



**VILNIAUS GEDIMINO TECHNIKOS
UNIVERSITETAS**

Laima Okunevičiūtė Neverauskienė

**JAUNIMO NEDARBO SOCIALINIŲ EKONOMINIŲ PASEKMIŲ VERTINIMAS
BEI JO MAŽINIMAS LIETUVOJE**

**THE EVALUATION OF SOCIAL ECONOMIC CONSEQUENCES OF YOUTH
UNEMPLOYMENT AND ITS REDUCTION IN LITHUANIA**

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai, ekonomika – 04S

Vilnius, 2006

Disertacija rengta 1999–2006 metais Vilniaus Gedimino technikos universitete.
Disertacija ginama eksternu.

Konsultantas ir mokslinis vadovas (1999–2004 m.)

Prof. habil. dr. Algis Šileika (Vilniaus Gedimino technikos universitetas, socialiniai mokslai,
ekonomika – 04S).

TURINYS

Įvadas	3
1. Teoriniai jaunimo darbo rinkos klausimai	7
1.1. Darbo išteklių sampratos ir jų klasifikavimo diskusiniai klausimai	7
1.2. Jaunimo amžiaus samprata. Jaunimo amžiaus intervalo nustatymo problema.....	16
1.3. Nedarbo samprata, jaunimo nedarbo problemos tyrimai ekonominėje literatūroje.....	23
1.3.1. Klasikinis–neoklasikinis bei keinsistinis nedarbo problemos vertinimas	23
1.3.2. Jaunimo kaip probleminės darbo rinkos grupės susidarymo priežastys	24
1.3.3. Jaunimo aktyvumą darbo rinkoje įtakojantys veiksniai.....	31
1.3.3.1. Visuminės paklausos įtaka jaunimo užimtumui.....	32
1.3.3.2. Darbo užmokesčio įtaka jaunimo užimtumui.....	34
1.3.3.3. Jaunimo darbo jėgos apimties įtaka jo nedarbui.....	37
2. Jaunimo nedarbo priežasčių bei pasekmių analizė ir vertinimas	40
2.1. Metodiniai darbo rinkos rodiklių taikymo bei tobulinimo klausimai.....	40
2.2. Jaunimo padėties pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje (lyginamoji analizė)	44
2.2.1. Bendros ekonominės situacijos ir gyventojų užimtumo tendencijos	44
2.2.2. Jaunimo užimtumo ir ekonominio aktyvumo tendencijos.....	46
2.2.3. Jaunimo nedarbo tendencijos	48
2.2.4. Jaunimo nedarbo specifinės priežastys, integracijos į darbo rinką problemos	53
2.2.5. Atskirų veiksnių poveikio jaunimo nedarbui vertinimas	64
2.3. Jaunimo nedarbo socialinių ekonominių pasekmių vertinimas.....	71
2.3.1. Socialinės psichologinės jaunimo nedarbo pasekmės	71
2.3.1.1. Socialiniai psichologiniai nedarbo ypatumai	71
2.3.1.2. Aktyvumo darbo paieškoje prielaidos	75
2.3.1.3. Jaunimo socialinių ir psichologinių nedarbo aspektų tyrimo rezultatai	76
2.3.2. Ekonominės jaunimo nedarbo pasekmės	82
2.3.2.1. Ekonominis nuostolis dėl jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčių.....	83
2.3.2.1.1. Jaunimo darbo našumo įvertinimas bei ekonominis	
nuostolis dėl migracijos.....	83
2.3.2.1.2. Ekonominio nuostolio dėl užimtumo pokyčių įvertinimas ir	
darbo našumo įtaka BVP dinamikai	85
2.3.2.1.3. Ekonominio nuostolio dėl jaunimo nedarbo	
pokyčių vertinimas.....	87
3. Jaunimo padėties darbo rinkoje gerinimo kryptys ir priemonės	93
Pagrindinės išvados	110
Literatūros sąrašas	112
Priedai	127

IVADAS

Temos aktualumas. Rinkos ekonomikos santykiai, Lietuvoje pakeitę planinės ekonomikos santykius, turėjo nevienareikšmę įtaką jaunimo padėčiai darbo rinkoje. Iš vienos pusės, staigūs pokyčiai ekonomikoje paskatino dalį jaunuolių anksti (atitinkamai ir žemesniame išsimokslinimo lygyje) baigti mokytis ir įsijungti į darbo rinką (neretai nelegalią). Iš kitos pusės, naujai susiklostę rinkos santykiai sąlygojo naują socialinį reiškinį – nedarbą, kurio įtakos ankstesnės kartos, iš esmės pradėdamos darbinę karjerą, nebuvo patyrusios.

