

DARBO JĖGOS UŽIMTUMO TENDENCIJOS ŠIAULIŲ DARBO BIRŽOS PAVYZDŽIU

Rasa Rudžinskienė

Šiaulių universitetas

Įvadas

Pradedant 2000 m. Lietuvos ekonomika sparčiai augo, gerėjo verslo aplinka, daugėjo investicijų, augo gamyba ir paslaugų pardavimas, didėjo prekybos apimtys ir vidaus vartojimas. Tai sudarė palankias sąlygas užimtumui augti ir nedarbui mažėti.

Darbo tikslas – ištirti Šiaulių regiono darbo jėgos integracijos į darbo rinką tendencijas.

Uždaviniai:

1. Išnagrinėti darbo jėgos sampratą.
2. Ištirti užimtumo situaciją Šiaulių mieste ir rajone.
3. Išanalizuoti galimybes tobulinti bedarbių profesinį pasirengimą.

Problema. Pagrindinės Šiaulių darbo rinkos problemos – žemesnis negu ES šalių bendras užimtumo lygis, gyventojų ir darbo jėgos senėjimas, darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo problemos. Realią grėsmę darbo rinkai kelia gyventojų skaičiaus mažėjimas ir darbo jėgos senėjimas. Gyventojų skaičius mažėja tiek dėl mažėjančio gimstamumo, tiek dėl didėjančios emigracijos, kuri palietė ne tik ieškančius darbo, bet ir darbuotojus, siekiančius geriau mokamo darbo.

Pastaraisiais metais dėl gyventojų skaičiaus mažėjimo ir darbo jėgos emigracijos į užsienį, mažėja registruotų bedarbių skaičius, tačiau mažėjant registruotam nedarbui darbo rinka netampa labiau subalansuota. Nepakankamas darbo rinkos lankstumas ir darbo jėgos mobilumas didina nedarbo problemas: didėja užimtumo diferenciacija, išryškėja silpniau ekonomiškai išsivysčiusios vietovės bei labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų grupių problemos.

Laipsniškai mažėja nedarbo lygio skirtumai tarp Šiaulių miesto ir Šiaulių rajono bei atskirų seniūnijų. Tačiau žemas teritorinis gyventojų mobilumas neleidžia efektyviai panaudoti esamų darbo išteklių. Spartėjant techninei ir technologinei pažangai, vykstant struktūriniais pokyčiams ekonomikoje, darbo jėgai, ypač ilgalaikiams bedarbiams, kurie sudaro apie ketvirtadalį registruotų bedarbių, bus vis sunkiau prisitaikyti prie pokyčių darbo paklausos struktūroje. Todėl būtina tobulinti profesinio rengimo ir perkvalifikavimo sistemą.

Mažėjant nedarbui, vis aktualesnis kokybinis darbo rinkos aspektas – darbo pasiūlos ir paklausos struktūros neatitikimas profesiniu, kvalifikaciniu, teritoriniu požiūriu, išryškėja verslo poreikius tenkinančios darbo jėgos stygiaus ir suderinamumo problema. Taigi viena didžiausių problemų integruojant darbo biržos žmogiškuosius išteklius į darbo rinką – žema bedarbių kvalifikacija.

Metodai: mokslinės literatūros analizė, dokumentų analizė.

Tyrimo rezultatai. Atliktas tyrimas rodo, kad registruotas nedarbas Šiaulių mieste ir rajone nuo 2003 m. iki 2008 m. sumažėjo 9,7 proc., tačiau profesinio rengimo sistema neužtikrina specialistų praktinio parengimo kokybę.

Darbo jėgos užimtumo tendencijos teoriniai aspektai

Tradiciškai mokslinėje literatūroje darbo jėga apibrėžiama kaip žmonių kūrybos potencialas, inovatyvumas, komunikabilumo gebėjimai, socialinė integracija ir pan. R. Adamonienė (2003) teigia, kad šalies darbo rinkos išteklius sudaro dirbantys, užimti gyventojai. Gyventojų skaičius, sudėtis ir dinamika leidžia spręsti, kokia socialinė-ekonominė šalies būklė, jos tendencijos, diktuoja būtinas priemones, kurių turi imtis valstybė, kad neutralizuotų neigiamas arba įtvirtintų teigiamas jos vystymosi tendencijas. Vienas iš šių procesų yra gyventojų užimtumas, jo kitimas ir tendencijos, o didžiausia šios srities problema – nedarbas. Remiantis Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijomis, bedarbiai yra 15–74 m. asmenys, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį suradę buvo pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti, keturias savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo įvairiais būdais: kreipėsi į valstybinę ar privačią darbo biržą, darbdavius, draugus, gimines, žiniasklaidą, laikė įdarbinimo testus ar dalyvavo įdarbinimo pokalbiuose, ieškojo patalpų, įrengimų savo verslui, bandė gauti verslo liudijimą, licenciją, kreditą (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

L. Liukinevičienė (2003) teigia, kad integraciją šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro kelių kompetencijų – asmeninės (savęs pažinimo ir savęs

pristatymo gebėjimai), socialinės (santykius su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės), mokymosi bei profesinės (specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susijusios su darbine veikla) sąveika. Kompetencija šiandien siejama su aukšta kvalifikacija, autoritetingu kurioje nors srityje, pajėgumu veikti, priimti sprendimus. Konkuruojant specialistų darbo rinkoje svarbiausia yra profesinė kompetencija.

