informavimo ir darbo paieškos įgūdžių lavinimo priemonė. Programa orientuota:

- į klientų profesinio apsisprendimo didinimą ir profesijos įsigijimą;
- mokymą pasinaudoti naujausiomis informacinėmis priemonėmis – SIP, PIC, internetu ir kt.
- mokymą sudaryti gyvenimo aprašymą (CV);
- ilgalaikių bedarbių motyvacijos didinimą.

Darbo klube ilgalaikiai bedarbiai išmoksta realiau vertinti savo norus bei įsidarbinimo galimybes, nusprendžia mokytis arba persikvalifikuoti.

Užimtumo rėmimas: Viešųjų darbų programa. Tikslas – padėti bedarbiams, kuriems sunku integruotis į darbo rinką laikinai įsidarbinti ir įgyti darbinės patirties. Dalyvavimas viešuosiuose, socialiai naudinguose darbuose neturinčiam darbo ilgalaikiui bedarbiui, sudaro galimybę laikinam įsidarbinimui, užsidirbti lėšų pragyvenimui, - sušvelnina socialinę įtampą nedarbo atveju, padidina ilgalaikių bedarbių galimybes susirasti pastovų darbą.

Darbo vietų subsidijavimas. Tikslas – padėti įsidarbinti darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams, turintiems ar galintiems turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikiams bedarbiams. Darbo rinkoje papildomai remiami bedarbiai yra įdarbinami į visų nuosavybės formų įmones, įstaigas, organizacijas ir organizuojamas darbo vietas steigimas (pritaikymas), mokant darbaviui užimtumo rėmimo subsidiją.

Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimas yra ta darbo rinkos politikos programa, kuri garantuoja maksimalų programos efektą, kadangi bedarbiai įdarbinami pastoviam darbui.

Įdarbinimas į Užimtumo fondo remiamus darbus. Taip sudaroma galimybė bedarbiams įgyti pirminius darbo įgūdžius arba juos tobulinti betarpiškai darbo vietoje, nustatyti kvalifikacinių žinių trūkumą ir jas papildyti profesinio mokymo kursuose; arba įsitvirtinti nuolatiniam darbui pasibaigus remiamų darbų terminui.

Verslo organizavimo programa – skatinti verslumą tarp bedarbių. Organizuojant savo verslą labai svarbi detalė kiekvienam pradedančiam yra finansai, todėl jiems suteikiama finansinė pagalba - beprocentė paskola. Taip pat jie gali įsigyti verslo organizavimo pagrindus teritorinių darbo biržų specialistų organizuojamuose kursuose arba mokytis pagal verslo organizavimo (vadybos) mokymo programas, finansuojamas iš Užimtumo fondo.

Vystant ir tobulinant atviro informavimo ir konsultavimo paslaugų sistemą bedarbiams sudarytos galimybės susipažinti su situacija darbo rinkoje, tendencijomis ir plėtra; su informacija apie laisvas darbo vietas, kvalifikacijos tobulinimo galimybes, profesijų paklausumu; su darbo biržos paslaugomis.

- Visose teritorinėse darbo biržose įsteigti Informacijos ir konsultacijų centrai. Centruose teikiamos visos paslaugos orientuotos į klientų poreikius.
- Atviro informavimo paslaugas teikia specializuoti Darbo, Savarankiškos informacijos paieškos, Profesinio informavimo centrai.
- Vystant informavimo metodus, žymiai išplėstas informacinių tikslinių susirinkimų temų spektras.
- Pradėtos teikti naujos – “Klientų aptarnavimo telefonu” paslaugos.
- Klientų profesiniam informavimui ir orientavimui naudojamosi 370 paklausių darbo rinkoje profesijų aprašais, yra sukurtas 111 filmas apie profesijas, parengti savęs pažinimo ir profesinių polinkių įvertinimo testai.
- Vystant atviro informavimo sistemą veikia 116 savarankiškos informacijos paieškos sistemos (SIP), integruotos su profesiniam informavimu skirta sistema (PIC).

- DBIRŽA internete. Savo duomenis pateikti gali visi ieškantys darbo asmenys, registruoti teritorinėse darbo biržose. Darbo biržoje internete išskirtas “Talentų bankas”, kurį sudaro aukštos kvalifikacijos specialistai.
- Lietuvos darbo birža nuo 2004 m. liepos 1 d. pradėjo teikti *naujas elektronines paslaugas ieškantiems darbo ir darbdaviams*:
 - ieškantys darbo asmenys gali registruoti savo duomenys (CV) Europos užimtumo tarnybų (EURES) duomenų bazėje;
 - bedarbiams registruotiems darbo biržoje siunčiamos trumposios žinutės (SMS) apie naujai įregistruotas laisvas darbo vietas;
 - informaciją apie naujai registruotas darbo vietas ir ieškančius darbo asmenis galima užsisakyti internetu;
 - laisvas darbo vietas galima registruoti Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje.
- LDB interneto svetainėje veikia *naujas puslapis “EURES – Lietuva”*, kuriame pateikta visa reikiama informacija asmenims pageidaujantiems vykti dirbti į Europos Sąjungos šalis. Šiame puslapyje galima rasti informaciją apie EURES biurų veiklą, gyvenimo ir darbo sąlygas ES, užsiregistruoti (CV registracija) EURES duomenų bazėje, iš šio puslapio galima patekti į EURES duomenų bazę, kur skelbiamos laisvos darbo vietos ES erdvėje.
- *EURES biurai* - nauja darbo biržos paslauga asmenims norintiems įsidarbinti užsienyje. EURES biuruose klientus įsidarbinimo ES šalyse ir kitais laisvo darbuotojų judėjimo klausimais konsultuoja EURES patarėjai bei visose 46 teritorinėse darbo biržose dirbantys jų padėjėjai. 2004 m. pabaigoje Lietuvos darbo biržos laisvų darbo vietų duomenų bazė prijungta prie Europos EURES darbo mobilumo portalo (www.europa.eu.int/eures) darbo vietų duomenų.

Šiuo metu plėtojama nauja iniciatyva Lietuvoje - *socialinės įmonės*. Tikslas – įdarbinti įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Socialinėse įmonėse gali būti įdarbinami asmenys, kurie priklauso tik tam tikroms tikslinėms grupėms: ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos yra ilgesnė kaip dveji metai; asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai, jei nedarbo trukmė nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje yra ilgesnė kaip vieni metai ir kt. [3].

Valstybinė bedarbių politika skatina ieškančius darbo asmenis nuolat tobulinti savo kvalifikaciją, darbo rinkos politikos priemonės suteikiamos operatyviai, bedarbiai aktyvinami darbo paieškoje, siekiama kuo spartesnio integravimo į darbo rinką. Išskiriama aktyvi ir pasyvi bedarbių

rėmimo politika. Tačiau vyresnio amžiaus gyventojų užimtumo politika krypsta daugiau į pasyviają, o ne aktyviają pusę – plėtojama įvairių socialinių išmokų sistema. Net 38 proc. priešpensinio amžiaus bedarbių darbo neturi ilgiau kaip vienerius metus t.y. didžioji jų dalis – ilgalaikiai bedarbiai.

2003 m. patvirtinus Priešpensinio amžiaus bedarbių užimtumo ir socialinės apsaugos gerinimo priemonių planą, pradėtos įgyvendinti vyresnio amžiaus žmonių darbingumą ir profesinius įgūdžius palaikančios priemonės. “Nors šiuo metu esamas priešpensinio amžiaus žmonių užimtumo lygis 51,8 proc. gerokai lenkia analogišką rodiklį Europos Sąjungos (38,8 proc.), tačiau palyginti žemas priešpensinio amžiaus žmonių įsidarbinimo lygis (daugiau nei 2 kartus mažesnis už bendrą bedarbių įsidarbinimo lygį šalyje) vertė ieškoti ir kitų priemonių, priešpensinio amžiaus žmonėms padėsiančių ir išvengti psichologinį diskomfortą“ [36, p.19]. Priešpensinio amžiaus ilgalaikių bedarbių dalyvavimas valstybinėse užimtumo didinimo programose ir priemonėse šiuo metu pastebimų rezultatų neduoda, galbūt jie bus pastebimi tik po kelerių metų.

Todėl, nuo 2004 m. liepos 1 d. įsigaliojo Valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas. Teisė gauti išankstinę senatvės pensiją suteikiama asmeniui, jei kreipimosi dėl šios pensijos skyrimo dieną atitinka visas šias sąlygas: 1) iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip 5 metai; 2) turi ne mažesnę kaip 30 metų pensijų draudimo stažą; 3) paskutinius 12 mėnesių iki kreipimosi dėl išankstinės senatvės pensijos buvo įregistruotas bedarbiu teritorinėje darbo biržoje; 4) negauna kitų piniginių išmokų iš valstybės. Taigi teritorinėse darbo biržose bedarbiais registruotiems priešpensinio amžiaus asmenims reikia apsispręsti, ar rinktis išankstinę senatvės pensiją, ar toliau naudotis bedarbio statusu: dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse.

Valstybinių užimtumo garantijų bedarbiams įgyvendinimo procese dalyvauja ne viena institucija. Tai lemia priemonių, numatomų įstatymais bei poįstatyminiais aktais, gausa. Lietuvos gyventojų užimtumo skatinimo politika susijusi tiek su siekiu integruotis į tarptautines bei regionines struktūras, tiek su būtinybe reguliuoti bedarbystės lygį. Apsiribojant pašalpomis šioje srityje, nebūtų sudarytos sąlygos užimtumo vystymui bei konkurencijai darbo rinkoje - neprogresuotų darbo jėgos kokybė.

Sprendžiant nedarbo problemas didelį vaidmenį vaidina vykdoma valstybės politika ilgalaikių bedarbių atžvilgiu. Taip pat kitas, labai svarbus šios problemos sprendimo dalyvis yra pats žmogus ir jo nusiteikimas, noras ir aktyvumas sprendžiant savo užimtumo problemas. Ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką tyrimu Širvintų darbo biržoje bandysime išsiaiškinti kaip ilgalaikiai bedarbiai vertina siūlomas jiems darbo biržos paslaugas, atkreipsime dėmesį ir pačių bedarbių motyvacijos lygį.

3. TYRIMO METODIKA

Pagrindiniai tyrimo metodai – anketinė ilgalaikių bedarbių apklausa ir Širvintų darbo biržos statistinių duomenų (metinių ir mėnesinių ataskaitų) analizė. Anketinė apklausa pasirinkta, dėl keleto priežasčių: viena - ji patogesnė tiek tyrėjui, tiek respondentui, antra vertus – didesnė tikslesnių atsakymų tikimybė.

Analizuojant gautus duomenis, rezultatai buvo sulyginti su Širvintų darbo biržos skelbiamais statistiniais duomenimis.

3.1. Respondentai ir apklausos sąlygos

Respondentai tyrimui buvo atrinkti naudojantis tikimybine stratifikuota atranka. Tokią atranką pasirinkome todėl, kad buvo tiriama nemaža populiacija (Širvintų darbo biržos duomenimis 2005 balandžio 1 d. įregistruota 356 bedarbiai, kurių nedarbo trukmė ilgesnė nei 1 metai). Naudojant tikimybinę atranką, kiekvienas asmuo turėjo vienodas galimybes būti tyrimo dalyviu.

Tyrimo tikslas – įvertinti darbo rinkos programų ir priemonių veiksmingumą, darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę bei bedarbių darbinės motyvacijos lygį.

Tyrimo objektu buvo pasirinkti Širvintų darbo biržoje įregistruoti bedarbiai, kurių bendra nedarbo trukmė 12 mėnesių ir daugiau. Į tyrimą įtraukta 80 ilgalaikių bedarbių.

Norėdami plačiau atspindėti įvairių ilgalaikių bedarbių grupių integracijos į darbo rinką sąlygojančius veiksnius, visą generalinę visumą suskirstėme į 2 grupes (stratas) pagal registracijos darbo biržoje trukmę: 1 grupė (strata) - trumpiau kaip 12 mėnesių įregistruoti darbo biržoje ilgalaikiai bedarbiai ir 2 grupė - ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruoti darbo biržoje ilgalaikiai bedarbiai. Pagal Širvintų darbo biržoje įregistruotų ilgalaikių bedarbių sąrašą iš 1 grupės (stratos) atsitiktinės atrankos būdu atrinkome 40 respondentų, iš 2 grupės (stratos) taip pat 40 respondentų. Tokiu būdu buvo suformuota 80 tiriamųjų grupė.

Tyrimo periodas. Ilgalaikių bedarbių tyrimas buvo atliktas 2005 m. balandžio – birželio mėnesiais Širvintų darbo biržoje, informacija renkama apie padėtį iki 2005 m. balandžio mėnesio.

Į apklausos vykdymą įtraukėme ir Širvintų darbo biržos specialistus. Aiškinant tyrimų sąlygas, darbo biržos specialistai buvo supažindinti su anketomis, trumpai nusakomas tyrimo tikslas, svarba, pildymo principai, pabrėžtas konfidencialumo užtikrinimo principas.

Prieš pradėdant apklausą, kiekvienas respondentas buvo supažindintas su anketos tikslu, jo dalyvavimo svarba, o svarbiausia - apklausos anonimiškumu. Respondentams buvo išsamiai paaiškinta pildymo metodika.

3.2. Anketa ir jos sudarymo principai

Apklausiai yra sudaryta struktūruota anketa (žr. 1 priedą). Anketa sudaro 26 klausimai, joje išskirta demografinė dalis – biografiniai duomenys, kurią sudaro 5 klausimai. Anketoje demografiniai klausimai skirti tiriamųjų asmenų lyčiai, amžiui, gyvenamajai vietai, išsilavinimui nustatyti. Kitą klausimų grupę sudaro klausimai, kurie būtini tyrimo tikslui ir uždaviniams pasiekti.