Lietuvoje, kaip ir kitose Europos šalyse, siekiama įvairiomis priemonėmis didinti jaunimo užimtumą. Pažymėtina, jog jaunimo nedarbo problema aktuali visame pasaulyje. 2006 metų I ketvirčio duomenimis, jaunimo nedarbas Europos Sąjungoje buvo 18,1 %, t. y. daugiau nei dvigubai didesnis negu bendras nedarbas. Absoliučiais skaičiais 4,7 milijonai jaunų žmonių (15–24 metų amžiaus) siekia užimtumo. Iš tikrųjų nemaža dalis jaunų žmonių lieka „neįtraukti į darbo rinką“, o tai didžiulis potencialo švaistymas ir rizika socialinei sanglaudai. Pabrėžtina, jog jaunimo užimtumo problema pripažinta aukščiausiuose Europos Sąjungos politiniame lygmenyje: 2006 metais patvirtinta kaip pagrindinis darbo rinkos politikos prioritetas ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategijoje.

Lietuvoje, kaip ir daugelyje pasaulio šalių, jaunimo nedarbo lygis yra apie du kartus aukštesnis už bendrą nedarbo lygį. Pabrėžtina ir tai, jog nors dabartiniu metu jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje mažėja, tačiau vis dar išlieka aukštas. Darbo jėgos persiskirstymas tarp įvairių ekonomikos veiklų, vykstant šalies ūkio pertvarkai, žymi regioninė situacijos darbo rinkoje diferenciacija, modernių šiuolaikinių technologijų diegimas, užsienio investicijų plėtra bei socialiniai ir ekonominiai pokyčiai šalyje sąlygoja kardinalius pasikeitimus jaunimo užimtumo struktūroje, keičiasi darbo išteklių kokybinės ir kiekybinės charakteristikos, darbdavių reikalavimai darbo jėgai ir pan.

Analizuojant Lietuvos jaunimo nedarbo problemą šiame darbe nustatyta, kad dalis jaunų žmonių nesugeba įsitvirtinti darbo rinkoje dėl žemos kvalifikacijos ir nedidelės darbo patirties. Atvirai kalbama, kad įvairių mokslo institucijų rengiami specialistai turi teorinių žinių bagažą, bet jiems trūksta praktinių įgūdžių. Kita vertus, trūkstant kvalifikuotos darbo jėgos, vis labiau atsiskleidžia jaunimo nedarbo priežastys, susijusios su siūlomo darbo patrauklumu (mažas darbo užmokestis, prastos darbo sąlygos ir pan.). Todėl vis daugiau jaunų žmonių išvažiuoja į Vakarų šalis, tikėdamiesi legaliai arba nelegaliai įsidarbinti. Dėl minėtų darbo rinkos pokyčių nesukuriamas BVP vertintinas kaip ekonominis nuostolis. Kartu būtina pabrėžti ir tai, jog kai ekonomikos augimo ir darbo rinkos ryšys nenusistovėjęs, nuostolį įvertinti ypač sudėtinga. Lietuvos darbo rinkoje susiformavo situacija, kai jaunimo nedarbo sumažėjimas nepadidino šios amžiaus grupės asmenų užimtumo arba teigiamas užimtumo pokytis buvo labai nežymus. Todėl pagrįstai galima teigti, kad nedarbo lygio kitimas atskleidžia darbo rinkos būklę tik iš dalies. Disertacijoje išreikštas kompleksinis požiūris į ekonominio nuostolio vertinimą bei parengta skaičiavimų metodika, kuri apima du skirtingus jaunimo padėties darbo rinkoje charakterizuojančius komponentus – užimtumą ir nedarbą. Tai leidžia tiriamą problemą nagrinėti visapusiškai.