B. Martinkus, A. Sakalas bei A. Savanevičienė (2006) kokybinę darbo jėgos charakteristiką (kaip žmogaus darbingumas, t. y. sveikatos būklė, žinios, įgūdžiai) taiko tiek darbo jėgai, tiek bedarbiams, tiek nedirbantiems žmonėms. Autoriai mano, kad tai neat-siejama kiekvienos iš tų sąvokų dalis, todėl, kalbant apie bet kurią gyventojų kategoriją, visada reikia ją traktuoti plačiaja prasme:

- statistine, atspindint kiekį ir kai kuriuos struktūrinius rodiklius (amžių, lytį ir pan.);
- ekonomine, atspindint gyventojų kategorijų kokybines charakteristikas (išsimokslinimą, patyrimą, sveikatingumą ir pan.);
- socialine, kultūrine, kurios įvertinimas yra pats sudėtingiausias. Šioje srityje atsispindi neformalus, vidiniai-dvasiniai rodikliai, kurie yra labiausiai neapibrėžti ir kurių pagrįstas gavimas yra gerokai sudėtingesnis, nei formalių statistinių ir ekonominių rodiklių apdorojimas.
- Darbo rinkoje svarbią vietą užima žmogiškojo faktoriaus vaidmuo, jo socialinės, psichologinės, biologinės savybės, be to, pati darbinė veikla papildoma natūriniais, socialiniais, techniniais aspektais. B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005) remdamiesi kai kurių autorių darbais darbo rinką apibrėžia kaip vietą arba procedūrą, kurioje sąveikauja darbdavys, darbuotojas ir darbo ieškantis asmuo, norėdamas sutarti dėl pačios darbinės veiklos (mokamo užimtumo) sąlygų, laiko, darbo užmokesčio, socialinių išmokų bei garantijų ir pan.

Net esant pasiūlos ir paklausos balansui vyksta natūrali darbo rinkos reprodukcija, darbo jėgai būdingas profesinis mobilumas. Ekonominis nestabilumas ir naujų rinkų plėtros sutrikimai sąlygoja priverstinį darbo jėgos judėjimą, jos persiskirstymą bei kvalifikacinės struktūros kaitą. Valstybinės darbo rinkos politikos vienas svarbiausių veiksnių yra profesinis rengimas ir jo rėmimas. Darbo rinkos ir jos išteklių tyrimais paremtos koncepcijos leidžia sukurti efektyvią profesinio rengimo sistemą (Adamonienė, 2003). A. Junevičius (2002) nurodo priežastis, skatinančias žmones migruoti iš vienos šalies į kitą: galimybė gauti didesnes pajamas; geresnė padėtis darbo rinkoje;

nedidelis geografinis atstumas; politinės ir tautinės problemos savoje šalyje.

R. Adamonienė, A. Sakalas (2002) teigia, kad visuma priemonių, naudojamų darbo rinkos reguliavimui, sudaro valstybės darbo rinkos politiką. Municipalinio (lokalinio) lygio administracijos veiksmų efektyvumas dažniausiai lemia visos šalies užimtumo veiklos efektyvumą. *Darbo politikos priemonės*. L. Domarkas (2005) mano, kad viena iš sričių, kur reikalinga didesnė valstybės ir privataus sektoriaus sąveika, yra būtinybė, kad privatus sektorius būtų labiau socialiai atsakingas, nes tada galima padidinti produktyvumą, o valstybė tam sudarytų palankias sąlygas – suformuotų ir įgyvendintų politiką bei parengtų teisinę bazę, kurie skatintų ekonomikos konkurencingumą. Bendradarbiavimas tarp valdžios įstaigų ir privataus sektoriaus galimas įvairiomis formomis: pagal sutartis ir koncesijas, kuriant bendras įmones ir pan.

Darbo jėgos užimtumo tendencijų Šiaulių darbo biržos pavyzdžiu tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

Analizuojant Šiaulių darbo jėgos užimtumo tendencijas remtasi 2003–2007 m. ataskaitomis, Statistikos departamento duomenimis bei nagrinėti teisiniai dokumentai, susiję su teritorinės darbo biržos veikla. Ši analizė ir lėmė tyrimo metodo – dokumentų analizės pasirinkimą. Šiaulių darbo birža yra viešojo sektoriaus institucija. Jos veikla reglamentuota Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatuose. Pastarieji apibrėžia svarbiausius darbo biržos uždavinius:

- organizuoti ir teikti bedarbiams ir ieškantiems darbo asmenims paslaugas bei paramą, taikant jiems Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo, jį lydinių teisės aktų nustatytas darbo rinkos politikos priemones, remiančias jų užimtumą bei teisės į darbą įgyvendinimą;
- įgyvendinti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nustatytus darbo rinkos politikos tikslus ir uždavinius;
- įgyvendinamomis darbo rinkos politikos priemonėmis siekti šalies ir jos teritorijos darbo rinkose darbo paklausos ir pasiūlos suderinamumo.

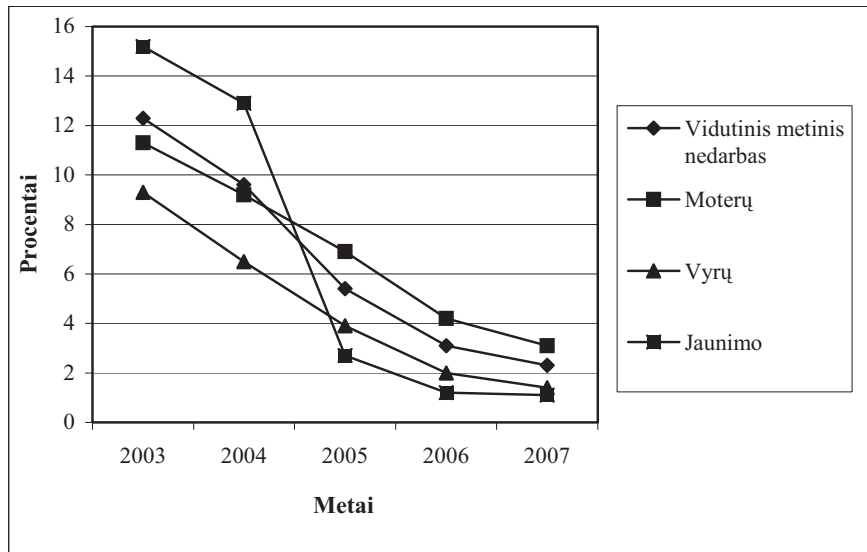
Be to, darbo birža rengia tarptautinius projektus užimtumo didinimo ir geriausios praktikos diegimo srityje; su socialiniais partneriais bendras užimtumo didinimo ir nedarbo mažinimo priemones; konsultuoja ir tarpininkauja dėl Lietuvos Respublikos piliečių ir nuolat gyvenančių Lietuvoje asmenų įsidarbinimo užsienyje. Pastaraisiais metais Lietuvoje gana sparčiai dėl mažėjančio gimstamumo, gyventojų emigracijos, didėjančio ištuokų skaičiaus, alkoholizmo, didėjančio