Anketoje naudojome įvairių tipų klausimus: uždaro, atviro, atviro – uždaro. Pagrindiniai vyravo *uždaro* tipo klausimai - 15, kurie sudarė didžiąją anketos dalį, respondentui leido pasirinkti tik vieną atsakymo variantą. *Atviro - uždaro* tipo (7) klausimai, kai respondentui yra paliekama teisė rinktis pateiktą atsakymo variantą, arba išsakyti savo nuomonę neradus tinkamo, *atviro tipo* (4) klausimai leido jam suformuluoti pačiam atsakymo variantą, kuris yra labiau individualesnis, visapusiškesnis [23, p.119-120].

3.3. Duomenų apdorojimas

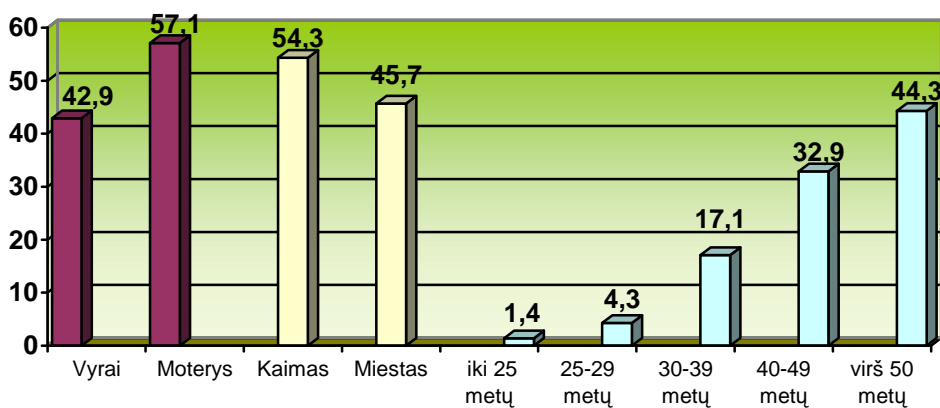
Gauti tyrimo duomenys buvo statistiškai apdorjami SPSS sociologinių duomenų apdorojimo programa.

4. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

Tyrimu bandoma ieškoti atsakymo į probleminį klausimą: kokie veiksniai lemia aukštą ilgalaikių bedarbių nedarbą bei su kokiais sunkumais susiduria norintys įsidarbinti didelę darbo pertrauką turintys asmenys. Todėl tyrimo rezultatų duomenų pateikimą bei jų aptarimą pradedame nuo tyrimo dalyvavusių ilgalaikių bedarbių demografinių ir socialinių charakteristikų. Tam, kad įgyvendinti vieną iš išsikeltų uždavinių – išsiaiškinti kokią įtaką ilgalaikių bedarbių užimtumui turi Darbo biržos vykdomos aktyvios darbo rinkos politikos programos analizuosime kaip ilgalaikiai bedarbiai vertina teikiamas paslaugas. Taip pat bandysime atskleisti ilgalaikių bedarbių darbo motyvacijos įtaką jų integracijai į darbo rinką.

4.1. Ilgalaikių bedarbių socialinis demografinis portretas.

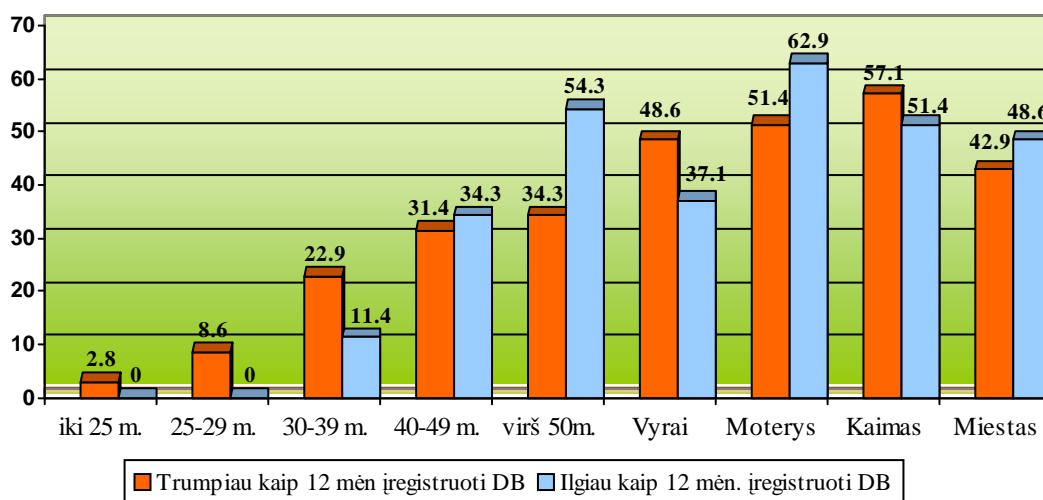
Kalbant apie žmogaus elgseną darbo rinkoje visada paliečiamos ir neišvengiamai nagrinėjamos asmenų demografinės ir socialinės charakteristikos. Tyrimo duomenys parodė, kad vidutinis tyrimo dalyvavusio asmens amžius – 46,3 metai, vidutinis vyrų amžius – 48,1 metai, moterų – 44,5 metai. Jauniausias respondentas buvo 24 metų amžiaus, vyriausias – 60 metų. Lyties požiūriu vyravo moterys – jų buvo 57 proc., pagal gyvenamąją vietą dominavo kaimo bedarbiai (54,3 proc.) (žr. 5 pav.).



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį ir gyvenamąją vietą (proc.)

Tyrimo rezultatai atspindi per pastarąjį laikotarpį Širvintų teritorinėje darbo biržoje įsiregistravusių ilgalaikių bedarbių pasiskirstymo pagal amžių, lytį ir gyvenamąją vietą pasikartojančią tendenciją. 2005-04-01 Širvintų darbo biržos duomenimis tarp įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių didžiausią dalį sudarė asmenys virš 50 metų (41,4 proc.), lyties požiūriu vyravo moterys (62,1 proc.), pagal gyvenamąją vietą dominavo kaimo ilgalaikiai bedarbiai (51,7 proc.). Atlikto tyrimo duomenys yra panašūs į generalinę visumą.

Lyginant trumpiau kaip 12 mėnesių ir ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių socialinę demografinę struktūrą, matome jog respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą yra labai panašus, tačiau skiriasi pagal lytį ir amžiaus grupes (žr. 6 pav.).

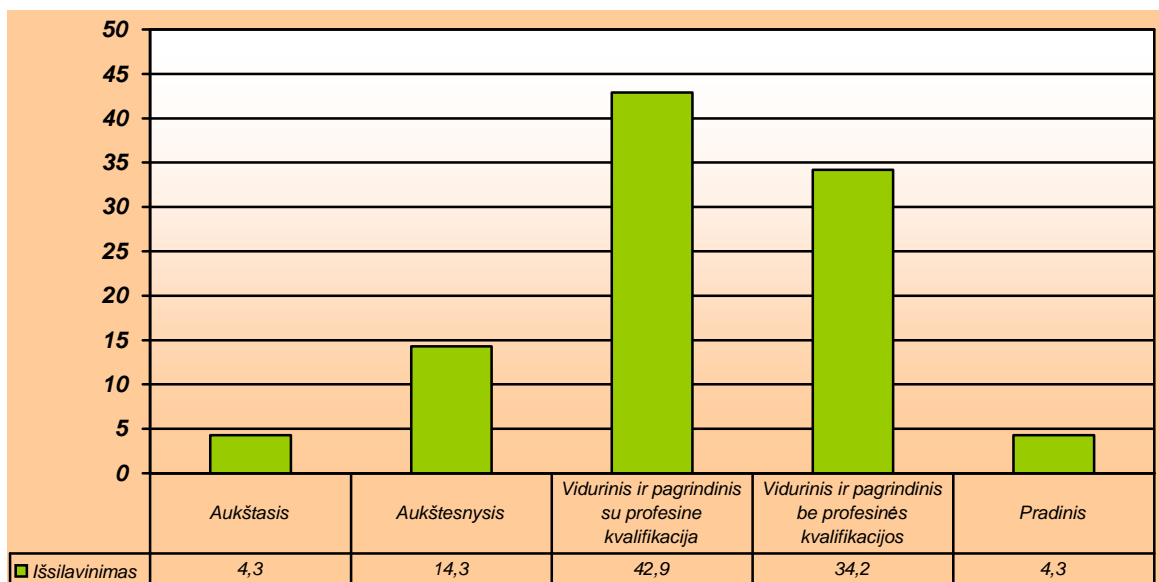


6 pav. Trumpiau kaip 12 mėnesių ir ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje respondentų pasiskirstymas pagal amžių, lytį ir gyvenamąją vietą (proc.)

Taigi, ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių moterų yra ženkliai daugiau (62,9 proc.), nei šios grupės vyrų (37,1 proc.). Pagal amžiaus grupes – žymiai išsiskiria respondentai, kurie ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruoti darbo biržoje, nuo 40 metų ir vyresni. Virš 50 metų amžiaus šios grupės respondentų buvo ženkliai daugiau 54,3 proc. atitinkamai kitos grupės – 34,3 proc. Vidutinis ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruoto darbo biržoje ilgalaikio bedarbio amžius - 48,7 metai, o trumpiau kaip 12 mėnesių – 43,9 metai.

Pastaruoju metu darbo rinkoje nuolat auga pakartotinai išsiregistravusių darbo biržoje bedarbių skaičius, tarp kurių didžiausią dalį sudaro ilgalaikiai bedarbiai. Todėl tyrimo metu pabandėme išanalizuoti šį rodiklį užduodami respondentams klausimą - “Ar anksčiau buvote įregistruotas darbo biržoje?”, - net 85,7 proc. respondentų teigė, kad tai yra jų pakartotinė registracija. Atlikto tyrimo duomenys atspindi per pastarąjį laikotarpį Širvintų teritorinėje darbo biržoje bedarbių pasiskirstymo pagal registracijos darbo biržoje dažnumą tendencijas. Net 89,5 proc. Širvintų darbo biržoje įregistruotų ilgalaikių bedarbių, kreipėsi į darbo biržą ne pirmą kartą.

Tyrimo metu respondentų buvo klausama apie jų išsilavinimą ir turimą profesiją. Tyrimo rezultatai pasiskirstė taip: didžioji dalis (42,9 proc.) ilgalaikių bedarbių buvo baigę profesines mokyklas, 38,5 proc. neturėjo jokios profesinės kvalifikacijos, 14,3 proc. – su aukštesniu išsilavinimu, 4,3 proc. – turėjo aukštąjį išsilavinimą (žr. 7 pav.).



7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Analizė parodė, kad didelė dalis (61,5 proc.) ilgalaikių bedarbių yra su profesiniu pasirengimu, t.y. įgiję profesijas ar specialybes. Tačiau analizuojant pagal profesijas apklaustųjų tarpe dominavo žemės ūkio profilio specialistai: traktorininkai (7), zootechnikai (4), sodininkės - daržininkės (2), operatorės –melžėjos (2) šaltkalviai (3), hidromelioratoriai (2). Kiti, turintys profesiją ilgalaikiai bedarbiai turėjo įvairaus profilio profesijas. Galima daryti išvada, kad nors ir didelė dalis įregistruotų ilgalaikių bedarbių turi profesiją, tačiau didžioji dalis jų yra nepaklausios darbo rinkoje, kas trukdo sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Analizavome trumpiau kaip 12 mėnesių ir ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių pasiskirstymo pagal išsilavinimą rodiklius. Šie abiejų grupių rodikliai išsiskyrė (žr. 5 lentelę).

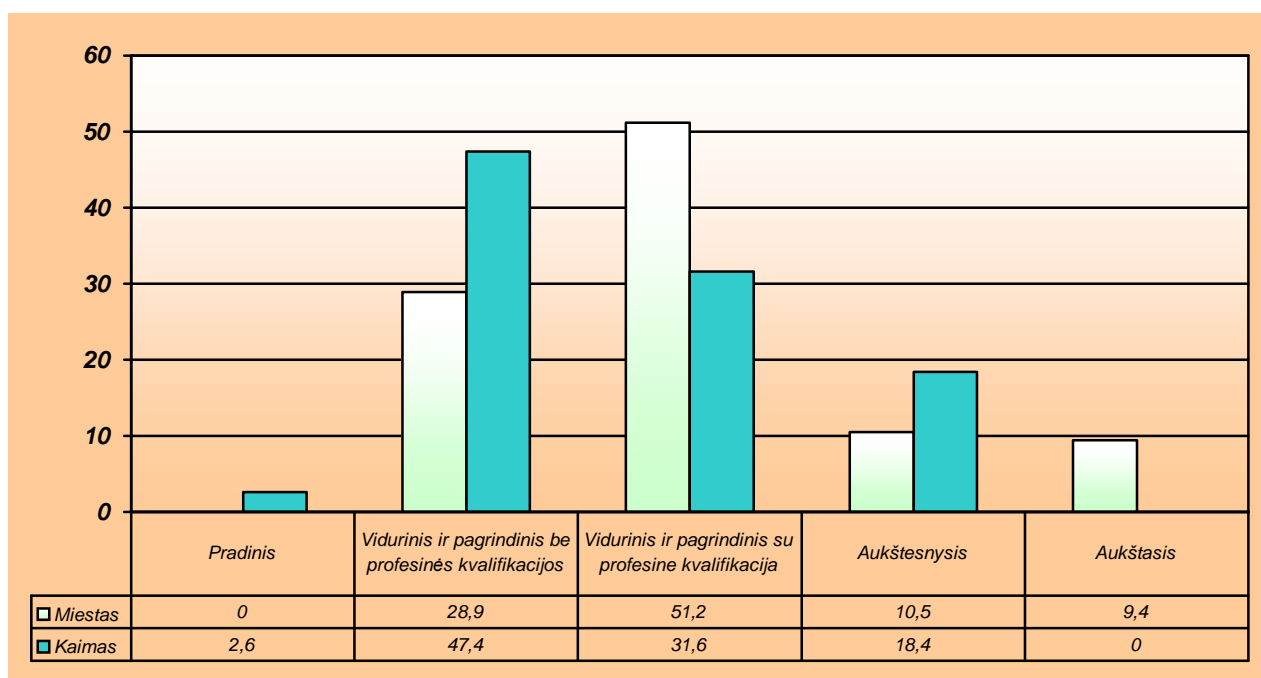
5 lentelė. Trumpiau kaip 12 mėnesių ir ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Respondentai	Aukštasis	Aukštesnysis	Vidurinis ir pagrindinis su profesine kvalifikacija	Vidurinis ir pagrindinis be profesinės kvalifikacijos	Pradinis	viso
Trumpai kaip 12 mėn. įregistruoti DB	0	14,2	42,9	40,0	2,9	100
Ilgiau kaip 12 mėn. įregistruoti DB	8,5	14,3	48,6	28,6	0	100

Ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių išsilavinimas yra aukštesnis. Nekvalifikuotų ilgalaikių bedarbių įregistruotų darbo biržoje trumpiau kaip 12 mėnesių buvo ženkliai daugiau. Tačiau lyginant abiejų grupių respondentų pasiskirstymą pagal profesiją

paklausumą darbo rinkoje rodikliai pasiskirstė panašiai, daugumos jų profesijos priskiriamos žemės ūkio sektoriui. Galima daryti išvada, jog trumpiau kaip 12 mėnesių ir ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių konkurencinės galimybės darbo rinkoje pagal turimas profesijas yra panašios.