Šalies ūkiui vis labiau integruojantis į Europos Sąjungos ekonomines bei socialines struktūras, siekiant užtikrinti racionalesnę žmoniškųjų išteklių plėtrą ypatingą svarbą įgauna išsamus jaunimo padėties darbo rinkoje tyrimas, atskleidžiant šios probleminės subrinkos susidarymo priežastis, išskiriant specifinius jaunimo nedarbą įtakojančius veiksnius bei siūlant priemones analizuojamos problemos sprendimui. Socialinių ekonominių nedarbo aspektų tyrimai ypač svarbūs kuriant ir tobulinant priemones, kurios padeda jaunimui integruotis į darbo rinką pradėdant darbinę veiklą bei padėti darbo netekusiems jaunų žmonių reintegracijai į darbo rinką.

Mokslinė darbo problema, jos ištyrimas. Rinkos ekonomikos sąlygomis nedarbas Lietuvoje tapo viena iš svarbiausių ekonominių, socialinių, psichologinių tyrinėjimų sričių. Mokslinėje literatūroje dažnai nagrinėjamos nedarbo visumoje atsiradimo priežastys, atlikta gana daug nedarbo specialiųjų mokslinių tyrimų (A. Šileika, 1993–2006; B. Gruževskis, 1995–2006;

V. Gavelis, 1999; A. Dobravolskas, 2001; D. Beržinskienė, B. Martinkus, 2001; E. Šarkinienė, 2005; V. Kvainauskienė, 2005). Tačiau jaunimo nedarbo problema tiek teoriniame, tiek praktiniame lygmenyje yra žymiai mažiau nagrinėta. Mokslinėje ekonominėje literatūroje, pradedant klasikais, dažniausiai nagrinėjamos bendros darbo išteklių pasiūlos ir paklausos problemos, neišskiriant atskirų darbo rinkos grupių specifiškumo. Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos problemos analizuojamos A. Smith (1776), D. Rikardo (1821), J. S. Mill (1825), J. B. Say (1880), K. Arrow, (1951), L. Walras (1874), P. A. Samuelson (1947), S. J. R. Hicks (1932), A. C. Pigou (1933), J. M. Keynes (1936), S. R. F Harrod (1939), A. Solovjev (1979), G. Romanenkov (1979), S. Strumilin (1982), R. G. Ehrenberg, R. S. Smith (1985), M. Thon (1987), J. Fuchs (1995), R. Česynienės (1996), M. Damidavičiaus (1998), M. I. Skaržinski (2000), R. Adamonienės (2002), V. Barkausko (2002) ir kt. darbuose.

Jaunimo nedarbo specifinės priežastys išskiriamos tik nedaugelio ekonomistų darbuose; pažymėtini šie autoriai: D. G. Blanchflower (2000), R. B. Freeman (1979), D. Wise (1982), J. Medoff (1980), R. Layard (1982), K. B. Clark, L. H. Summers (1982), N. O'Higgins (2001), B. Gruževskis (2001), E. Kocai (2004), A. Pocius (2005). Jaunimo kaip probleminės grupės susidarymo darbo rinkoje priežastis bandoma aiškinti pasitelkus darbo jėgos homogeniškumo prielaidas atmetančias darbo rinkos teorijas. Jas nagrinėjo H. Schmid (1996), L. Kulmiz (1999), K. Arrow (1972), E. Phelps (1972), D. Snower (1999), K. Offe (1977), K. Hinrichs (1977), R. Matiušaitytė (2001, 2005), M. Valentinaitė (2001).

Vertinant jaunimo padėtį darbo rinkoje yra svarbūs Statistikos departamento, Lietuvos darbo biržos atliekami tyrimai. Tačiau tradiciniai Statistikos departamento atliekami darbo jėgos bei darbo biržose vykdomi tyrimai dažniausiai apsiriboja statistinių duomenų pateikimu tų tyrimų tikslų sąlygojamais pjūviais (be gilesnės teorinės analizės). Todėl kartu iškyla ir sisteminės informacijos įvairiais jaunimo nedarbo aspektais trūkumo problema.