vyrų mirtingumo bei kitų priežasčių mažėja gyventojų skaičius. Gyventojų Šiaulių mieste ir rajone taip pat ėmė mažėti. 2003–2007 m. gyventojų skaičius šiame regione sumažėjo 5257 žmonėmis, arba 2,8 proc. Tiek Šiaulių mieste, tiek rajone sparčiai mažėjo iki darbingo amžiaus gyventojų. Taigi mažėjant iki darbingo amžiaus gyventojų skaičiui, susidaro situacija, kuri jau ir dabar turi įtakos darbo rinkos tendencijoms.

Šios tendencijos susijusios tiek su bendrai sudėtinga ekonomine nemažos visuomenės dalies situacija, tiek su kultūriniais ir sociologiniais pokyčiais, požiūrio į šeimą bei vaikus pasikeitimu. Be to, sunkumai derinant šeimos ir profesinį gyvenimą (lanksčių

darbo organizavimo formų trūkumas, vaikų priežiūros paslaugų stoka) turi neigiamos įtakos demografiniams procesams.

Registruotas nedarbas, 2003 metais siekęs 12,3 proc., per pastaruosius keletą metų ženkliai sumažėjo ir 2007 m. pradžioje pasiekė 2,6 proc. 2007 m. mažėjo bedarbių registracija, didėjo laisvų darbo vietų pasiūla. Vidutinis metinis nedarbas mieste ir rajone sumažėjo 0,8 proc. Nors jaunimo nedarbas 2007 m. buvo mažiausias per visą analizuojamą laikotarpį – 1,1 proc., tačiau iš nagrinėjamų socialinių grupių išsiskyrė moterys: moterų nedarbas siekė 3,1 proc. (žr. 1 pav.). 2007 m. vidutinis metinis nedarbas – 2,3 proc.



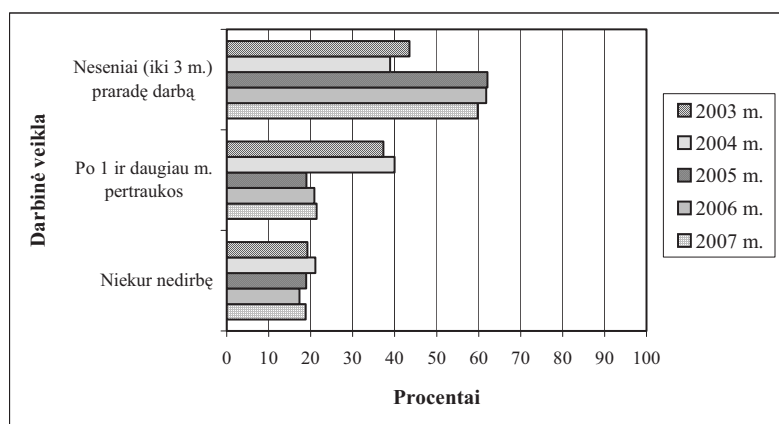
1 pav. Vidutinio metinio nedarbo dinamika (pagal socialines grupes)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos ataskaitomis.

Jaunimo (iki 25 m.) nedarbas taip pat sparčiai mažėja: 2003–2007 m. jis sumažėjo nuo 15,2 proc. iki 1,1 proc. Jaunimo nedarbo tendencija yra susijusi tiek su jaunų gyventojų migracija, tiek su išaugusia darbo jėgos paklausa šalies ūkyje. Pastebima neigiama tendencija – tarp bedarbių padaugėjo nekvalifikuoto ir net pagrindinio išsilavinimo neturinčio jaunimo. Jiems trūksta paskatų įeiti į darbo rinką ar išsilaikyti joje. Savo ruožtu tai kelia papildomų problemų – priklausomybės nuo alkoholio, narkotikų ir kitų toksinių medžiagų, nusikalstamumo ir pan.

Nors pastarojo meto situacija užimtumo ir nedarbo srityje atrodo pakankamai palankiai, tačiau gi-

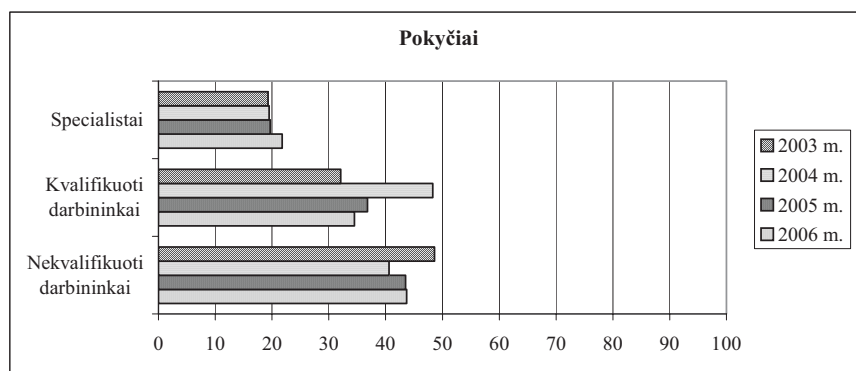
lesnė analizė atskleidžia ir nemažai susirūpinimą keliančių tendencijų. Lietuvos darbo rinką veikia patys įvairiausi veiksniai – atviresnė tarptautinė prekyba, konkurencija ES rinkoje, technologiniai pokyčiai, vis didėjanti žinių ir kvalifikacijos svarba siekiant didinti šalies konkurencingumą tarptautinėse rinkose. Tuo tarpu jau šiuo metu akivaizdžios tam tikros darbo jėgos pasiūlos problemos, pavyzdžiui, darbo rinkoje neaktyvūs gyventojai ne visada turi pakankamų paskatų pradėti dirbti (maži atlyginimai, prastos darbo sąlygos). 2007 m. sumažėjo darbo jėgos pasiūla. Į Šiaulių darbo biržą kreipėsi 7196 bedarbiai, t. y. 7203, arba 50 proc., mažiau nei 2003 m. Vidutiniškai per mėnesį užregistruota 600 bedarbių.