Analizavome respondentų pasiskirstymo pagal gyvenamą vietą ir išsilavinimą rodiklius. Mieste gyvenantys ilgalaikiai bedarbiai turi aukštesnį išsilavinimo lygį, nei kaimo ilgalaikiai bedarbiai (žr. 8 pav.).



8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą ir išsilavinimą (proc.)

Tyrimo rezultatai rodo, jog kaimo ilgalaikių bedarbių konkurencinės galimybės lyginant su miesto ilgalaikių bedarbių išsilavinimo požiūriu yra ženkliai mažesnės, kas sumažina įsidarbinimo galimybes. Kad kaimo vietovėse gyvenantiems ilgalaikiams bedarbiams sunkiau integruojasi į darbo rinką atskleidžia respondentų pasiskirstymo pagal gyvenamąją vietą rodikliai, - net 54,3 proc. tyrime dalyvavusių respondentų buvo kaimo bedarbiai. Norėdami įsidarbinti jie kreipiasi į darbo biržas tikėdamiesi šios institucijos pagalbos (55,3 proc.).

Šis tyrimas leidžia apibendrinti šiandieninio Širvintų rajone gyvenančio ilgalaikio bedarbio socialinį demografinį portretą. Tyrimo duomenys parodė, jog tipiškas ilgalaikis bedarbis – tai 45-55 metų amžiaus (72,9 proc.), gyvenantis kaime (54,3 proc.), pakartotinai įsiregistravęs darbo biržoje, turintis žemą išsilavinimą, neturintis paklausios profesijos (daugiausia žemės ūkio profilio), remiamas valstybės - gyvenantis iš socialinės pašalpos, kas neskatina jo ieškoti darbo, užsidirbti. Didžiąją dalį ilgalaikių bedarbių sudaro moterys – 57 proc.

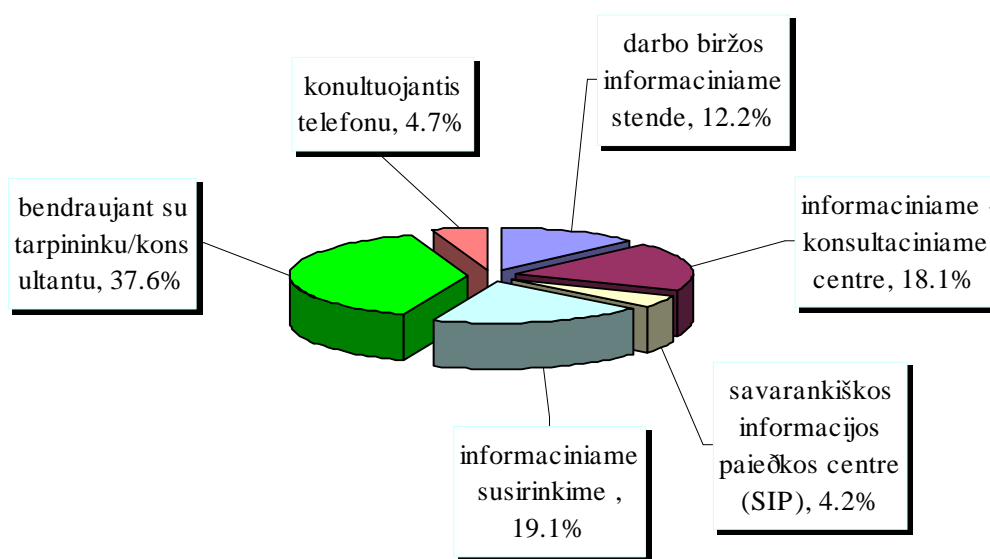
Kvalifikacine prasme šiandieninio ilgalaikio bedarbio portretą papildo kaimo ir miesto gyventojų atskirtis kvalifikacine prasme. Ženkliai didesnė dalis kaimo ilgalaikių bedarbių turi žemesnį išsilavinimą. Kaimo gyventojai be profesinio pasirengimo sudaro 21,1 proc. punkto daugiau nei miesto gyventojai.

4.2. Darbo biržos veiklos ir paslaugų veiksmingumo įvertimas

Bedarbių užimtumo rėmimas ir siekis įvairiomis darbo rinkos politikos priemonėmis integruoti juos į darbo rinką yra vienas iš pagrindinių Lietuvos darbo biržos tikslų. Lietuvos darbo birža skiria didelį dėmesį ilgalaikių bedarbių integracijai į darbo rinką, siekdama užtikrinti, kad kiekvienam ilgalaikiam bedarbiui būtų suteiktos gyventojų užimtumo priemonės. Bedarbiams siūlomos įvairios užimtumo programos bei priemonės. Priemonių kūrėjas yra vyriausybė, o paslaugų gavėjas ir siekėjas turi būti pats bedarbis. Šiame procese norint pasiekti pozityvių rezultatų, reikalingas tiek paslaugų teikėjo, tiek paslaugų gavėjo tarpusavio suderinamumas.

Šiame skyriuje išsiaiškinsime ir aptarsime, kaip bedarbiai vertina darbo biržos veiklą, jiems teikiamų paslaugų kokybę. Analizuosime kokiomis priemonėmis galima būtų sumažinti ilgalaikį nedarbą.

Atsižvelgus į tai, kad darbo birža savo klientus informuoja įvairiais informacijos pateikimo kanalais, apklausos metu bedarbių buvo klausiama „Kur Jūs gaunate daugiausia informacijos apie teikiamas paslaugas darbo biržoje?“. Tai leido nustatyti populiariausią informacinę paslaugą (žr.9 pav.).

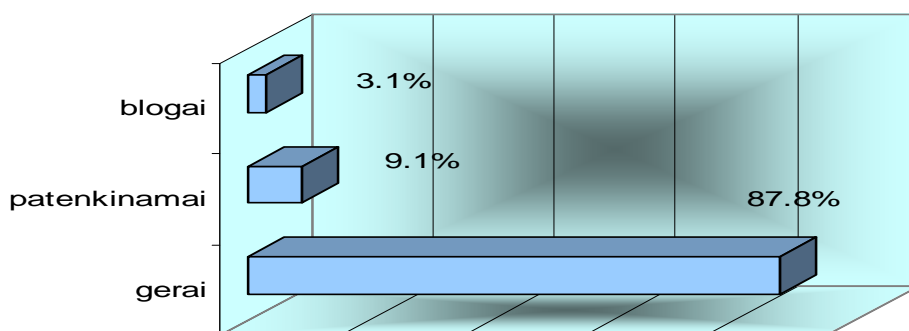


9 pav. Ilgalaikių bedarbių pasiskirstymas (proc.) pagal atsakymą į klausimą „Kur Jūs gaunate daugiausia informacijos apie teikiamas paslaugas darbo biržoje?“

Didžiausia respondentų dalis (38 proc.) palankiausiai vertina ir daugiausiai informacijos gauna tiesiogiai bendraudami su tarpininku/konsultantu, 19 proc. informaciniame – konsultaciniame arba darbo centre, 18 proc. informaciniame susirinkime. Tik nedidelis procentas apklaustųjų informaciją gauna atviro informavimo zonoje - savarankiškos informacijos centre ar

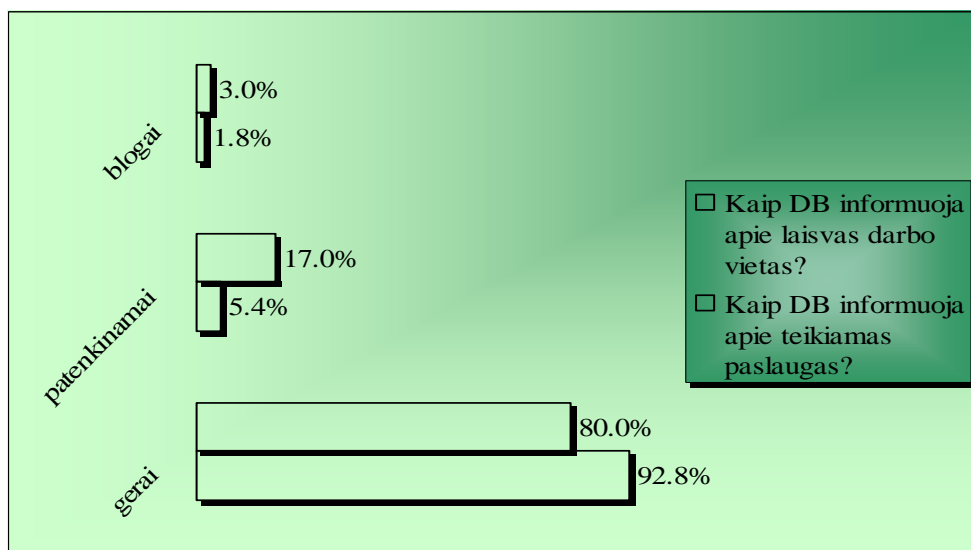
internete. Tačiau kategoriškai negalime teigti, kad teikiama informacija atviro informavimo zonose yra nepakankama. Viena vertus ne visi bedarbiai turi galimybes naudotis internetu, o kita vertus klientai nėra aktyvūs, negeba savarankiškai susirasti reikiamą informaciją.

Darbo biržos paslaugų spektras kasmet vis plečiasi, bedarbiams teikiamos vis lankstesnės ir patrauklesnės paslaugos, todėl svarbu, ar klientai, kurie turi galimybę jomis naudotis, pakankamai gerai apie jas informuoti. Bandant tai išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių klausėme apie jiems teikiamas paslaugas. Suvedus rezultatus paaiškėjo, kad beveik 90 proc. apklaustų ilgalaikių bedarbių yra patenkinti jiems teikiamomis darbo biržos paslaugomis, 9 procentai iš dalies patenkinti ir 3 proc. liko nepatenkinti (žr.10 pav.).



10 pav. Darbo biržos teikiamų paslaugų įvertinimas

Taip pat respondentų buvo pasiteirauta, kaip, jų manymu, darbo birža informuoja savo klientus apie teikiamas paslaugas ir laisvas darbo vietas.

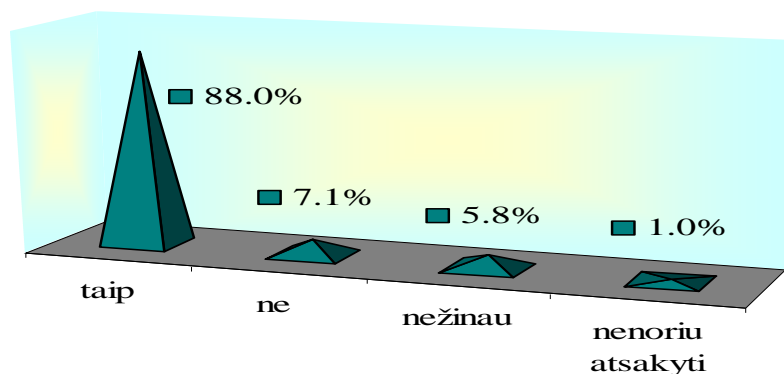


11 pav. Informacijos apie teikiamas darbo biržos paslaugas ir laisvas darbo vietas vertinimas.

Net 93 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų vertino gerai, 5 proc. patenkinamai ir 2 proc. blogai (žr.11 pav.). Vertinant informacijos, apie laisvas darbo vietas teikimo, būdus. 80 proc. respondentų šia paslauga patenkinti, 17 proc. tik iš dalies, blogai vertinančių paslaugą buvo 3 proc.

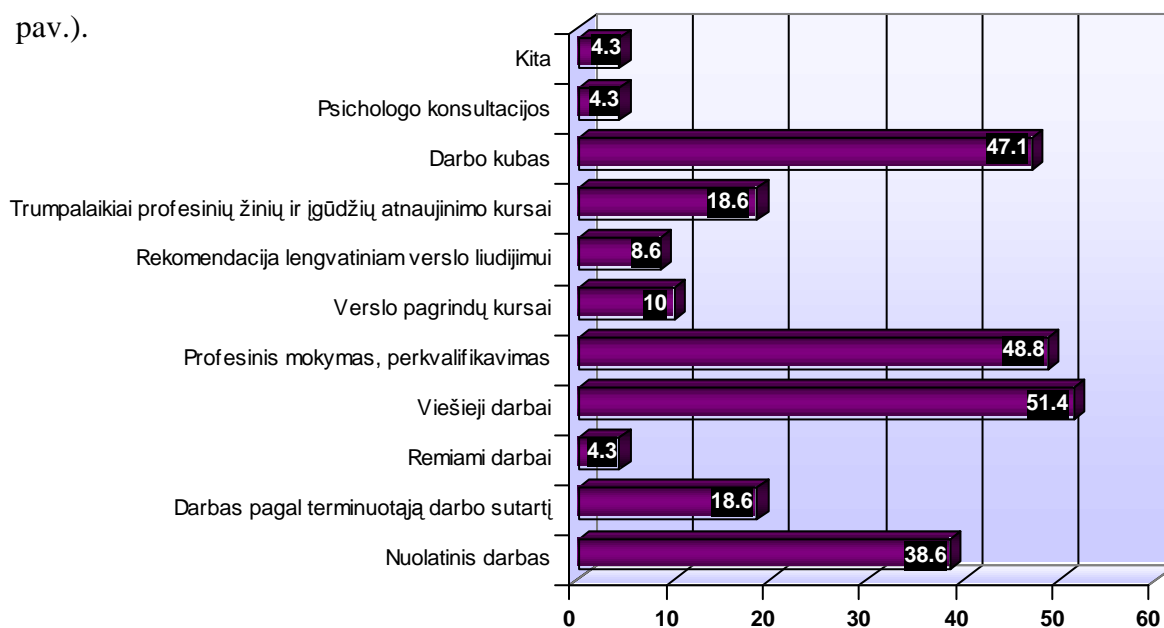
Galime daryti išvadą, kad informacijos apie teikiamas paslaugas ir laisvas darbo vietas pateikimo būdai daugumą bedarbių tenkina.