Nėra patenkinama padėtis tiriant jaunimo nedarbą ir teoriniame lygyje: šiuo požiūriu dažniausiai tiriami tik atskiri jaunimo padėties darbo rinkoje aspektai, mažai dėmesio skiriant metodologiniam jaunimo padėties vertinimo pagrįstumui, stinga sistemingų, apibendrinančių jaunimo padėtį darbo rinkoje tyrimų. Be to, reikia pažymėti, kad jaunimo nedarbo tyrimuose daugiau dėmesio skiriama konkrečių problemų analizei. Neneigiant tokių tyrimų reikalingumo, kartu pabrėžtina, jog nukencia tyrimų sistemiškumas, prarandami jaunimo nedarbo, kaip visumos, analizės privalumai, yra sunku nustatyti priežastinius–pasekminius jaunimo nedarbo ryšius.

Ypatingai mažai nagrinėta problematika Lietuvoje – jaunimo nedarbo pasekmės. Pasigendama konkrečių ekonominių socialinių pasekmių, ekonominio nuostolio dėl jaunimo nedarbo įvertinimo.

Disertacijoje šios problemos tiriamos sistemškai, pagrindžiant jaunimo nedarbo formavimosi teorines metodologines prielaidas, atliekant kompleksinę jaunimo padėties darbo rinkoje analizę, pasiūlant originalią ekonominių nuostolių dėl jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčių (nedarbo ir užimtumo) vertinimo metodiką bei pateikiant konkrečius skaičiavimų rezultatus, jų įtaką šalies socialinei ekonominei raidai bei pasiūlant priemones, sistemškai didinančias jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes.

Tyrimo objektas – jaunimo nedarbas bei jo socialinių ekonominių pasekmių vertinimas.

Tyrimo tikslas – teorinių darbo rinkos koncepcijų lyginamosios analizės, statistinių duomenų bei autorės atliktų specialiųjų tyrimų analizės pagalba atlikti kompleksinę jaunimo padėties darbo rinkoje analizę šalyje, įvertinti šios amžiaus grupės darbo išteklių nedarbo socialines ekonomines pasekmes, įskaitant ekonominius nuostolius, bei pateikti pasiūlymus jaunimo užimtumui didinti.

Darbo uždaviniai

1. Diskusiniu aspektu išnagrinėti ekonominę literatūrą darbo rinkos klausimais ir patikslinti darbo išteklių sąvoką;

2. atlikus teorinės ekonominės literatūros kritinę lyginamąją analizę, pagrįsti (išskirti) jaunimą kaip specifinę darbo subrinką;
3. naudojant originalią autorės pagrįstą rodiklių sistemą išnagrinėti ir kompleksiskai įvertinti šios subrinkos padėtį šalies darbo rinkoje;
4. pagrįsti ekonominio nuostolio dėl jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčių (užimtumo ir nedarbo) originalią vertinimo metodiką ir jos pagrindu įvertinti ekonominį nuostolį dėl šių pokyčių šalies darbo rinkoje;
5. autorės atlikto specialaus tyrimo pagrindu įvertinti jaunimo nedarbo socialines pasekmes Lietuvoje;
6. atliktų teorinių ir taikomųjų mokslinių tyrimų pagrindu pateikti siūlymus ir pagrįsti priemones, sistemiskai didinančias jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes.

Tyrimo metodai. Darbe taikomi mokslinės literatūros analizės bei apibendrinimo (indukcija, dedukcija) metodai, pagrindžiant darbo išteklių ir su jais susijusių sąvokų esmę bei aptariant jaunimo kaip darbo išteklių specifiškumą, identifikuojant veiksnius, įtakojančius jaunimo nedarbo atsiradimą.

Vertinant jaunimo padėtį darbo rinkoje, naudojami: palyginamieji bei balansiniai skaičiavimai, ekspertiniai vertinimai, analitiniai grupavimai, lyginamoji analizė, anketavimas (jaunų bedarbių, darbdavių apklausos), kiekybinė duomenų analizė (matematinio statistinio apdorojimo metodai), leidžianti nustatyti priklausomybes tarp atskirų darbo rinkos reiškinių ir procesų. Vertinant ekonominį nuostolį dėl padėties darbo rinkoje pokyčių jaunimo amžiaus grupėje, disertacijoje pagrindžiama kompleksinė ekonominio nuostolio vertinimo metodika, pagal kurią ekonominis nuostolis vertinamas atsižvelgiant tiek į jaunimo užimtumą, tiek į nedarbą. Tai leidžia visapusiškai išnagrinėti problemą ir atskleisti jos sprendimo galimybes. Ekonominio nuostolio dėl jaunimo užimtumo ir ekonominio nuostolio dėl nedarbo atotrūkiui paaiškinti (įvertinti) taikytas balansinis metodas.