2 pav. Užsiregistravusių ieškančių darbo asmenų struktūra pagal darbinę veiklą
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos ataskaitomis.

Kaip matyti iš 2 paveikslą, sumažėjo pirmą kartą pradedančių darbinę veiklą ir neseniai (iki 3 m.) praradusių darbą bedarbių, išaugo turinčių didesnę darbo pertrauką bedarbių dalis. 2007 m. užsiregistravo daugiau bedarbių atleistų iš pramonės ir paslaugų

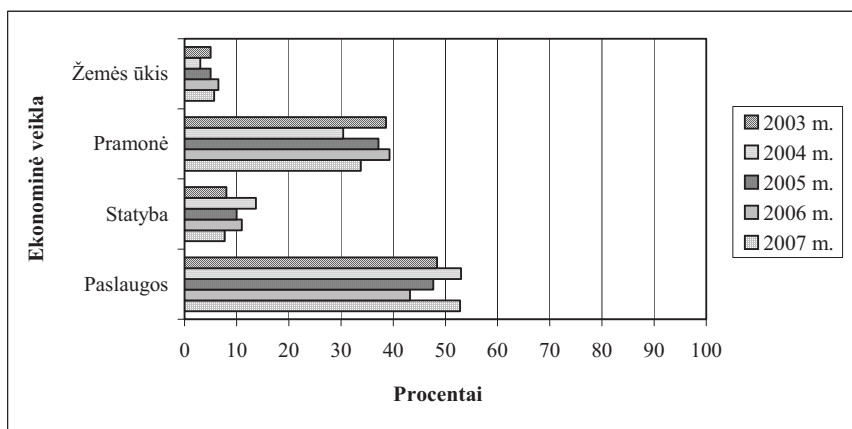
įmonių 2007 m. daugiau bedarbių užregistruota su aukštesniu (universitetiniu / neuniversitetiniu) išsilavinimu, mažiau – su aukštesniu, profesiniu ir be profesinio parengimo. Bedarbiai be kvalifikacijos sudarė beveik pusę besikreipusių bedarbių (žr. 3 pav.).



3 pav. Užsiregistravusių ieškančių darbo asmenų struktūra pagal išsilavinimą
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos ataskaitomis.

Lyginant su ankstesniais metais išaugo paklausa žemės ūkyje ir paslaugų įmonėse, sumažėjo – statyboje, pramonės įmonėse (žr. 4 pav.). Daugiausia

pasiūlymų nuolatiniams darbo vietoms registravo pramonės bei paslaugų sferos įmonės. Jų pasiūlymai sudarė 85,1 proc. visų pasiūlymų.



4 pav. Darbo jėgos paklausos struktūra pagal ekonomines veiklas
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos ataskaitomis.

Remdamiesi gautais duomenimis, galime teigti, kad artimiausioje ateityje mažės žemės ūkio, mokslo, kultūros, švietimo darbuotojų. Daugės dirbančių aptarnavimo, finansų, juridinių paslaugų sferose. Didės specialios kvalifikacijos specialistų – darbininkų ir tar-nautojų – perkvalifikavimo poreikis.

Darbo rinkoje trūksta vadybos ir verslo administravimo, buhalterinės apskaitos, statybos inžinerijos, informatikos, medienos, metalo apdirbimo specialistų, užsienio kalbų, lietuvių kalbos, matematikos, informacijos technologijų mokytojų. Perteklius – pradinio ugdymo, dailės, kūno kultūros mokytojų, aplinkos apsaugos, žemės ūkio specialistų.

Darbo jėgos pasiskirstymas pagal atskiras ekonominės veiklos rūšis pamažu keičiasi, persiorientuojant iš gamybos ir žemės ūkio veiklos į produktyvesnį paslaugų sektorių. Tačiau užimtumo struktūra Lietuvoje vis dar labai skiriasi nuo ekonomiškai labiau išsivysčiusių ES valstybių.

Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinimui pasiekti realizuotos „Nedarbo prevencijos“, „Grupinės darbo paieškos“, „Profesinio mokymo“, „Remiamų darbų“, „Viešųjų darbų“, „Verslo organizavimo“ programos. Pirmą kartą pradedančių darbinę veiklą integracijai į darbo rinką parengta ir įgyvendinama „Pirmo žingsnio darbo rinkoje“ programa. „Talentų banko“ programa padeda darbdaviams susirasti aukštos kvalifikacijos darbo jėgą, o ieškantiems darbo – siekti profesinės karjeros. Įgyvendinamos tikslinės darbo rinkos politikos programos: „Jaunimo integravimas į darbo rinką“, „Ilgalaikio nedarbo prevencija“. Plečiama atviro informavimo ir konsultacinė sistema, kas mėnesį informuojama apie įsidarbinimo galimybes pagal atskiras profesijas, pateikiamos prognozės ateinantiems metams. Rinkos aplinkos pokyčiai, kaip struktūrinė reforma, privatizacija, rinkos konjunktūros, konkurencijos sąlygos, inovacijos ir kiti, skatina įmones ir jų darbuotojus deramai į tuos pokyčius reaguoti. Jie turi būti pasirengę neišvengiamoms permainoms, todėl būtina visokeriopai skatinti jų gebėjimus prisitaikyti prie aplinkos pokyčių. Svarbiausieji gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių didinimo veiksmai yra šie:

- Darbo klubų programa – suteikti ieškantiems darbo žinių ir įgūdžių darbo paieškoje, didinti pasitikėjimą savimi ir konkurencines darbo rinkoje galimybes.
- Profesinio mokymo programa – paruošti darbui reikiamos kvalifikacijos darbuotojus ir išplėsti bedarbių galimybes konkuruoti darbo rinkoje suteikiant naujas profesines kvalifikacijas ar profesinius gebėjimus.

- Profesinių įgūdžių palaikymo ir kvalifikacijos kėlimo programa – palaikyti darbinius įgūdžius ir sudaryti galimybes tęstiniam profesiniam mokymuisi.

Prevencinio mokymo programos tikslai – suteikti naujus profesinius gebėjimus išpėtiems apie būsimą atleidimą darbuotojams, parengti juos dirbti toje pačioje įmonėje. 2006 m. užimtumo fondo lėšomis darbo birža apmokė 43 išpėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus. Šia programa pasinaudojo 21 darbdavys. Atitinkamai 2005 m. – 56; 2004 m. – 50. Šia programa pasinaudojo 18 darbdavių. Populiariausios mokymo programos – kompiuterio vartojimo pagrindų, medienos apdirbimo staklininko, ugniagesybos ir gelbėjimo darbų, miško pjovėjo, buhalterio, naudojančio IT, ir sunkiasvorio sunkvežimio vairuotojo, turinčio teisę vairuoti C kategorijos automobilius. Kadangi darbdavių reikalavimai darbo jėgai nuolat didėja, todėl dalis bedarbių turi persikvalifikuoti. Jei darbo birža negali pasiūlyti darbo, atitinkančio bedarbio profesinį pasirėngimą bei sveikatos būklę, taip pat, jei bedarbis neturi profesinio pasirėngimo, jis gali būti siunčiamas mokytis profesijos ar tobulinti kvalifikacijos. Profesija, kurios siunčiama mokytis, turi atitikti vietos darbo rinkos poreikius. Mokymosi laikotarpiu asmuo išsaugo teisę į dalį bedarbio pašalpos, t. y. jis gauna 1/3 šios pašalpos dydžio. Profesinis mokymas ir finansavimas iš užimtumo fondo lėšų trunka 6 mėn. Jei tam tikrai profesijai įgyti reikia daugiau laiko, gali būti pratęsiamas iki 1 m. 2006 m. orientuojantis į darbdavių poreikių tenkinimą, į profesinio mokymo programą, finansuojamą iš Užimtumo fondo bei Valstybės biudžeto, nusiųsti 636 bedarbiai; 2005 m. – 731 bedarbis; 2004 m. – 900. *Ilgalaikių bedarbių įgūdžių atnaujinimas.* Viena pagrindinių nedarbo Lietuvoje problemų yra ilgalaikis nedarbas (asmenys, nedirbantys vienerius metus ir ilgiau). Ilgalaikių bedarbių santykinė dalis tarp visų bedarbių laipsniškai mažėjo. 2002 m. ilgalaikiai bedarbiai sudarė 31,4 proc. nuo visų bedarbių, tuo tarpu 2006 m. – 15,6 proc. Tai yra teigiama tendencija, nes ilgalaikis nedarbas yra vienas pagrindinių socialinės rizikos ir skurdo veiksnių ir tiesiogiai siejasi su socialine atskirtimi. Moterų ilgalaikio nedarbo lygis yra kiek aukštesnis nei vyrų.

Nuo 2002 m. ilgalaikių bedarbių dalyvavimas darbo rinkos politikos programose sparčiai mažėja dėl mažėjančio šios tikslinės bedarbių grupės skaičiaus (žr. 1 lent.). 2003 m. bedarbių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo priemonėse (pažintiniuose mokymo kursuose bei įgūdžių atnaujinimo kursuose) dalyvavo 3263 ilgalaikiai bedarbiai, o 2007 m. į šias priemones nukreipti 177 ilgalaikiai bedarbiai.

Darbo rinkos politikos programos ilgalaikiams bedarbiams

Metai	Bedarbių skaičius
2003	3263
2004	811
2005	472
2006	353
2007	177

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos ataskaitomis.

Darbo klubų tikslas – padėti žmonėms įveikti stresą ir įtampą, atsiradusią dėl nedarbo, suteikti žinių ir įgūdžių, padedančių susirasti darbą. Tai trumpalaikis apmokymas taikyti darbo paieškos metodus, jis skirtas asmenims, naujai išregistravusiems darbo biržoje, ir ilgalaikiams bedarbiams. Šiais darbo klubais siekiama keisti žmonių nuostatas ir skatinti juos aktyviai ieškoti darbo, taip pat įvertinus galimybę dirbti savarankiškai. Lankydami darbo klubą bedarbiai sužino apie padėtį darbo rinkoje ir galimybes iš-

darbinti, kaip ir kur ieškoti darbo, kaip pasirengusi pokalbiui su darbdaviu, kas gali padėti darbo paieškoje.

Mūsų šalies darbo birža darbo klubus organizuoja nuo 1994 m. Tai mažiausiai kainuojanti aktyvijoji programa, nes ji trunka neilgai ir dalyviams nemokamos jokios išmokos. Darbo klubų programos sąnaudos tesiekia 1 proc. visų išlaidų aktyviosioms programoms. Darbo klubų programa padėjo ieškantiems darbo asmenims įsisavinti darbo paieškos būdus ir metodus, realiai įvertinti savo galimybes konkuruoti darbo rinkoje, pasinaudoti psichologine pagalba.