Beje vienas iš aktualesnių bedarbių apklausos klausimų – „Ar tenkina darbo biržos teikiamų paslaugų kokybė?“ – leidžia bendrai įvertinti suteiktų paslaugų kokybę. Apibendrinus tyrimo rezultatus paaiškėjo, kad net 90 proc. respondentų patenkinti teikiamomis darbo biržos paslaugomis, tik 7 proc. liko nepatenkinti (žr.12 pav.).



12 pav. Bedarbių pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Ar Jūs tenkina darbo biržos teikiamų paslaugų kokybė?“

Viena iš apklausos anketos dalių buvo skirta išsiaiškinti pačių ilgalaikių bedarbių požiūrį į tai, kaip ir kokiomis priemonėmis darbo birža efektyviausiai gali padėti šios grupės bedarbiams. Tyrimo metu respondentų klausėme - “Kokios darbo biržos paslaugos Jums buvo pasiūlytos?”. Net 51 proc. respondentų nurodė viešųjų darbų programą, kas antras ilgalaikis bedarbis akcentavo profesinį mokymą, perkvalifikavimą, kas trečias respondentas nurodė Darbo klubo programą (žr. 13 pav.).



13 pav. Ilgalaikių bedarbių pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą “Kokios darbo biržos paslaugos Jums buvo pasiūlytos?” (proc.)

Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo biržos konsultantai dirbdami su ilgalaikiais bedarbiais, didžiausią dėmesį skiria ilgą laiką nerandančių darbo asmenų nukreipimui į viešųjų darbų, profesinio mokymo, perkvalifikavimo bei darbo klubo programą, taip pat trumpalaikiams profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo kursams. Beveik kas trečiam ilgalaikiam bedarbiui buvo pasiūlytas nuolatinis darbas, o kas penktam pasiūlyta įsidarbinti pagal terminuotą darbo sutartį.

Nors ir visiems be išimties buvo pasiūlytos darbo biržos organizuojamos programos, kai kuriems bedarbiams ir po kelias, tačiau nemaža dalis (15,1 proc.) respondentų nurodė, kad nedalyvavo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse ir teigė, kad niekur ir nenori dalyvauti. Kas liūdniausia, jog tarp niekur nedalyvavusių ir nenorinčių dalyvauti respondentų, didžiąją dalį sudarė būtent ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruoti darbo biržoje ilgalaikiai bedarbiai (85,7 proc.). Tai dar kartą įrodo, kad kuo ilgesnė įsiregistravimo darbo biržoje trukmė tuo žemesnė bedarbių motyvacija siekti darbo. Galima daryti išvadą, augant registracijos darbo biržoje laikui ilgalaikiai bedarbiai tampa pasyvesni. O tai tampa jų bedarbystės, o tuo pačiu ir motyvacijos aktyviai dalyvauti darbo rinkoje praradimo priežastimi. Kita vertus, galbūt šie asmenys visiškai nusivylę ir nebetiki, kad darbo biržos paslaugos jiems gali padėti įsidarbinti.

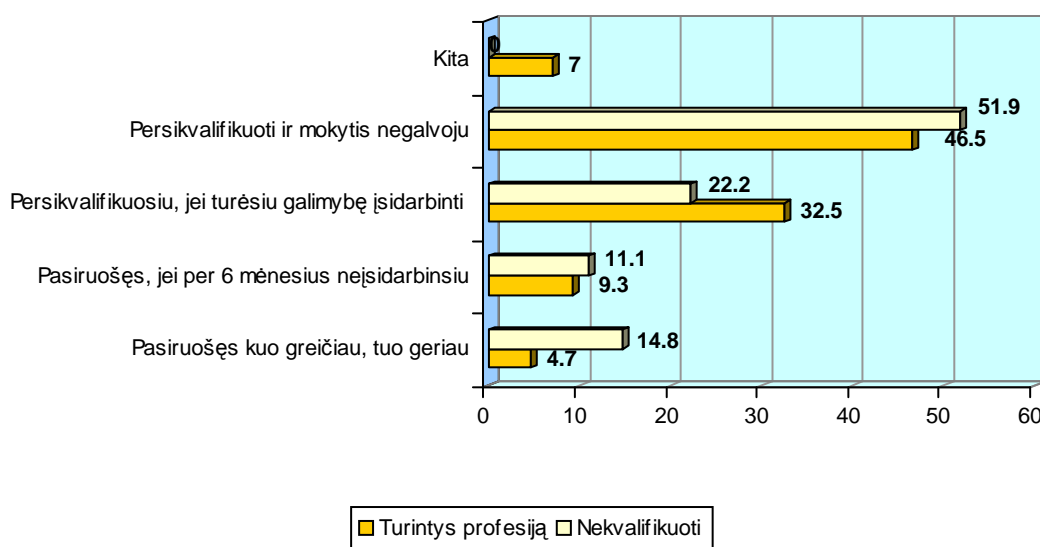
Atsižvelgus į tai, jog visiems respondentams buvo pasiūlytos darbo biržos paslaugos, šiuo atveju labai svarbu išanalizuoti kokiomis darbo biržos organizuojamomis programomis patys ilgalaikiai bedarbiai norėtų pasinaudoti. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo biržos teikiamos viešųjų darbų ir Darbo klubo programos yra vienos iš populiariausių tarp tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių. Ši teiginį patvirtina ir respondentų dalyvavusių aktyviose darbo rinkos programose atsakymai, - 42,3 proc. ilgalaikių bedarbių pasinaudojo viešųjų darbų programa, kas antras darbo klubo programa, kas šeštas ilgalaikis bedarbis - terminuotais darbais, 7,8 proc. profesinio mokymo programa ir 5,8 proc. trumpalaikiais profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo kursais.

Akivaizdu, kad ilgalaikiai bedarbiai skeptiškai nusiteikę profesinio mokymosi atžvilgiu. Į klausimą "Kaip jūs vertinate savo kvalifikaciją?", net kas antras turintis profesiją asmuo savo kvalifikaciją vertina vidutiniškai (34,3 proc.), daugiau kaip kas trečias respondentas teigė, kad ji yra žema (20,0 proc.). Atsižvelgiant į tai, kad didžioji dalis apklaustųjų savo kvalifikaciją vertina tik vidutiniškai ar net laiko ją žema, tačiau tik 7,8 proc. ilgalaikių bedarbių pasinaudojo ir tik 8,5 proc. tvirtai apsisprendę dėl dalyvavimo darbo biržos organizuojamuose profesinio mokymo kursuose, kai tuo tarpu 48,8 proc. respondentų teigė, kad jiems buvo siūlytas profesinis mokymas ar perkvalifikavimas. Tai tikrai neigiama tendencija, kai daugelis ilgalaikių bedarbių neturėdami paklausios darbo rinkoje profesijos nepriima pasiūlymo vykti mokytis. Efektyviausia jų integracijos

į darbo rinką priemonė būtų būtent profesinis mokymas, tačiau būdami žemos mokymosi motyvacijos, jie atsisako dalyvauti šioje programoje.

Siekiant detaliau išanalizuoti respondentų požiūrį profesinio tobulėjimo srityje, respondentams buvo užduotas klausimas “Ar pasiruošęs (-usi) mokytis naujų profesijų ir kelti kvalifikaciją?”. Apklauskos dalyvių atsakymuose dominavo neigiamas požiūris į mokymąsi. Tyrimo rezultatai parodo, kad beveik pusė (48,6 proc.) apklaustųjų neplanuoja mokytis profesijos.

Pabandėme paanalizuoti bedarbių požiūrį į mokymąsi pagal pasirengimą darbo rinkai. Nekvalifikuoti ilgalaikiai bedarbiai pasižymėjo žemesne mokymosi motyvacija, nei turintys profesiją respondentai (žr. 14 pav.).



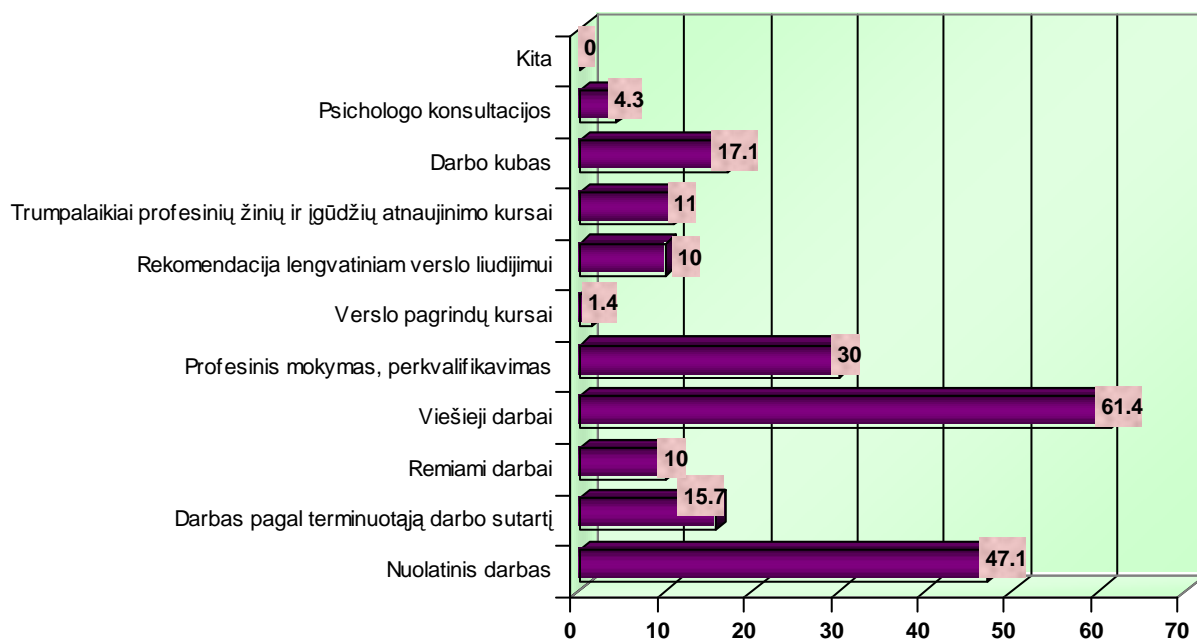
14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymą į klausimą “Ar pasiruošęs (-usi) mokytis naujų profesijų ir kelti kvalifikaciją?”

Tyrimo rezultatai parodo, kad daugiau kaip pusė (51,9 proc.) nekvalifikuotų ilgalaikių bedarbių, neplanuoja mokytis profesijos, o turinčių profesiją - 46,5 proc. Tai tikrai neigiama tendencija, kad nekvalifikuoti bedarbiai neturėdami visiškai jokio profesinio pasirengimo net ir negalvoja mokytis. Šios grupės asmenų integracija į darbo rinką negalima vien dėl paklausios profesijos neturėjimo.

Atsižvelgiant į tai, kad pastaraisiais metais Darbo biržos veikloje didžiausias dėmesys skiriamas bedarbių profesinės karjeros planavimo priemonėms: profesiniam konsultavimui, mokymosi visą gyvenimą propagavimui ir skatinimui, o ir darbo rinkos poreikis aukštos kvalifikacijos (dažnai kelių kompetencijų) darbuotojams kasmet auga, peršasi išvada, jog ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos paslaugos yra bejėgės padėti integruotis į darbo rinką.

Šiame kontekste nesukelia nuostabos ir tyrimo dalyvių atsakymų į klausimą “Ar po darbo biržos suteiktų paslaugų Jums pavyko įsidarbinti?”, rezultatai. Tik 26,3 proc. respondentų atsakė, kad pavyko įsidarbinti. Kiti 73,7 proc. nutraukė darbo paiešką savo noru arba jiems darbo paieška buvo nutraukta dėl Bedarbių rėmimo įstatymu nustatytų sąlygų pažeidimo. Širvintų darbo biržos statistiniai duomenys rodo, kad metų eigoje įdarbinama nuo 35 iki 60 proc. (priklausomai nuo sezono) naujai įregistruotų darbo biržoje bedarbių. Respondentų atsakymai verčia susimąstyti, kad pakartotinai registruojasi daugiausia tie asmenys, kuriems ir pastarąjį kartą darbo biržos paslaugos nesudarė galimybės įsidarbinti.

Be valstybės paramos aišku svarbus ir reikšmingas yra paties žmogaus noras ją tinkamai pasinaudoti. Šiame procese norint pasiekti pozityvių rezultatų, reikalingas tiek paslaugų gavėjo, tiek ir paslaugų teikėjo tarpusavio suderinamumas. Todėl svarbu buvo išsiaiškinti pačių ilgalaikių bedarbių nuomonę, kas jiems galėtų padėti sėkmingai integruotis į darbo rinką ir kokia yra jų pačių ateities vizija sprendžiant užimtumo problemą. Todėl apklausos metu respondentams buvo sudaryta galimybė išskirti naudingiausias darbo biržos paslaugas ilgalaikiams bedarbiams (žr. 15 pav.).



15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą “Kokios darbo biržos paslaugos Jūsų nuomone naudingiausios ilgą laiką nedirbusiems asmenims?”