Darbe naudoti Statistikos departamento prie LRV Namų ūkių biudžetų bei darbo jėgos tyrimų duomenys, Lietuvos darbo biržos, Valstybinio socialinio draudimo fondo ir kitų valstybės institucijų bei pasaulio šalių, tarptautinių organizacijų (OECD, Eurostat, TDO) statistinė informacija.

Atliekant tyrimą, autorė naudojos Lietuvos Respublikos bei tarptautinių organizacijų norminiais aktais. Disertacijoje plačiai panaudoti atliktų specialiųjų tyrimų bei visos eilės kitų taikomųjų mokslinių tyrimų (atliktų betarpiškai dalyvaujant autorei) rezultatai.

Mokslinis darbo naujumas ir praktiniai rezultatai

1. Mokslinį naujumą, pirmiausia, apibūdina tyrimo metodologijos ir informacijos šaltinių originalumas – disertacijoje atlikta sisteminė jaunimo nedarbo Lietuvoje problemų (jų kaip visumos) analizė, panaudojant autorės atliktų specialiųjų tyrimų bei tyrimų, vykdytų jai betarpiškai dalyvaujant, medžiagą;
2. diskusiniu aspektu išnagrinėjus Lietuvos ir kitų šalių mokslinę ekonominę literatūrą darbo rinkos klausimais:
 - patikslinta darbo išteklių sąvoka;
 - pagrįsti jaunimo kaip darbo išteklių dalies išskyrimo kriterijai bei vieta darbo rinkos sistemoje;
 - atlikta teorinė jaunimo nedarbo analizė, pagrindžiant jaunimo kaip probleminės grupės susidarymo priežastis bei išskiriant jaunimo nedarbą bei aktyvumą darbo rinkoje sąlygojančius veiksnius;
3. išnagrinėtos ir pagrįstos jaunimo padėties darbo rinkoje metodologinės ir metodinės įvertinimo problemos, ir šiuo pagrindu atlikta sisteminė jaunimo padėties šalies darbo rinkoje analizė (naudojant originalią autorės pagrįstą rodiklių sistemą);

4. remiantis autorės pagrįsta ekonominio nuostolio, kurį patiria šalies ūkis dėl nevienodo jaunimo užimtumo ir nedarbo kitimo, vertinimo originalia metodika, įvertintos šalies jaunimo nedarbo ekonominės pasekmės, jų įtaką socialinei ekonominei raidai;

5. įvertintos jaunimo nedarbo socialinės pasekmės Lietuvoje;

6. pagrįstos jaunimo situacijos šalies darbo rinkoje gerinimo kryptys bei jų realizavimo priemonės, sudarančios prielaidas efektyvios, mokslškai pagrįstos socialinės politikos vystymui;

7. nesant kitų analogiškų tyrimų, šio darbo išvados ir rekomendacijos yra reikšmingos savo naujumu ir buvo pristatytos ne tik akademinėje aplinkoje, bet ir valstybės valdymo institucijose. Autorės atlikto tyrimo rezultatai sudaro Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo programos 2001–2004 m. 4.2.1 dalies „Užimtumo gebėjimų didinimas jaunimui, pradedančiam darbinę veiklą“ pagrindą. Atlikto tyrimo pagrindu buvo ruošiami pasiūlymai Vyriausybei makroekonomikos ir fiskalinės politikos klausimais bei rengiama „Jaunimo galimybių plėtos strategija“ ir jos įgyvendinimo planas, kuris bus realizuotas 2006–2008 metais.

1997–2005 m. autorė dalyvavo įvairiose Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lietuvos darbo biržos, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos darbo grupėse, sprendžiančiose jaunimo nedarbo bei kitus darbo rinkos politikos klausimus, dalyvavo Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos rengime (iš viso autorė betarpiškai dalyvavo vykdant daugiau nei 50 užsakomojo pobūdžio taikomųjų mokslinių tyrimų, kurių rezultatus žymia dalimi panaudojo disertaciniame tyrime).