Darbo klubo programa

Metai	Bedarbių skaičius
2003	2508
2004	2415
2005	2509
2006	1943
2007	1989

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos ataskaitomis.

Užimtumo rėmimo programa gali pasinaudoti asmenys su darbo biržos siuntimu baigę darbo rinkos profesinį mokymą, nepasirengę darbo rinkai, neturintys profesinio pasirengimo, turintys nepaklausią darbo rinkoje profesiją, turintys ilgesnę kaip 1 metų darbo pertrauką pagal profesinį pasirengimą ar veiklos praktiką.

Remiamus darbus gali atlikti ir bedarbiai, kurie neturi reikiamo darbo stažo bedarbio pašalpai gauti (24 mėn. per pastaruosius 3 metus).

Remiami darbai pradedantiems darbinę veiklą asmenims organizuojami iki 3 mėnesių, kitiems bedarbiams – ne ilgiau kaip 6 mėnesius. Jei per šį laikotarpį darbdaviui ir dirbančiam remiamus darbus paaiškėja, kad nuolatiniame įsidarbinime šioje įmonėje būtina įsigyti papildomų žinių profesinio mokymo kursuose, remiamų darbų trukmė gali būti pratęsiama, bet ne ilgesniam kaip 2 mėnesių laikotarpiui.

Darbdaviui, darbo biržos siuntimu įdarbinusiam bedarbius į remiamus darbus, kas mėnesį padengiamos iš Užimtumo fondo Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos ir nuo šios sumos apskaičiuotų socialinio draudimo įmokų

dydžio išlaidos. Asmenims, dirbantiems remiamus darbus, mokamas darbo sutartyje nustatyto dydžio atlyginimas, neatsižvelgiant, koks darbdavio gaunamos kompensacijos už bedarbio įdarbinimą į remiamus darbus dydis ir teikiamos visos įstatymų nustatytos socialinės garantijos.

Viešieji darbai – tai: savivaldybėms priklausančios teritorijos tvarkymo darbai; mokyklų, lopšelių-darželių, ligoninių, kultūrinių ir buitinių objektų statybos ir remonto darbai; darbai sveikatos apsaugos, socialinės globos ir rūpybos sferoje; sezoniniai darbai (kurortinis aptarnavimas, darbai žemės ūkyje, miško tvarkymo darbai ir pan.); kiti socialiai naudingi darbai.

Viešieji darbai, trunkantys iki 6 mėnesių, organizuojami bedarbiams, neturintiems reikiamo valstybinio socialinio draudimo stažo bedarbio pašalpai gauti; moksleiviams ar studentams. Dirbant juos galima įgyti pirminius darbinius įgūdžius ir užsidirbti lėšų pragyvenimui. Už darbą mokamas atlyginimas ne mažesnis už valstybės nustatytą minimalų atlyginimą. Pastaruoju metu viešieji darbai, pradėti vykdyti nuo 1998 m., tapo viena aktyviausių užimtumo rėmi-

mo programų. Anksčiau bedarbiai skeptiškai žiūrėjo į siūlomus viešuosius darbus – laikiną užimtumo formą, o dabar jie turi didelę paklausą tarp ilgalaikių bedarbių, socialiai pažeidžiamų asmenų, negalinčių lygiomis teisėmis konkuruoti darbo rinkoje bei įsidarbinti

nuolatiniam darbui. Atsižvelgiant į didėjantį bedarbių poreikį dalyvauti viešuosiuose darbuose, Užimtumo fondo lėšos šiai programai kasmet yra didinamos, nes užimtumo fondas padengia pusę minimalaus darbo užmokesčio.

3 lentelė

Viešieji darbai

Metai	Bedarbių skaičius
2003	2520
2004	2236
2005	1762
2006	1652
2007	1267

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos ataskaitomis.

Viešųjų darbų privalumai. Viešieji darbai – ne tik pragyvenimo šaltinis daugeliui bedarbių, laikina jų užimtumo forma, bet padeda plėsti vietos socialinę infrastruktūrą.

Padaugėjo užsiregistravusių darbo biržoje neįgaliųjų skaičius (2003 m. – 422, 2004 m. – 646, 2005 m. – 598, 2006 m. – 464, 2007 m. – 604 neįgalieji). Iš dalies tai yra teigiama tendencija, nes ji rodo išaugusį neįgaliųjų ekonominio aktyvumo lygį. Pagrindiniai veiksniai, ribojantys neįgalių asmenų įdarbinimą, – nepritaikyta viešoji ir darbo aplinka. Tai mažina švietimo ir mokslo sistemos, kitų viešųjų paslaugų prieinamumą. Neįgaliesiems skirtų paslaugų struktūroje iki šiol dominavo institucinė globa ir labai mažai buvo išplėtos kitos paslaugos. Neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes mažina ir visuomenės stereotipai apie neįgalius dirbančiuosius bei skeptiškas darbdavių požiūris. 2005 m. įsigaliojus naujam Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymui, pradėta formuoti nauja neįgalumo samprata, akcentuojanti galimybių dirbti sudarymą. Todėl ypatingas dėmesys skiriamas profesinei rehabilitacijai. Pradėta kurti neįga-

liųjų profesinės rehabilitacijos sistema, apimanti tokias pagrindines paslaugas, kaip profesinis orientavimas, konsultavimas, profesinių gebėjimų įvertinimas bei atkūrimas arba naujų išugdytas, perkvalifikavimas.