*(respondentams galima buvo pažymėti 3 atsakymų variantus)

Respondentai teigė, kad viešųjų darbų programa labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių užimtumo problemų sprendimą, kas antras bedarbis nurodė, kad tik įdarbinimas gali būti efektyviausia priemonė. Tik trečdalis respondentų nurodo, kad profesinis mokymas ar

perkvalifikavimas gali būti veiksmingas siekiant integruoti į darbo rinką ilgą laiką darbo nerandančius asmenis. Tačiau kaip jau buvo minėta, tik iš 49 proc. respondentų, kuriems buvo siūlomas profesinis mokymas pasinaudojo tik 8 proc. ir tik 9 proc. tvirtai apsisprendę vykti mokytis. Tai parodo ilgalaikių bedarbių žemą mokymosi motyvaciją, kurią galime sieti su žemu darbo motyvacijos lygiu.

Apžvelgus šio skyriaus pateiktus duomenis, tvirtai galima teigti, kad darbo birža skiria didelį dėmesį ilgalaikių bedarbių integracijai į darbo rinką, siekdama, kad kiekvienam bedarbiui būtų suteiktos gyventojų užimtumo priemonės. Suskaičiavus ir išanalizavus tyrimo rezultatus galime konstatuoti, kad teikiamos įsidarbinimo paslaugos yra, kokybiškos ir efektyvios. Didžioji dalis ilgą laiką nerandančių darbo bedarbių patenkinti teikiamomis darbo biržos paslaugomis. Juos tenkina informacijos apie laisvas darbo vietas ir teikiamas paslaugas pateikimo būdai. Taip labai svarbus, tarpininko/konsultanto, kaip informacijos teikėjo, informacijos teikimo bedarbiams procese, vaidmuo.

Taip pat tvirtai galime teigti, kad asmenys, po nepavykusios darbo paieškos, į darbo biržą dėl įvairiausių priežasčių kreipiasi ne pirmą kartą. Įsiregistravę darbo biržoje jie labiausiai pageidauja laikino užimtumo priemonių į kurias nukreipiama atsižvelgiant į registracijos darbo biržoje trukmę, o ne į asmens gebėjimą konkuruoti darbo rinkoje ar norą pasikeisti.

Profesinio mokymosi paslauga ilgalaikiai bedarbiai nelinkę naudotis, nors šiandieninės darbo rinkos sąlygomis, vienintelė išeitis jiems integruotis į darbo rinką – įsigyti paklausią profesiją.

Atsakymuose ilgalaikiai bedarbiai kaip labiausiai naudingas sau nurodo priemones, kurios yra lengviausiai pasiekiamos arba jų realizavimas didžiausia dalimi priklauso nuo darbo biržos specialistų.

Tyrimas parodė, kad ilgą laiką nerandantys darbo asmenys darbo biržos teikiamų paslaugų neįvertina ir nenori tinkamai jomis pasinaudoti siekiant integracijos į darbo rinką. O tai verčia daryti išvadą, kad šį pasirinkimą sąlygoja žema ilgalaikių bedarbių motyvacija siekti darbo.

4.3. Ilgalaikių bedarbių darbo motyvacijos reikšmė darbo paieškoje

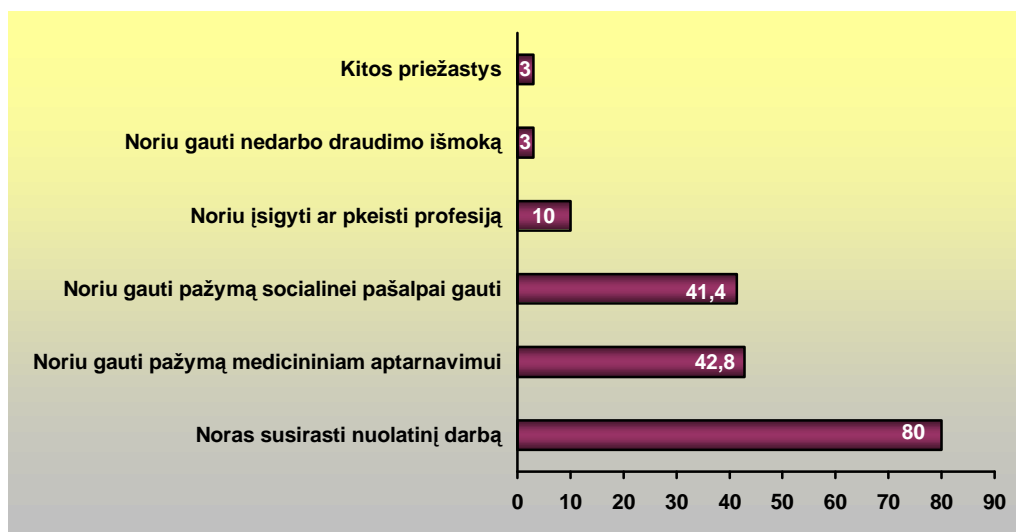
Šiandieninės darbo rinkos sąlygomis nuolat tobulinamos užimtumą didinančios priemonės, kurių pagalba būtų sumažintas ilgalaikis nedarbas. Vyriausybė visas pajėgas meta siekdama padėti ilgalaikiams bedarbiams konkurencinėje kovoje dėl laisvų darbo vietų. Taip pat paanalizavus apklausos rezultatus paaiškėjo, kad ir patys ilgalaikiai bedarbiai palankiai vertina jiems teikiamas paslaugas, jų kokybę. Tuomet kyla klausimas, jeigu tiek skiriama pajėgų, o ilgalaikiai bedarbiai vis tiek sunkiai integruojasi į darbo rinką, gal tada įsidarbinimas daugiau priklauso nuo pačio asmens aktyvumo, nusiteikimo ir noro t.y. darbo motyvacijos. Motyvaciją galima suprasti kaip elgesio, veiksmų, veiklos skatinimo procesą, kurį sukelia įvairūs motyvai, motyvų visuma [21]. “Motyvas (lot. movere – judinti) – yra sąmoninga ar nesąmoninga veiksmo priežastis, kylanti dėl asmenybės ir objekto (situacijos) patenkinančios poreikius, interesus, vertybes, tikslus, sąveikos“ [20, p. 176-177]. Gal viena iš kliūčių sėkmingos integracijos į darbo rinką slypi pačiame ieškančio darbo asmenyje, gal ilgą darbo pertrauką turintys bedarbiai neadekvačiai vertina situaciją darbo rinkoje - pervertindami save ir savo sugebėjimus darbo paieškoje, o gal ilgalaikiai bedarbiai visai nenori ir neieško darbo?

Siekiant įvertinti įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių darbo motyvacijos lygį ir kokie veiksniai sąlygoja žmogaus apsisprendimą ieškoti darbo, išskyrėme pagrindinius atskaitos taškus, kuriais remsimės tyrime:

1. ieškančiojo darbo elgesys darbo paieškoje: savarankiškumas, aktyvumas bei noras,
2. darbo paieškos trukmė, būdai ir intensyvumas,
3. savo padėties darbo rinkoje vertinimas ir šio veiksnio adekvatumas.

Pirmasis aspektas, pagal kurį bandysime įvertinti ilgalaikių bedarbių motyvaciją darbui bus *ieškančiojo darbo elgesys darbo paieškoje: savarankiškumas, aktyvumas, noras.*

Tyrimo rezultatai parodė, kad ne visiems darbo biržoje įsiregistravusiems ilgalaikiams bedarbiams darbas yra reikalingas. Taip pat paklausti, ar bandė patys savarankiškai ieškoti darbo, kas trečias bedarbis atsakė, jog neieškojo. Kyla klausimas jei daugeliui bedarbių darbas nėra labai reikalingas ir jo neieško, kas paskatina juos kreiptis į darbo biržą. Siekiant įvertinti kokie veiksniai sąlygoja žmogaus apsisprendimą registruotis darbo biržoje, respondentams buvo pateikta keletą klausimų apie registracijos darbo biržoje motyvus (žr. 16 pav.).



16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal registracijos į darbo biržą pagrindines priežastis (proc.) (*respondentams buvo galima pažymėti vieną - du atsakymų variantus)

Apibendrinus atsakymus matome, kad didelė dalis apklaustųjų – 80 proc. – į darbo biržą kreipėsi norėdami susirasti darbą. Pabandėme išanalizuoti respondentų darbo motyvacijos lygį pagal profesinį pasirengimą ir pastebėjome, kad nekvalifikuotų bedarbių motyvacija dirbti yra žemesnė nei turinčių profesiją asmenų, atitinkamai 55 proc. ir 88,4 proc. apklaustųjų. Nekvalifikuoti bedarbiai, žinodami apie mažėjančią nekvalifikuoto darbo pasiūlą, savo galimybes vertina realiai.

Ypatingai svarbus veiksnys, kuris padeda sėkmingai integruotis į darbo rinką – paklausios profesijos įsigijimas. Tačiau tik 10 proc. apklaustųjų nurodė, kad kreipiasi į darbo biržą siekdami įsigyti paklausią darbo rinkoje profesiją. Kaip minėta anksčiau, net kas trečias ilgalaikis bedarbis yra nekvalifikuotas. Darbo biržos skelbiami duomenys apie darbo jėgos paklausą rodo, kad darbo rinkoje kasmet mažėja nekvalifikuoto darbo paklausa. Todėl nepasirengimas mokytis naujos profesijos ar pakeisti turimą nepaklausią, vienas iš veiksnių nulemiančių nesėkmę darbo paieškoje.

Šalia pagrindinės registracijos darbo biržoje priežasties, didelė dalis apklaustųjų nurodė ir kitas priežastis: nemokamo gydymosi bedarbiams lengvata - 42,8 proc., gauti pažymą socialinei pašalpai – 41,4 proc., galimybė gauti nedarbo draudimo išmoką – 3 proc.

Siekdami detaliau patikrinti, kiek darbo birža ilgalaikiams bedarbiams svarbi kaip institucija, tarpininkaujant įsidarbinant, respondentams buvo pateiktas kontrolinis klausimas: “Ar registruotumėtės darbo biržoje jei socialines pašalpas, kompensacijas gautumėte be registracijos darbo biržoje?” Analizuojant atsakymų į šį klausimą pasiskirstymą, pastebėjome, kad daugumai ilgalaikių bedarbių darbo birža reikalinga tik kaip institucija užtikrinanti pažymų išdavimą lengvatoms: kas trečias ilgalaikis bedarbis registruotųsi darbo biržoje neatsižvelgiant į galimybę gauti pažymą užtikrinančią socialines garantijas, kas ketvirtam respondentui apie tai buvo sunku

pasakyti, o galbūt nenorėjo atsakyti, o beveik pusė apklaustųjų (47,1 proc.) - nesiregistruotų, jei būtų užtikrintos lengvatos bei socialinės pašalpos be darbo biržos. Šie tyrimo rezultatai dar kartą patvirtina prielaidą, kad dalis ilgalaikių bedarbių nelabai nori dirbti ir nelabai stengiasi įsidarbinti, nors ir nurodo, kad pagrindinis registracijos darbo biržoje motyvas susirasti darbą.

Kitas svarbus argumentas, patvirtinantis šią prielaidą, - 42,9 proc. respondentų, į klausimą “Ko Jūs tikėtės iš darbo biržos?” nurodė, jog tikisi, kad jiems bus užtikrintos socialinės garantijos, o tik 47,5 proc. respondentų, - kad darbo birža jiems padės įsidarbinti. O kad darbo birža daugeliui ilgalaikių bedarbių reikalinga tik dėl socialinių garantijų parodo ir tai, kad didelė dalis asmenų, gyvena iš atsitiktinių uždarbių (30 proc.). Tai verčia atkreipti dėmesį į dar vieną opią šiandienos Lietuvos darbo rinkos problemą – “šešėlinę darbo rinką”. Galima daryti prielaidą, kad dalis ilgalaikiais vadinamų bedarbių, neva ieškodami darbo, tarpininkaujant darbo biržai, iš tiesų dirba be darbo sutarties, nesidraudžia nuo nedarbo ir neįgyja stažo būtinajai senatvės pensijos dalei.

Gvildendami šiandienos darbo rinkos problemas, reikia pažymėti, kad nemaža ilgai nerandančių darbo asmenų dalis nori įsidarbinti, tačiau ir nemažai daliai reikalingos tik socialinės garantijos nedarbo atveju. Visa tai parodo, kad esti nesubalansuota darbo ir socialinės paramos sistema.

Sėkmė darbo paieškoje priklauso ir nuo paties ieškančio darbo asmens aktyvumo ir nusiteikimo. Į anketos klausimą “Ar ieškojote darbo savarankiškai?” didelė dauguma (71,4 proc.) nurodė, kad ieškojo. Trečdalis apklaustųjų darbo neieškojo, o tai leidžia manyti, kad savo užimtumo problemos sprendimą jie linkę palikti darbo biržai, aplinkai ir patys nesiima veiksmų susirasti darbą. Šias prielaidas patvirtina ir anksčiau minėtos išvados, jog ne visi į darbo biržą besikreipiantys asmenys ieško darbo ir nori jį susirasti.

Tyrime bandėme paanalizuoti ar registracijos darbo biržoje trukmė gali turėti įtakos ilgalaikių bedarbių aktyvumui darbo paieškoje. Todėl pabandėme palyginti ar skiriasi trumpiau kaip 12 mėnesių ir ilgiau kaip 12 mėn. įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių aktyvumas ieškant darbo (žr. 6 lentelę).