Autorės pasiūlymas – „išspręsti darbo santykių įteisinimo praktikos metu, mokinių draudimo nelaimingo atsitikimo atveju klausimus...“ – realizuotas „LR valstybinio socialinio draudimo įstatymo, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo pakeitimo“ įstatyme (įsigaliojo nuo 2006 m. sausio mėn. 1 d.); pasiūlymas – „dėl darbo įgūdžių rėmimo asmenims, pradedantiems darbo veiklą pagal specialybę ir profesiją, siekiant trūkstantis darbo įgūdžius jiems suteikti darbo vietoje.....“ – realizuotas „LR užimtumo rėmimo“ įstatyme (įsigaliojo nuo 2006 m. rugpjūčio mėn. 1 d.).

Mokslinio darbo rezultatų aprobavimas ir skelbimas. Pagrindinės disertacijoje nagrinėjamos problemos pateiktos 31 autorės mokslinėje publikacijoje, iš jų 9 recenzuojamuose periodiniuose mokslo leidiniuose. Jaunimo integracijos į darbo rinką, nedarbo Lietuvoje klausimais disertantės perskaityti daugiau kaip 25 pranešimai mokslinėse konferencijose ir teoriniuose seminaruose, praktiniame seminare Vokietijoje.

Darbo apimtis ir struktūra. Disertacinį darbą sudaro įvadas, 3 darbo skyriai, išvados, bibliografinis sąrašas (394 šaltiniai), priedai (29 priedai). Pagrindinę darbo dalį (su įvadu ir išvadomis) sudaro 111 puslapių.

1. TEORINIAI JAUNIMO DARBO RINKOS KLAUSIMAI

Nagrinėjant gamybą kaip ekonominių gėrybių kūrimą labai svarbu gamybos veiksnius – darbą, kapitalą ir žemę – įvertinti kiekybiškai ir kokybiškai. Būtinai gamybos veiksmų požymis – potenciali galimybė dalyvauti gamybos procese. Pakankamas gamybos veiksmų požymis – jų dydžio ir sudėties baigtinumas. Kitaip sakant, darbas, kapitalas ir žemė tada ir tik tada tampa gamybos veiksniais, taigi ir atitinkamais gamybos ištekliais, kai jų kiekis ir kokybė turi baigtines reikšmes konkrečiu laiko momentu. Darbo ištekliai yra svarbiausias gamybos veiksnys, tuo pat metu jie yra ir galutinis ekonominės veiklos, kaip žmonių asmeninių poreikių tenkinimo, jų vystymosi, elementas. Darbo ištekliai, kuriantys nacionalinį produktą, yra ir šio produkto vartotojai.

Be abejonės, jaunimas yra darbo išteklių dalis. Jaunimo darbo ištekliai – labai svarbi sudedamoji šalies visuminių darbo išteklių dalis, nuo kurios žymiu mastu priklauso ūkio raidos perspektyvos. Į jaunus žmones galima žiūrėti kaip į atskirą socialinę gyventojų grupę, turinčią savo integracijos į darbo rinką kelio specifika. Metodologiniu požiūriu jaunimas sudaro tą darbo išteklių dalį, kurie įsiliedami į darbo rinką gali dalyvauti palyginti trumpą amžiaus tarpsnį (nuo 15–16 iki 25 metų arba nuo 16 iki 30 metų amžiaus). Diskusinius klausimus apie amžiaus ribas apibūdinančias jaunimo dalyvavimą darbo rinkoje aptarsime vėliau. Jaunimas yra specifinė darbo išteklių grupė, kuri atsiduria ties dviem svarbiais gyvenimo slenksčiais. Pirmasis slenkstis peržengiamas, kai baigę mokyklą jaunuoliai siekia įgyti paklausią specialybę, antrasis – kai jauni žmonės patenka į darbo rinką. Paprastai aptariamos socialinės grupės integracijos į darbo rinką problemų masto nustatymas, susijęs su ypač dideliu šios grupės profesiniu ir teritoriniu mobilumu, dinamiška priežastinių ryšių kaita. Spartus šio kontingento asmenų judėjimas darbo rinkoje padaro jų iškilusias problemas sunkiau nustatomas.