2007 m. užregistruoti 4663 darbo rinkoje papildomai remiami asmenys (2004 m. – 3771). Labiausiai sumažėjo registracija asmenų nuo 16 iki 25 m., pirmą kartą pradedančių darbinę veiklą; grįžusių iš įkalinimo įstaigų. Per metus kas trečias, t. y. 1558 užregistruoti asmenys, turintys papildomą rėmimo požymį, dalyvavo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, kas penktas (933) dalyvavo užimtumo rėmimo priemonėse.

Nukreipiant į užimtumo rėmimo programas prioritetą buvo teikiamas ilgalaikiams bedarbiams, bedarbiams, kurių šeimose yra mokyklinio amžiaus asmenų, vienišiesiems bedarbiams, vyresniems nei 55 m. bedarbiams, bedarbiams, kurių šeimų keli nariai registruoti darbo biržoje ir kt. bedarbių grupėms.

2005 m. verslo organizavimo programoje dalyvavo 699 bedarbiai (2004 m. – 812), organizuota 10 verslo pagrindų mokymo kursų (2004 m. – 11).

4 lentelė

Verslo organizavimo programos dinamika

Rodiklis	2003 m.	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.
Suteikta paskolų	–	4	–	–	–
Apmokyta verslo pagrindų kursuose	204	169	175	128	127
Išsipirko lengvatinių verslo liudijimų	746	645	612	551	460

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos ataskaitomis.

Šiaulių darbo birža, organizuodama savo verslo organizavimo programą, palaikė ryšius su Šiaulių regiono plėtros agentūra (bedarbių bei darbo biržos darbuotojų konsultavimas), Verslo inkubatoriumi, Šiaulių rajono verslo informacijos centru, Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmais (pasikeitimas

informacija), Šiaulių miesto ir rajono savivaldybių ekonomikos skyriais (dėl prioritetinių verslo vystymo kryptių nustatymo, lengvatų bedarbiams suteikimo), Valstybine mokesčių inspekcija, SODRA (pasikeitimas informacija).

Vietinių užimtumo iniciatyvų programos tikslas – suaktyvinti vietos bendruomenės pastangas darbo vietoms kurti, siekiant kartu spręsti su dideliu nedarbu susijusias socialines problemas. Svarbus užimtumą skatinantis veiksnys yra Vietinių užimtumo iniciatyvų įgyvendinimas, kurio tikslas – suteikti valstybės paramą darbdaviams, kuriantiems naujas darbo vietas. Vietinės užimtumo iniciatyvos apima naujų darbo vietų kūrimo projektus, padedančius sutelkti vietos bendruomenės socialinių-ekonominių partnerių pastangas, plėtoti gyventojų užimtumą bei vietos socialinę-ekonominę infrastruktūrą. Vietinės užimtumo iniciatyvos įgyvendinamos rajonuose, kuriuose nedarbo lygis yra 1,5 didesnis nei vidutinis šalies nedarbo lygis.

EURES (European Employment Service) – Europos užimtumo tarnybų tinklas Europos Sąjungos valstybėse buvo sukurtas 1993 m. Europos Komisijos sprendimu, siekiant palengvinti praktinį laisvo dirbančiųjų judėjimo įgyvendinimą ir skatinti ES valstybių užimtumo tarnybų bendradarbiavimą.

Šiuo metu EURES veikloje dalyvauja 18 Europos valstybių. Tinklas jungia visų Europos Sąjungos valstybių – Airijos, Austrijos, Belgijos, Danijos, Graikijos, Ispanijos, Italijos, Jungtinės Karalystės, Liuksemburgo, Nyderlandų, Portugalijos, Prancūzijos, Suomijos, Švedijos, Vokietijos bei Islandijos, Norvegijos ir Šveicarijos valstybines užimtumo tarnybas ir jų partnerius – profesines sąjungas, darbdavių organizacijas. Šiuo metu EURES tinkle dirba per 500 EURES patarėjų, kurių veiklą koordinuoja Europos Komisija.

Šiaulių EURES biuras teikė šias paslaugas:

- informacijos ir konsultacijos teikimas apie įsidarbinimo galimybes, darbo ir gyvenimo bei mokymosi sąlygas Europos ekonominėje erdvėje (toliau – EEK) ieškantiems asmenims;
- informacijos ir konsultacijos teikimas Lietuvos darbdaviams piliečių iš Europos Sąjungos (toliau – ES) įdarbinimo mūsų šalyje klausimais;
- darbuotojų iš ES paieškos vykdymas Lietuvos darbdaviams;
- tarpininkavimo paslaugų įdarbinant Lietuvos Respublikos piliečius teikimas EEK darbdaviams;
- informacijos ir konsultacijos apie gyvenimo ir darbo sąlygas, įsidarbinimo galimybes Lietuvoje teikimas EEK šalių piliečiams.

Užsieniečių įdarbinimo Šiauliuose tikslas – patenkinti Šiaulių darbo rinkos poreikius reikiamos kvalifikacijos darbo jėga. Užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje programa vykdoma vadovaujantis įvairiais Lietuvos Respublikos teisės aktais, reglamentuojančiais

užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje tvarką. Informacija darbdaviams apie užsieniečių įdarbinimo procedūras Lietuvoje teikia Šiaulių darbo biržos EURES biuras įvairiais būdais: individualaus pokalbio EURES biure metu, telefonu, el. paštu bei darbdaviams skirtų informacinių susirinkimų metu. Analizuojamu laikotarpiu įdarbinti užsienio šalių piliečiai užpildė laisvas darbo vietas, į kurias nerasta tinkamų kandidatų Lietuvoje.