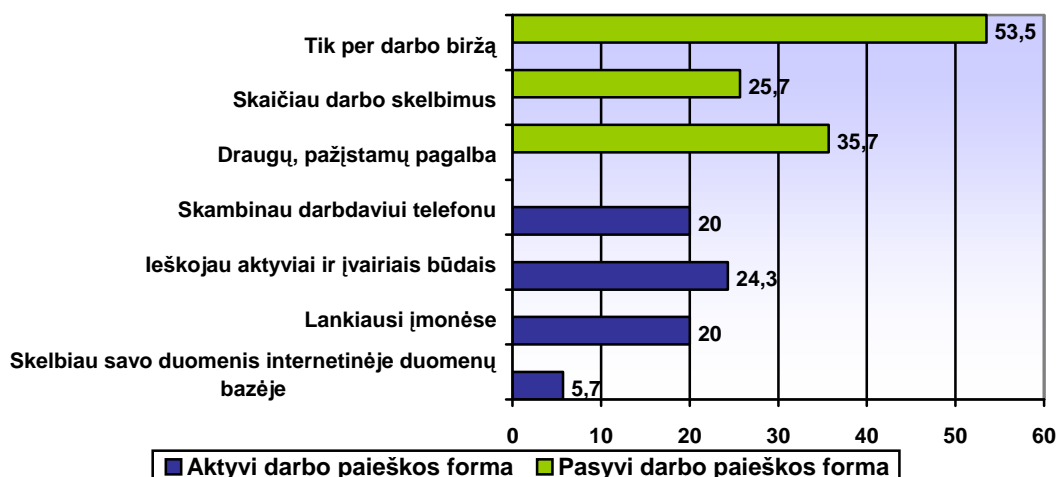
6 lentelė. Savarankiškos darbo paieškos trukmė (proc.)

Respondentai	Neieškojau	Iki 6 mėn.	6 – 12 mėn.	12 - 24 mėn.	Virš 24 mėn.	Viso
Trumpiau kaip 12 mėn. įregistruoti DB	22,9 %	28,6 %	34,3 %	5,7 %	5,7 %	100 %
Ilgiau kaip 12 mėn. įregistruoti DB	34,3 %	34,3 %	14,3 %	11,4 %	5,7 %	100 %

Kaip rodo tyrimo rezultatai, savarankiškumas ir aktyvumas darbo paieškoje priklauso ir nuo registracijos darbo biržoje trukmės. Ilgiau savarankiškai darbo ieško didesnė dalis ilgalaikių bedarbių, kurie įsiregistravę darbo biržoje trumpesnę nei 12 mėnesių laikotarpį.

Galime daryti prielaidą, kad didžioji dalis ilgiau kaip 12 mėnesių įsiregistravusių darbo biržoje ilgalaikių bedarbių yra pasyvūs darbo rinkos dalyviai, iš kurių dauguma darbo biržoje registruojasi tik tikėdamiesi užsitikrinti socialines garantijas, o ne siekdami įsidarbinti. Tai patvirtina ir jų atsakymai į klausimą “Ko Jūs tikitės iš darbo biržos?” – net 48,6 proc. ilgiau kaip 12 mėnesių įregistruotų ilgalaikių bedarbių nurodė, kad jam bus užtikrintos socialinės garantijos, o 37 proc. tikisi, kad darbo birža padės įsidarbinti ir 5,7 proc., kad sudarys galimybes savarankiškai ieškoti darbo. Tačiau daugiau kaip pusė (54,3 proc.) trumpiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių nurodė, jog tikisi kad padės susirasti darbą ir 37,1 proc., kad bus užtikrintos socialinės garantijos

Teisingas *darbo paieškos priemonių pasirinkimas* – labai svarbus veiksnys, lemiantis pozityvius darbo paieškos rezultatus. Pagal pasirinktas darbo paieškos priemones galima spręsti ir apie bedarbio aktyvumą darbo paieškoje. Išskyrėme dvi darbo paieškos formas (rėmėmės Darbo biržos “Įsidarbinimo plano bedarbiams sudarymo metodika”, patvirtinta Lietuvos darbo biržos direktoriaus 2003 m. vasario 4 d. įsakymu Nr. V-9), atspindinčias ieškančio darbo asmens aktyvumą darbo paieškoje: pasyvi – tai skelbimų skaitymas, draugų pažįstamų, giminių klausinėjimas, aktyvi – tai tiesioginis kreipimasis į darbdavius... Kitaip tariant, “aktyvi” darbo paieškos forma - atstovauja priemones, reikalaujančias didesnės ieškančio darbo asmens iniciatyvos, o “pasyvi” – lemiančias daugiau atsitiktinumo, nei paties žmogaus pastangų. Tyrimo duomenų pagalba išryškėjo neigiami faktai, kad didžioji dalis šiame tyrime dalyvavusių ilgalaikių bedarbių, darbo paieškoje naudoja “pasyvią” darbo paieškos formą ir ją atstovaujančias priemones (žr. 17 pav.).



17 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo paieškos formas ir priemones (proc.)

(*atsakinėjo tik tie, kurie bandė savarankiškai ieškoti darbo; n= 56)

Aktyviomis darbo paieškos priemonėmis, tokiomis kaip skambinimas ar tiesioginis kreipimasis pas darbdavius, naudojami tik nedidelė dalis respondentų, tik kas penktas ilgalaikis

bedarbis pats tiesiogiai kreipėsi į darbdavius. Šiuolaikinių informacinių technologinių priemonių teikiamomis paslaugomis mūsų tiriamą bedarbių grupę faktiškai mažai naudojami (5,7 proc.). Tai išvelgėme ir jiems darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimo rezultatuose. Galbūt tai sąlygoja ir tas faktas, kad šios informacinės priemonės daugumai mūsų tiriamos grupės asmenų yra ribotai prieinamos vien jau dėl įgūdžių naudotis šiomis šiuolaikinėmis technologijomis stokos.

Įdomu tai, kad didžioji dalis (53,5 proc.) respondentų, ieškodami darbo pirmiausia kreipiasi į darbo biržą, taip pat ir nemaža jų dalis (35,7 proc.) tikisi draugų ir pažįstamų pagalbos. Galima daryti išvadą, kad daugelis darbo biržoje įregistruotų bedarbių nėra aktyvūs darbo paieškoje ir tikisi, kitų pagalbos t.y. pirmiausia darbo biržos, o ne patys aktyviai ieško ir nuolat tiesiogiai kreipiasi į darbdavius.

Siekiant detaliau išnagrinėti, kas lemia tokius ilgalaikių bedarbių veiksmus darbo paieškoje buvo parinkti du kontroliniai klausimai: “Kiek kartų nedarbo laikotarpiu Jūs gavote pasiūlymų įsidarbinti iš darbo biržos konsultantų?” ir “Kiek kartų nedarbo laikotarpiu Jūs gavote pasiūlymų įsidarbinti iš kitų: darbdavių, per pažįstamus, draugus?” (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. Pasiūlymai įsidarbinti

Klausimas	Nei karto	Vieną kartą	Du kartus	Trys ir daugiau
Kiek kartų nedarbo laikotarpiu Jūs gavote pasiūlymų įsidarbinti iš darbo biržos konsultantų?	12,9%	47,2%	27,1%	12,8%
Kiek kartų nedarbo laikotarpiu Jūs gavote pasiūlymų įsidarbinti iš kitų: darbdavių, per pažįstamus, draugus?	51,4%	30%	14,3%	4,3%

Tyrimai rodo, kad daugiausiai pasiūlymų įsidarbinti bedarbiai gauna iš darbo biržos konsultantų. Todėl neatsitiktinai ir išsidėstė tyrimo rezultatai, kad didžiausios paramos ilgą laiką nedirbę asmenys tikisi iš darbo biržos. Tačiau siekiant integruotis į darbo rinką dažniausiai to nepakanka. Kitas svarbus veiksnys turintis didelę reikšmę įsidarbinimo rezultatams – pačio darbo rinkos dalyvio įsitraukimas į aktyvią veiklą ieškant darbo.

Analizuojant darbo paieškos formas (tų asmenų, kurie nurodė, kad ieškojo darbo savarankiškai), išryškėjo įdomūs faktai. Net 24,3 proc. apklaustųjų atsakė, kad ieškojo darbo aktyviai ir įvairiais būdais. Tačiau ši paieška rezultatų nedavė. Siekdami surasti teisingą atsakymą į šį klausimą, darome išvadą: nors bedarbiai ir skiria daug laiko darbo paieškai, bet naudoja mažai reikšmingas ir “pasyvias” darbo paieškos priemones (žr. 17 pav.), o tokia paieška neduoda teigiamų rezultatų.

Palyginę, kokiomis darbo paieškos formomis naudojasi trumpiau kaip 12 mėnesių ir ilgiau kaip 12 mėn. įregistruoti darbo biržoje ilgalaikiai bedarbiai, paaiškėjo kad abiejų grupių rezultatai

ženkliai skiriasi. Didžioji dalis (65,5 proc.) trumpiau kaip 12 mėnesių įregistruotų darbo biržoje ilgalaikių bedarbių naudojami aktyvia darbo paieškos forma ir ją atstovaujančiomis priemonėmis, o kitos grupės atitinkamai - tik 34,5 proc. respondentų. Galima daryti išvadą, kad aktyvesni yra ilgalaikiai bedarbiai, kurie neseniai įsiregistravę darbo biržoje. Tai dalinai parodo, jog augant registracijos darbo biržoje laikui, auga ilgalaikių bedarbių pasyvumas darbo paieškoje.

Į klausimą “Kaip Jūs vertinate savo įsidarbinimo perspektyvą?”, respondentų atsakymai buvo jau mažiau optimistiškesni nežiūrint į tai, jog kvalifikaciją jie įvertino pakankamai aukštai. Kad greitai laiku įsidarbins galvoja tik 7 proc. respondentų, kas trečias ilgalaikis bedarbis nurodė, jog jo įsidarbinimo galimybės yra vidutinės, net kas ketvirtas apklaustasis neturi nei menkiausios vilties susirasti darbą.

Apibendrinant šiame skyriuje pateiktus teiginius, galima daryti išvadą, kad ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą tikėdami tuo, kad išorinės darbo biržos priemonės yra įtakingesnės asmens darbo paieškai nei asmeninė iniciatyva. Didžioji dauguma bedarbių tikisi įsidarbinti, tačiau nemaža dalis ilgą laiką nerandančių darbo asmenų tik imituoja darbo paiešką ir tiesiogiai nurodo, kad darbo birža užtikrina jiems socialines garantijas. Didelė dalis ilgalaikių bedarbių užimtumo problemų sprendimą laiko ne savo asmenine problema, o problema, kurią turi spręsti valdžios institucijos ar kažkas kitas, bet ne pats asmuo savo pastangomis. Pasirenkamos pasyvios darbo paieškos priemonės, kurios besikeičiančioje darbo rinkoje yra mažai veiksmingos ir neduoda teigiamų rezultatų. Nekvalifikuoti bedarbiai pasižymi žemesne motyvacija dirbti nei turintys profesiją asmenys.

Kita pastebėta neigiama tendencija – žemos kvalifikacijos asmenys savo įsidarbinimo perspektyvos nesieja su profesiniu tobulėjimu – tik kas dešimtas ilgalaikis bedarbis planuoja įsigyti ar pakeisti turimą profesiją. O nenoras įsigyti paklausių darbo rinkoje profesiją – vienas iš veiksmių nulemiančių nesėkmę darbo paieškoje.

Tyrimas parodė, jog trumpiau kaip 12 mėnesių įsiregistravę darbo biržoje ilgalaikiai bedarbiai yra ženkliai aktyvesni ir labiau linkę įsitraukti į veiklą sprendžiant užimtumo problemas. Norint padėti ilgalaikiams bedarbiams integruotis į darbo rinką, darbo biržos paslaugos šios grupės bedarbiams turi būti suteikiamos kuo skubiau, nelaukiant kol jiems sueis 12 mėnesių registracijos darbo biržoje laikotarpis.

IŠVADOS

Siekiant išaiškinti ilgalaikių bedarbių integraciją į darbo rinką sąlygojančius veiksniai, įvertinti darbo rinkos priemonių veiksmingumą bei nustatyti užimtumą didinančias priemones ir kryptis, studijuota ir darbe nagrinėta literatūra, atliktas tyrimas ir jo analizė leidžia daryti šias išvadas:

1. Širvintų darbo biržoje įregistruotų ilgalaikių bedarbių integravimo į darbo rinką empirinis tyrimas leidžia apibendrinti, kad tipiškas ilgalaikis bedarbis – tai 45 - 55 metų amžiaus (72,9 proc.), gyvenantis kaime (54,3 proc.), pakartotinai įsiregistravęs darbo biržoje, turintis žemą išsilavinimą, neturintis paklausios profesijos (daugiausia žemės ūkio profilio), remiamas valstybės - gyvenantis iš socialinės pašalpos, kas neskatina jo ieškoti darbo, užsidirbti. Kaimo gyventojai be profesinio pasirengimo sudaro 21,1 proc. punkto daugiau nei miesto gyventojai. Tyrimas parodė, kad ilgalaikių bedarbių grupei būdinga vis labiau ryškėjanti socialinė atskirtis, ypač ji akivaizdi kaimo gyventojų tarpe. Kaimo ilgalaikių bedarbių ekonominė padėtis yra ženkliai blogesnė nei miesto ilgalaikių bedarbių.

2. Darbo biržos, realizuojančios užimtumo garantijas, veikla orientuota į tolygų, efektyvų ir prieinamą paslaugų teikimą. Tai rodo ir atlikto tyrimo rezultatai: 90 proc. respondentų patenkinti darbo biržos teikiamomis paslaugomis ir jų kokybe.

3. Darbo biržos veikloje didžiausias dėmesys skiriamas bedarbių profesinės karjeros planavimo priemonėms: profesiniam konsultavimui, mokymosi visą gyvenimą propagavimui ir skatinimui. Efektyviausios ir veiksmingiausios darbo rinkos politikos priemonės, labiausiai įtakojančios ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką procesą – profesinis mokymas, persikvalifikavimas. Tačiau ilgalaikiai bedarbiai skeptiškai nusiteikę šių paslaugų atžvilgiu. Žemos kvalifikacijos asmenys savo įsidarbinimo perspektyvos nesieja su profesiniu tobulėjimu – tik kas dešimtas ilgalaikis bedarbis planuoja įsigyti ar pakeisti turimą profesiją. Darbo rinkoje kasmet mažėja nekvalifikuoto darbo paklausa, todėl nepasirengimas mokytis profesijos ar pakeisti turimą nepaklausa, vienas iš veiksnių nulemiančių nesėkmę darbo paieškoje.