1.1. Darbo išteklių sampratos ir jų klasifikavimo diskusiniai klausimai

Realizuojant metodologinį principą, kad socialinių ekonominių procesų analizė turi judėti nuo abstraktaus prie konkretaus, pradedant tyrinėti jaunimo nedarbo problemas, pirmiausia aptariami kai kurie darbo išteklių diskusiniai klausimai, betarpiškai apimantys jaunimo subrinką ir reikšmingi jos analizei. Antra vertus, viena iš pirmųjų teorinių problemų bei esminių bet kurios teorijos reikalavimų yra sąvokų, kuriomis operuoja tyrinėtojas, tikslus suformulavimas. Dabartiniu metu ekonominėje teorijoje susiformavo tokia situacija, kai žmonių, kaip vieno iš gamybos išteklių elemento apibūdinimui, naudojamos labai savo prasme panašios ekonominės kategorijos – „darbo ištekliai“, „darbo jėga“, „darbo potencialas“ ir pan. Dažnai vieno ar kito termino panaudojimo mokslinio darbo kontekste teisingumas, nusakomas tik subjektyviais lingvistiniais autoriaus prioritetais, kas veda prie terminologinių prieštaravimų skirtingų autorių aprašant analogiškus procesus. Visa tai sąlygoja minėtų terminų išskyrimo (vartojimo) mokslinėje literatūroje tikslumą, jų panašumų ir skirtumų prasminiu požiūriu ištyrimą. Todėl darbe ir bandysime panagrinėti šias sąvokas.

Nagrinėjant gyventojų užimtumo statistikos formavimosi bei darbo rinkos tyrimų raidą Lietuvoje, reikia pabrėžti, jog anksčiau Lietuvoje buvo taikoma buvusios Sovietų Sąjungos terminologija ir vertinimo kriterijai¹. Pagal vieną iš koncepcijų, darbo ištekliais laikomi žmonės:

a) darbingo amžiaus darbingi asmenys, išskyrus nedirbančius I-os ir II-os grupių invalidus ir nedirbančius darbingo amžiaus asmenis, gaunančius lengvatines senatvės pensijas;

b) dirbantys pensinio amžiaus asmenys;

c) dirbantys paaugliai (iki 16 metų) (A. Stanaitis, 1984, p. 91; M. P. Sonin, 1980, p. 88).

Darbo ištekliams apskaityti buvo naudojami potencialiai ir faktiniai, panaudoti ir nepanaudoti darbo ištekliai. Potencialiais darbo ištekliais buvo laikomi visi darbingi darbingo

¹ Darbo išteklių sąvoką Rusijoje pirmasis pavartojo S. Strumilin (1982), kuris, nagrinėdamas 1920 metų gyventojų surašymo duomenis, prognozavo demografinius pokyčius Rusijoje ir bandė įvertinti „šalies darbo potencialą“. Nuo to laiko ši sąvoka dažnai naudojama mokslinėje ekonominėje literatūroje.

amžiaus gyventojai (vyrai 16–59 metų, moterys 16–54 metų, išskyrus atvejus, kai aukštesnė amžiaus riba buvo mažesnė, neatsižvelgiant į faktinį užimtumą). Faktinius darbo išteklius sudarė darbingi darbingo amžiaus gyventojai ir faktiškai dirbantys nedarbingo amžiaus gyventojai (paaugliai iki 16 metų ir pensininkai). Panaudoti darbo ištekliai – tai visi faktiškai dirbantys asmenys (neatsižvelgiant į amžių ir sveikatos būklę), o nepanaudoti darbo ištekliai – tai besimokantys atsitraukę nuo gamybos 16 metų ir vyresni ir darbingi darbingo amžiaus gyventojai, dirbantys namų ūkyje ir prižiūrintys vaikus (O. Moliene, 1999, p. 168).

Tokia darbo išteklių samprata buvo taikoma ir Lietuvoje iki 1991 metų.

Ši samprata daugiau pritaikyta „visuotinio“ gyventojų užimtumo visuomenei, nes joje neatsispindi nedirbančių savo noru ir ne savo noru žmonių kategorijos.

Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne darbo ištekliai apibrėžiami kaip šalies (regiono) darbingi gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Jiems priskiriami: 1) visi darbingo amžiaus darbingi gyventojai; 2) visi ikidarbingo ir podarbingo amžiaus dirbantys piliečiai, kaip antai pensininkai, paaugliai, riboto darbingumo piliečiai (invalidai) (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1999, p. 21; p. 49; p. 17; p. 83).