Išvados

Remiantis atlikta 2003–2007 m. Šiaulių darbo biržos dokumentų (kasmetinių ataskaitų) analize, galima daryti tokias išvadas:

1. Iki 2003 m. viena opiausių socialinių-ekonominių Šiaulių miesto ir viso regiono problemų buvo nedarbas. Šiaulių darbo biržos duomenimis (nedarbo lygis Darbo biržoje fiksuojamas miesto ir rajono), per pastaruosius 2005–2007 m. bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų Šiaulių mieste yra mažesnis už šalies vidurkį.
2. Per pastaruosius keletą metų Šiauliuose pagerėjo darbo rinkos funkcionavimo sąlygos, skatinančios gyventojų užimtumą. Tai liudija darbo rinką apibūdinantys rodikliai: išaugo darbo jėgos paklausa, sumažėjo bedarbių, taip pat ilgalaikių bedarbių skaičius, sumažėjo nedarbo lygis.
3. Per tyrimą buvo nustatyta, kad registruotas nedarbas Šiaulių mieste ir rajone nuo 2003 m. iki 2007 m. pabaigos sumažėjo 9,7 proc. Nuolat mažėjo bedarbių registracija, didėjo laisvų darbo vietų pasiūla. Šiaulių miesto ir rajono vidutinio metinio nedarbo skirtumas, 2003 m. buvęs 5,4 proc., laipsniškai mažėjo ir 2007 m. siekė 1,2 proc. punktus. Tačiau išliko dideli teritoriniai nedarbo lygio skirtumai tarp Šiaulių rajono seniūnijų.
4. Šiaulių darbo biržos vykdoma programa apima mokymo prieinamumą darbo ieškantiems asmenims, praktinių įgūdžių teikimą, nekvalifikuotų ir ilgalaikių bedarbių užimtumo gebėjimų didinimą. Dalyvavimas aktyviose mokymo, perkvalifikavimo, darbo praktikos arba kitose įdarbinimo priemonėse skatina bedarbius grįžti į darbo rinką bei jų socialinę integraciją. Tuo tarpu profesinio rengimo sistema neužtikrina specialistų praktinio parengimo kokybės, o kai kurių profesijų prastas įvaizdis visuomenėje neskatina rinktis darbo rinkoje paklausių profesijų ir netenkina darbdavių poreikių.
5. Kintant padėčiai darbo rinkoje ir sparčiai mažėjant nedarbui, ryškėja naujos tendencijos – darbdaviams vis sudėtingiau apsirūpinti reikiamos kvalifikacijos darbuotojais. Nors

- bendras bedarbių skaičius mažėja, sunkiai pavyksta ištvirtinti darbo rinkoje ilgalaikiams bedarbiams, neįgaliesiems, vyresnio amžiaus bei gyvenantiems kaimo vietovėse, neturintiems kvalifikacijos ar žemos kvalifikacijos asmenims. Tarp bedarbių daugiausia vyresnio amžiaus, praradusių ar neturinčių kvalifikacijos žmonių, daug jaunimo, ypač rajone, neturinčio net pagrindinio išsilavinimo. Ieškantys darbo asmenys nėra pakankamai mobilūs, jie nepasirenge dirbti toliau nuo gyvenamosios vietos.
6. Integruojant šiuos žmones į darbo rinką naudotinos įvairios formos: tiek individualus darbas su kiekvienu žmogumi, bandant kelti jo motyvaciją, išsiaiškinti jo gebėjimus bei įgūdžius; tiek grupinis darbas, atsižvelgiant į asmens gebėjimą įgyti kokių nors įgūdžių, savo vertės suvokimą, žiūrint, kaip jis reaguoja, kaip prima ir perpranta informaciją.
 7. 5. Mokymosi svarba ypač akcentuojama ir Europos užimtumo strategijoje, pabrėžiama, kad reikia didinti darbo jėgos gebėjimus darbo rinkoje. Su tuo susijusi ir nuolatinio profesinio tobulėjimo ir mokymosi, kitaip tariant – mokymosi visą gyvenimą koncepcija. Ji suteikia galimybę žmogui pasivyti technologijas, prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių.

Literatūra

1. Adamonienė, R. (2003). Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos lygio analizės teorinis pagrindimas. *Inžinerinė ekonomika*, 1 (32), p. 91–96.
2. Adamonienė, R., Sakalas, A. (2002). Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimo būdai ir mechanizmai. *Inžinerinė ekonomika*, 3 (29), p. 67–71.
3. Domarkas, L. (2005). Viešojo administravimo raidos aktualijos. *Viešoji politika ir administravimas*, 13, p. 7–14.
4. Junevičius, A. (2002). Laisvas darbo jėgos judėjimas: pasekmės ir poveikis Europos Sąjungai bei Lietuvai. *Socialiniai mokslai*, 1(33), p. 85–89.
5. Juozaitienė, L. (2002). Regionų konkurencingumo įvertinimas – pradinis regioninės politikos realizavimo etapas. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 22, p. 98–114.
6. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Monografija. Kaunas: Technologija.
7. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
8. Liukinevičienė, L. (2003). *Regioninis universitetas: studijos ir karjera*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
9. *Profesinės karjeros vadovas* (1998). Baltrėnienė, Z., Volbekienė, V. (Red.). Vilnius: Solertija.
10. *Viešasis administravimas* (1999). Raipa, A. (Red.). Kaunas: Technologija.
11. 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. [Žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.esparama.lt/ES_Paramam/strukturines_paramos_2007_1013m._medis/veiksmu_programos/veiksmu_programu_projektai/files/OP-HRD2.doc>.
12. *Šiaulių darbo biržos 2003–2007 metų veiklos ataskaitos*. [Žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/siauliai/fr_atas.html>.

Rasa Rudzinskienė

Tendencies of the Manpower Employment According to the Šiauliai Labour Exchange

Summary

The article analyzes the research issue that when unemployment declines, the qualitative aspect of labour market (the misbalance in labour supply and demand structure from occupational, qualifying and theoretical viewpoint) becomes more topical issue. The core of the problem

is the lack and compatibility of labour force that meets the requirements of business. The biggest problem while integrating human resources of Labour Exchange is low qualification of unemployed people. Therefore it is necessary to improve the system of vocational training and re-skilling.