4. Šalia sudėtingų ekonominių rajono sąlygų, svarbų vaidmenį sėkmingai ilgalaikių bedarbių integracijai į darbo rinką vaidina ir pačio asmens – darbo rinkos dalyvio nusiteikimas, noras ir aktyvumas darbo paieškoje t.y. aukštas darbo motyvacijos lygis. Tačiau ne visi Darbo biržoje įregistruoti ilgalaikiai bedarbiai nusiteikę spręsti savo užimtumo problemas. Nemaža dalis ilgą laiką nerandančių darbo asmenų tik imituoja darbo paiešką, ne ką mažesnę dalis pervertina

savo galimybes darbo rinkoje ir užimtumo problemų sprendimą laiko ne savo, kaip asmenybės problema prie kurios turi prisidėti ir pats, o problema, kurią turi spręsti valdžios institucijos ar kažkas kitas.

5. Daugelis ilgalaikių bedarbių yra žemos įsidarbinimo motyvacijos ir naudoja mažai veiksmingas, pasyvias darbo paieškos priemones, kurios ne tik nesprendžia jų nedarbo problemų, bet ir paverčia juos tik pasyviais šių problemų stebėtojais. Nemaža ilgalaikių bedarbių dalis nori įsidarbinti, tačiau ir nemažai dalei reikalingos tik socialinės garantijos nedarbo atveju. Tai parodo, kad nesureguliuoti darbo ir socialinės paramos bedarbiams santykiai. Todėl būtina reformuoti bedarbio pašalpas bei socialinę paramą bedarbiams, tikslu skatinti aktyvų dalyvavimą, o nepasyvų pašalpų gavimą.

6. Didžioji dalis ilgą laiką nerandančių darbo bedarbių po nepavykusios darbo paieškos į darbo biržą dėl įvairiausių priežasčių kreipiasi ne pirmą kartą. Įsiregistravę darbo biržoje jie labiausiai pageidauja laikino užimtumo priemonių, į kurias nukreipiama atsižvelgiant į registravimosi darbo biržoje trukmę, o ne į asmens gebėjimą konkuruoti ar norą pasikeisti. Kaip labiausiai naudingas sau ilgalaikiai bedarbiai nurodo priemones, kurios yra lengviausiai pasiekiamos arba jų realizavimas didžiausia dalimi priklauso nuo darbo biržos specialistų. Šie asmenys darbo biržos teikiamų paslaugų neįvertina ir nenori tinkamai jomis pasinaudoti siekiant integracijos į darbo rinką.

7. Norint padėti ilgalaikiams bedarbiams integruotis į darbo rinką, darbo biržos paslaugos - ypatingai darbo motyvacijos didinimo priemonės, šios grupės bedarbiams turi būti suteikiamos kuo skubiau, nelaukiant kol jiems sueis 12 mėnesių registracijos darbo biržoje laikotarpis.

PASIŪLYMAI

Ilgalaikė bedarbystė – sunki darbo rinkos problema, todėl grįžimas į darbą susijęs ne vien tik su profesinėmis galimybėmis, bet ir įvairiais psichologiniais veiksniais. Tyrimas leido objektyviau įvertinti ilgalaikių bedarbių padėtį darbo rinkoje, numatyti geresnes integravimo į darbo rinką galimybes.

- Darbo biržos vykdomos integravimo į darbo rinką priemonės ilgalaikiams bedarbiams turi būti taikomos atsižvelgiant į kiekvieno asmens individualias savybes, poreikius bei darbo motyvacijos lygį.
- Skatinti dalyvavimą aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse - darbo klube, darbo rinkos profesiniame mokyme, viešųjų darbų, Užimtumo fondo remiamų darbų ir kt. programose. Šių priemonių pagalba asmenys turi galimybę atnaujinti savo darbinius įgūdžius ir žinias, tokiu būdu jie paskatinami įsitraukti į visuomeninę veiklą, turi ekonominę naudą, tuo pačiu kelia šios gyventojų grupės aktyvumą, didina konkurencines galimybes darbo rinkoje.
- Siekiant ilgalaikių bedarbių reintegracijos į darbo rinką, tikslinga būtų taikyti kompleksinio pobūdžio priemones: organizuoti sistemingus individualius bei grupinius pokalbius, konsultacijas, informacinius tikslinius susirinkimus, plėsti santykius su darbdaviais ir kitais socialiniais partneriais.
- Siekiant didesnio darbo jėgos konkurencingumo – investuoti į minėtos grupės bedarbių profesinį psichologinį konsultavimą, mokymosi bei darbo motyvacijos formavimą, mokymo ir užimtumo programų plėtrą.
- Organizuoti darbo biržos veiklą, tobulinant ir plėtojant informavimo sistemą t.y., kad klientai kuo įvairesniais būdais (leidžiant lankstinukus, skrajutes, važinėjant po seniūnijas..) būtų informuojami apie pagalbą, kurios jie gali tikėtis iš teritorinės darbo biržos ir ką patys privalo daryti ieškodami darbo.
- Kad ir koks be būtų platus ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų spektras, pirmas uždavinys dirbant su šios grupės bedarbiais - skatinti jų bendrą socialinį aktyvumą t.y. mokymosi ir užimtumo motyvaciją ir tik po to sudaryti sąlygas mokymui ir užimtumui.
- Taip pat užimtumo didėjimą gali labiau paskatinti ir Europos Sąjungos finansinė parama.

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-25.
2. Lietuvos respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr.76 „Dėl bedarbių registravimo, pašalpų jiems skyrimo ir mokėjimo tvarka, 1996, Nr.65-1561.
3. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.
4. Lietuvos Respublikos vyriausybės 1998 m. vasario 10 d. nutarimas Nr. 169 “Dėl Viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo”//Valstybės žinios. 1998, Nr.17-414.
5. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. spalio 10 d. įsakymas Nr. 89 “Dėl darbo rinkos profesinio mokymo tvarko patvirtinimo”//Valstybės žinios. 2000, Nr. 92-2906.
6. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. 14 ”Dėl darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarkos ir Įdarbinimo į užimtumo fondo remiamus darbus tvarkos patvirtinimo”//Valstybės žinios. 2002, Nr. 15-591.
7. Bendrosios užimtumo 2004 – 2005 metais ataskaitos projektas. Europos komisijos pranešimas tarybai. <http://www.ldb.lt>; prisijungimo laikas 2005-04-19, 13 val.
8. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 1998 – 2003. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas, 2004.
9. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Vilnius: DSTI, 1998.
10. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Vilnius: DSTI, 1999.
11. Europos Sąjungos užimtumo gairės. Europos Komisija.
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/ ; prisijungimo laikas 2005-04-15
12. Europos užimtumas ir socialinė politika žmonėms//Švietimo ir kultūros generalinis direktoratas. Vilnius: 2001.
13. Europos Komisija. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/.; prisijungimo laikas 2005-05-12, 12 val.
14. Euro-indicators news release. Euro stat. <http://europa.eu.int/comm/eurostat>; prisijungimo laikas 2005-02-15, 15 val.
15. Eurointegracijos žinios//Informacinis biuletenis. 2002, Nr. 3.
16. Gruževskis B. Žmogaus socialinė raida. Užimtumas. Vilnius: Justitia, 2002.
17. Ilgalaikių bedarbių padėtis darbo rinkoje: tyrimo ataskaita. Respublikinė darbo birža. Vilnius, 2001.
18. Jankauskienė M. Ilgalaikis nedarbas: užimtumo gebėjimų didinimo būdus siūlo mokslo darbuotojai//Darbo biržos naujienos. 2002, Nr. 4.

19. Julkunen Ilse. The unemployment situation//Yong and unemployment in Scandinavia –a Nordic comparative Study. Nord, 1998.
20. Keturios kartinės Europos užimtumo politikos strategijos kryptys. Įdomi užsienio šalių patirtis//Informacinis biuletenis. 1999, Nr. 7.
21. Krumplytė J. Lietuvos darbo rinka: tendencijos ir perspektyvos//Darbo biržos naujienos. 2005, Nr. 4.
22. Кейнс Дж., М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1983, 1984 г.
23. Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: KTU, 1997.
24. Lietuvos darbo biržos veikla 2004 metais. Vilnius: LDB, 2005.
25. Lietuvos darbo rinka skaičiais 2000 - 2004 m. Vilnius: LDB, 2005.
26. Lietuvos 2004 – 2006 m. bendrojo programavimo dokumentas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 123-4486.
27. Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 metų ekonominio augimo, struktūrinės plėtros, ekonominės reformos ir ekonominės politikos strategija. Ūkio ministerijos projektas. Vilnius, 2001.
28. Long-term Unemployment in Transition Economies and Lessons from past EU Accession: PHARE ACE 1998: projekto medžiaga. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Praha, Barselona, Vilnius, 2002.
29. Mackevičienė N. Investicija į žmogiškųjų išteklių plėtrą. <http://www.eip.lt>; prisijungimo laikas 2004-11-22, 13 val.
30. Maminskas A. Lietuvos kaimo plėtra siejama su alternatyviais verslais//Darbo biržos naujienos. 2004, Nr.1.
31. Nedarbas ir skurdas kaime (tyrimas) Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas. www.lsa.lt/esparama; prisijungimo laikas 2004-12-26, 14 val.
32. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A. Ilgalaikių bedarbių padėties darbo rinkoje įvertinimas//Ekonomika ir vadyba Kaunas 2003.
33. Ozamiz A.J., Gumplmaier H., Lehtinen V. Unemployment and Mental Health. Bilbao: University of Deusto, 2001.
34. Pasirašyta pirmoji Europos socialinio fondo paramos skyrimo sutartis//Darbo biržos naujienos. 2005, Nr. 2.
35. Petrauskas A. Kas įtakos darbo jėgos aktyvumo didėjimą?//Darbo biržos naujienos. 2004, Nr.10.
36. Petrauskas A. Išankstinės senatvės pensijos bedarbiams//Darbo biržos naujienos. 2004, Nr.7.
37. Petrauskas A. Savivaldybių vaidmuo didinant gyventojų užimtumą//Darbo biržos naujienos. 2004, Nr.4.
38. Petrauskas A. Ar diplomai garantuos darbą//ESU. 2001, Nr. 17 (238).

39. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje 2002-2004. Vilnius: UNDP, 2003.
40. Pocius A., Okunevičiūtė - Neverauskienė L. Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. Filosofija. Sociologija. 2003 Nr. 1.
41. Pocius A. Pakartotinai darbo biržose įsiregistravusių bedarbių padėties darbo rinkoje įvertinimas//Darbo biržos naujienos. 2004, Nr. 8.
42. Rienecker Lotte, Jørgensen Peter Stray. Kaip rašyti mokslinį darbą, iš danų k.vertė Loreta Vaicekauskienė. Vilnius: Aidai, 2003.
43. Socialinės apsaugos terminų žodynas. Vilnius: Sveikatos Ekonomikos Centras, 1999.
44. Skurdo būklės Lietuvoje 2001 metų pranešimas. Vilnius: UNDP, 2001.
45. The role of employment/training services in helping the long-term unemployment find jobs. Report of the study group. Strasbourg: 1992.
46. Užimtumo padėtis Europos Sąjungos šalyse//Darbo biržos naujienos. 2004, Nr.11.
47. Užimtumas Didžiojoje Britanijoje//Informacinis biuletenis. 2002, Nr. 3.
48. Užimtumas ir darbo rinka. Statistikos departamentas. www.std.lt; prisijungimo laikas 2005-04-04, 13 val.
49. Žmogaus socialinė raida. Jungtinių Tautų Vystymo programa. SPG. Vilnius, 2001.

SANTRAUKA

ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TOBULINIMO GALIMYBĖS

Ilgalaikis nedarbas laikoma labai svarbia darbo rinkos problema tiek Lietuvoje, tiek visose Europos Sąjungos šalyse. Ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažinimas – vienas iš pagrindinių Lietuvos darbo biržos 2005 metų veiklos tikslų. Šiandieninės nesprendžiamos ilgalaikio nedarbo problemos – tai rytdienos socialinės problemos, kurių sprendimui reikės vis didesnių visuomeninių lėšų. 2004 metais bendras bedarbių skaičius sumažėjo 37,8 tūkst., tačiau ilgalaikių bedarbių dalis, palyginti su bendru bedarbių skaičiumi, išliko didelė (26,9 proc.). 2005 metų pradžioje Lietuvoje kas trečias bedarbis nedirbo daugiau kaip 12 mėnesių. Šiuo darbu siekiama išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių integraciją į darbo rinką sąlygojančius veiksnius, įvertinti užimtumo priemonių veiksmingumą, darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumą, bedarbių darbinės motyvacijos lygį, bei nustatyti šios bedarbių grupės užimtumą didinančias kryptis bei priemones.

Darbą sudaro keturi skyriai. Įvade pateikti darbo tikslai, uždaviniai, hipotezė. Pirmame skyriuje aptarta ilgalaikių bedarbių situacija darbo rinkoje, išanalizuotos ilgalaikio nedarbo priežastys, socialinės ir ekonominės ilgą laiką nerandančių darbo žmonių nedarbo problemos. Antrame skyriuje dėmesys skirtas naujausių ilgalaikių bedarbių užimtumo politikos krypčių Lietuvoje ir Europos Sąjungoje aptarimui. Trečiame skyriuje aprašytas sociologinio tyrimo modelis, tiriamųjų atrankos, anketos sudarymo logika ir duomenų apdorojimas. Ketvirtame skyriuje pateikti tyrimo rezultatai, kurie padėjo suformuluoti išvadas ir pasiūlymus.

Širvintų darbo biržoje buvo atliktas ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką tyrimas, kuriame dalyvavo 80 ilgalaikių bedarbių. Tyrimo rezultatų analizė parodė, kad iškelta hipotezė pasitvirtino:

- ilgalaikių bedarbių integracija į darbo rinką tiesiogiai priklauso nuo darbo rinkos politikos priemonių veiksmingumo, darbo biržos veiklos efektyvumo, teikiamų paslaugų naudingumo ir kokybės bei darbo motyvacijos lygio. Didžioji dalis respondentų yra patenkinti darbo biržos teikiamomis paslaugomis ir jų kokybe. Tačiau didelė dalis ilgalaikių bedarbių pasižymėjo žema motyvacija dirbti ir mokytis, kas užkerta kelią sėkmingai integracijai į darbo rinką.

Tyrimas galėtų būti naudingas Darbo biržos darbuotojams taikant ilgalaikiams bedarbiams darbo rinkos politikos programas - ypatingą dėmesį skirti jų motyvacijos mokytis ir dirbti skatinimui.

SUMMARY

IMPROVEMENT POSSIBILITIES OF LONG-TERM UNEMPLOYED INTEGRATION INTO THE LABOUR MARKET

Long-term unemployment is considered a very significant labour market problem in Lithuania as well as in all European Union countries. Reducing a number of the long-term unemployed is one of the main tasks of Lithuania Labour Exchange for the year 2005. Currently unsolved long-term unemployment problems are social problems of the future, which later will require bigger public funding. In 2004, a number of all unemployed decreased by 37.8 thousand, however, the part of the long-term unemployed remained large – 26.9 percent. In the beginning of 2005, every third unemployed person was jobless for over 12 months. The purpose of this thesis is to find out the factors determining successful integration of the long-term unemployed into the labour market. Also, this thesis aims to evaluate employment means, service effectiveness of Labour Exchange, motivation level of the unemployed and to set directions and means for employment increasing.

This thesis constitutes of four parts. An introduction presents the objectives, tasks and hypothesis of this thesis. The first chapter reviews a situation of the unemployed in the labour market, analyses reasons of the long-term unemployment as well as social and economic problems of the long-term unemployed. The second chapter examines of the newest directions of the employment policy for the long-term unemployed in Lithuania and EU. The third chapter discusses sociological research model, logic behind respondent selection and survey formulation, and data processing. Research results that helped to form conclusions and suggestions are presented in the fourth chapter.

The research on integration of the long-term unemployed into the labour market was made in Sirvintos Labour Exchange. 80 long-term unemployed people participated in the research. The analysis of the research results showed that the raised hypothesis proved to be true:

- Integration of the long-term unemployed into the labour market is directly dependent upon efficacy of labour market policy means, effectiveness of Labour Exchange activities, value and quality of their services, and the level of the unemployed work motivation. The major part of respondents is satisfied with services and service quality of Labour Exchange. However, many of the long-term unemployed had a low motivation to work and study, which prevented them from successful integration into the labour market.

This research could be useful to the employees of the Labour Exchange to apply labour market policy programs to the long-term unemployed by paying special attention to their motivation to study and work.

ANKETA BEDARBIUI

Apklauso tikslas – ištirti ilgalaikių bedarbių užimtumo bei reintegravimo į darbo rinką galimybes.

Kaip rodo statistika, ilgą laiką nedirbusių asmenų integracijos į darbo rinką galimybės yra daug prastesnės nei kitų darbo rinkos dalyvių.

Jūsų nuomonė mums labai svarbi ir suteiks galimybę pateikti lankstesnius pasiūlymus ilgalaikių bedarbių padėčiai darbo rinkoje gerinti, todėl prašome atsakyti į anketos klausimus, pažymint pasirinkto atsakymo variantą. Jei tinkamo atsakymo varianto nėra, jį parašykite patys.

Apklausa yra anoniminė, jums nereikia nurodyti savo pavardės. Jūsų atsakymai bus naudojami tik apibendrinant duomenis.

1. Kiek laiko Jūs esate įregistruotas darbo biržoje?

1. mažiau kaip 12 mėnesių;
2. daugiau kaip 12 mėnesių

2. Kodėl nusprendėte įsiregistruoti darbo biržoje (nurodykite 1-2 priežastis)?

1. noriu gauti nedarbo draudimo išmoką;
2. noriu gauti pažymą socialinei pašalpai;
3. noriu įsigyti ar pakeisti profesiją;
4. noriu įsidarbinti;
5. kitos priežastys (jeigu galite nurodykite) _____

3. Ar registruotumėtės darbo biržoje, jei socialines pašalpas, kompensacijas gautumėte be registracijos darbo biržoje?

1. taip;
2. sunku pasakyti;
3. ne

4. . Ar anksčiau buvote įregistruotas darbo biržoje?

1. taip;
2. ne

5. Ar bandėte savarankiškai ieškoti darbo?

1. ne → pereikite prie 7 klausimo;
2. ieškojau iki 6 mėn.;
3. ieškojau nuo 6 iki 12 mėn.;
4. ieškojau nuo 12 iki 24 mėn.;
5. ieškojau daugiau kaip 24 mėn.

6. Kokiais būdais Jūs ieškojote darbo (nurodyti visus)?

1. ieškojau aktyviai ir įvairiais būdais;
2. dažniausiai lankiau įmones ir organizacijas;
3. skambinau telefonu;
4. naudojausi draugų ir pažįstamų tarpininkavimu;
5. skelbiau savo duomenis internetinėje duomenų bazėje;
6. skaičiau darbo skelbimus;
7. ieškojau tik per darbo biržą
8. kita (nurodykite _____)

7. Kiek kartų nedarbo laikotarpiu Jūs gavote pasiūlymų įsidarbinti iš darbo biržos konsultantų?

1. nei karto;
2. vieną kartą;
3. du kartus;
4. trys ir daugiau

8. Kiek kartų nedarbo laikotarpiu Jūs gavote pasiūlymų įsidarbinti iš kitų: darbdavių, per pažįstamus, draugus?

1. nei karto;
2. vieną kartą;
3. du kartus;
4. trys ir daugiau

9. Ko Jūs tikėtės iš darbo biržos? (galimi 2 atsakymo variantai)

1. tikiuosi, kad man padės įsidarbinti;
2. suteiks man informaciją apie laisvas darbo vietas;
3. sudarys galimybes savarankiškai ieškoti darbo;
4. padės įgyti profesiją ar persikvalifikuoti;
5. sudarys galimybę dirbti trumpalaikius darbus (viešieji darbai);
6. man bus užtikrintos socialinės garantijos;
7. nieko nesitikiu;
8. kita (nurodykite _____)

10. Kur Jus gaunate daugiausia informacijos apie teikiamas paslaugas darbo biržoje? (galimas 1 atsakymo variantas)

1. darbo biržos informaciniame stende;
2. informaciniame – konsultaciniame arba darbo centre;
3. savarankiškos informacijos paieškos centre (SIP);
4. informaciniame stende;
5. bendraujant su tarpininku/konsultantu;
6. konsultuojantis telefonu;
7. internetinėje svetainėje www.ldb.lt.

11. Kaip, Jūsų manymu, darbo birža informuoja bedarbius apie teikiamas paslaugas?

1. gerai→ pereikite prie 13 klausimo;
2. patenkinamai;
3. blogai.

12. Jei Jus ne visai tenkina informavimas apie darbo biržos teikiamas paslaugas, tai nurodykite, kodėl.....
.....
.....

13. Ar Jus tenkina informacijos apie laisvas darbo vietas pateikimo būdai?

1. taip;
2. tik iš dalies;
3. ne.

14. Kokios darbo biržos paslaugos Jums buvo pasiūlytos?

1. nuolatinis darbas;
2. darbas pagal terminuotąją darbo sutartį;
3. profesinis mokymas;
4. užimtumo fondo remiami darbai;
5. viešieji darbai;
6. verslo pagrindų kursai;
7. trumpalaikiai profesinių žinių ir įgūdžių atnaujinimo kursai;
8. rekomendacija lengvatiniam verslo liudijimui;
9. darbo klubai;
10. psichologo konsultacija;
11. kita (nurodykite)_____

15. Kaip Jūs vertinate darbo biržos teikiamas paslaugas?

1. gerai;
2. patenkinamai;
3. blogai.

16. Ar tenkina darbo biržos teikiamų paslaugų kokybė?

1. taip;
2. ne;
3. nežinau;
4. nenoriu atsakyti.
- 5.

17. Ar pasinaudojote kokiomis nors iš pasiūlytų Jums paslaugų?

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. taip (nurodykite kokiomis)..... | 2. ne (jeigu galite, nurodykite priežastis): |
| | 2.1. nieko man dar nebuvo siūloma; |
| | 2.2. nepasinaudojau, nes niekur nenoriu dalyvauti |
| | 2.3. kita (nurodykite)..... |
| | -> pereikite prie 19 klausimo |

18. Ar po darbo biržos suteiktų paslaugų Jums pavyko įsidarbinti?

1. taip;
2. ne

19. Kokios darbo biržos paslaugos Jūsų nuomone naudingiausios ilgą laiką nedirbusiems asmenims (galimi 3 atsakymų variantai):

1. įdarbinimas;
2. terminuoti darbai;
3. profesinis mokymas;
4. užimtumo fondo remiami darbai;
5. viešieji darbai;
6. verslo pagrindų kursai;
7. trumpalaikiai profesinių žinių ir įgūdžių atnaujinimo kursai;
8. rekomendacija lengvatiniam verslo liudijimui įsigyti;
9. psichologo konsultacijos;
10. darbo klubai;
11. kita (nurodykite)_____

20. kaip Jus vertinate savo kvalifikaciją?

1. aukšta;
2. pakankamai aukšta;
3. vidutinė;
4. žema;
5. nežinau, kaip vertinti;
6. neturiu jokios kvalifikacijos.
- 7.

21. Ar Jūs pasiruošęs (-usi) mokytis naujų profesijų ir kelti kvalifikaciją?

1. pasiruošęs – kuo greičiau, tuo geriau;
2. pasiruošęs, jei per 6 mėnesius neįsidarbinsi;
3. persikvalifikuosiu, jei turėsiu garantiją įsidarbinti;
4. persikvalifikuoti ir mokytis negalvoju;
5. kita (nurodykite)_____

Biografiniai duomenys

22. Jūsų lytis: 1. vyras; 2. moteris

23. Jūsų amžius (parašykite kiek Jums metų)_____

24. Gyvenamoji vieta: 1. miestas; 2. kaimas;

25. Jūsų išsimokslinimas:

1. aukštasis;
2. aukštesnysis;
3. vidurinis su profesine kvalifikacija;
4. pagrindinis su profesine kvalifikacija;
5. vidurinis;
6. pagrindinis;
7. pradinis

26. Jūsų įgyta profesija (pagal diplomą) _____

Ačiū už pareikštą nuomonę

Darbe naudojamos sąvokos

1. Amžiaus grupė – tam tikro amžiaus žmonių visuma (nustatoma amžiaus tarpais, pavyzdžiui 19-64 metai arba kitaip – vaikai, pensininkai ir pan.).
2. Bedarbis – nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis dieninėje mokymo įstaigoje, užsiregistravęs gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs mokytis profesijos.
3. Darbdavys – fizinis ar juridinis asmuo, kuris samdo (įdarbina) asmenis tam tikram darbui atlikti.
4. Darbingas asmuo – nustatyto amžiaus asmuo, turintis pakankamai sveikatos ir jėgų dirbti.
5. Darbo birža – valstybinė įstaiga, atsakinga už valstybės teikiamų gyventojų užimtumo garantijų darbo rinkoje įgyvendinimą.
6. Darbo jėga – dirbantys bei nedirbantys, bet norintys įsidarbinti, gyventojai.
7. Darbo rinka – darbo jėgos pasiūla ir paklausa.
8. Darbo rinkos politika – valstybės taikomos priemonės užimtumui skatinti bei norintiems įsidarbinti asmenims palaikyti.
9. Gyvenimo lygis – asmens ar namų ūkio materialinės gerovės lygis, pavyzdžiui, prekės bei paslaugos, gaunamos už tam tikras pajamas.
10. Ilgalaikis nedarbas – nedarbas, kurio ištisinė trukmė viršija nustatytą laiko tarpą, pavyzdžiui, 12 mėnesių.
11. Ilgalaikis bedarbis – tai bedarbiai, ieškantys darbo 1 metus ir ilgiau.
12. Išankstinė senatvės pensija – pensija, kuri pradedama mokėti asmeniui, nesukakusiam nustatyto pensinio amžiaus ir, be to, kuri dažnai yra mažesnė už pensiją, gaunamą sulaukus pensinio amžiaus.
13. Nedarbas – padėtis, kai asmuo ne savo noru neturi mokamo darbo ir, būdamas darbingas, negali jo rasti.
14. Nedarbo lygis – bedarbių skaičiaus santykis nuošimčiais palyginti su veikliųjų arba darbingo amžiaus gyventojų skaičiumi.
15. Pensinis amžius – amžius, kurį suėję asmenys turi teisę nutraukti darbo santykius ir gauti garantuojamas nustatytas pajamas (pensiją).
16. Priešpensinio amžiaus bedarbiai – bedarbiai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją likę mažiau kaip 5 metai.
17. Socialinė parama – pagalba, teikiama pinigais arba natūra asmenims, kurie neturi išteklių būtiniesiems poreikiams patenkinti.

18. Užimtumas – darbo veikla, kuria asmuo užsiima sutartinių santykių su darbdaviu pagrindu arba savarankiškai.
19. Užimtumo garantijos – socialinės apsaugos sistemos įgyvendinamos užimtumo politikos forma (pavyzdžiui, darbo vietų palikimas invalidams), taikoma asmenims, kurie dėl savo negalios darbo rinkoje neranda darbo.
20. Užimti gyventojai – tiriamojo amžiaus asmenys, tiriamąją savaitę dirbę bet kokį darbą ne trumpiau kaip 1 valandą ir gavę darbo užmokestį pinigais arba natūra (maisto produktais ar kitais gaminiais) ar turėję pelno (pajamų). Tai visi asmenys, turintys užimtumo statusą: darbdaviai, savininkai, ūkininkai, samdomi darbuotojai, šeiminiėje įmonėje dirbantys, gaunantys ir negaunantys atlyginimo šeimos nariai, savarankiškai dirbantys asmenys.
21. Užimtumo skatinimas – visiško, produktyvaus bei laisvai pasirenkamo užimtumo siekimas įvairiomis priemonėmis.