Ikidarbingo amžiaus gyventojai (IAG) – gyventojai, kurie dar nesulaukę darbingo amžiaus. IAG Lietuvoje (kaip ir buvusioje Sovietų Sąjungoje) laikomi vaikai ir paaugliai iki 16 metų amžiaus. Ikidarbingo amžiaus gyventojai svarbūs tuo, kad jie nuolat papildo jaunimo kontingentą, nuo jų dinamikos priklauso kokiais tempais perspektyvoje kis jaunimo skaičius.

Darbingo amžiaus gyventojai (DAG) – valstybės įstatymais nustatyto amžiaus žmonės, nepriklausomai nuo jų aktyvumo darbo rinkoje. Darbingas amžiaus griežtai neapibrėžia gyventojų ekonominio aktyvumo, kadangi faktiškai dirba ir kai kurie nedarbingo amžiaus gyventojai (pensininkai, paaugliai). Iki 1995 metų Lietuvoje darbingo amžiaus gyventojais buvo laikomi 16–59 metų amžiaus vyrai ir 16–54 metų amžiaus moterys. Pagal 1994 metais priimtą naują Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo pataisą, nuo 2006 m. darbingo amžiaus gyventojais laikomi vyrai nuo 16 iki 62,5 metų amžiaus ir moterys nuo 16 iki 60 metų amžiaus. Nuo 1995 m. iki 2000 m. vyrams darbingas amžius buvo ilginamas 2 mėnesiais, moterų – 4 mėnesiais, nuo 2001 m. – vyrams ir moterims darbingas amžius ilginamas po 6 mėnesius. Jaunimas apima apatinę darbingo amžiaus intervalo dalį. Apatinė jaunimo darbo išteklių intervalo dalimi sąlyginai galima laikyti ikidarbingo amžiaus pabaigą ir darbingo amžiaus pradžią, tačiau kaip pamatysime vėliau, dirba ir kai kurie paaugliai.

Podarbingas amžius – laikotarpis pasibaigus darbingam amžiui, kai pilietis įgyja teisę gauti senatvės pensiją.

A. Kabaila disertaciniame darbe „Darbo išteklių ir jų kokybės įvertinimo problema“ pateikia tokį darbo išteklių apibrėžimą:

Darbo ištekliai tai visi gyventojai, kuriems įstatymais numatyta tvarka nėra uždrausta dirbti, išskyrus nedirbančius savo noru (A. Kabaila, 1995, p. 13; 14–17). Savo darbe darbo išteklius autorius struktūrizuoja ne tik pagal amžiaus grupes, bet ir pagal jų santykį su darbu, kaip pragyvenimo šaltiniu. Autorius išskiria keturias darbo išteklių grupes: dirbančiuosius, laikinai nedirbančius, nedirbančius dėl ne nuo jų priklausančių priežasčių, nedirbančius savo noru. Pirmos trys grupės atitinka ekonomiškai aktyvių darbo išteklių sampratą.

Anot autoriaus, dirbantiesiems priskirtini samdomi darbuotojai, save samdantys darbuotojai ir motinos auginančios vaikus. Pastarosios (motinos auginančios vaikus), autoriaus nuomone, turi būti laikomos nedirbančiomis dėl šių priežasčių:

– jos atlieka socialiai reikšmingą darbą (augina vaikus) ir gauna savotišką atlygį už šį darbą socialinės pašalpos pavidalu, kas tam tikra prasme reiškia, kad valstybė jas lyg ir samdo;

– dabartiniu metu galiojantys įstatymai numato laikotarpį, kuriuo metu moteris augina vaikus, įskaityti į darbo stažą.

Nedirbančiųjų dėl ne nuo jų priklausančių priežasčių grupei priskiriami nedirbantieji, aktyviai ieškantys darbo. Anot mokslininko, šioje grupėje tikslinga išskirti dar du pogrupius: senatvės pensininkus ir invalidus. Su tuo vertėtų nesutikti, kadangi, mūsų nuomone, darbo išteklius

sudaro galintys dirbti asmenys. Be abejonės, didžioji jų dalis negali dirbti, todėl šiuo atveju nėra aiškių darbo išteklių išskyrimo kriterijų.

Kiti mokslininkai (B. Martinkus, 1998; A. Sakalas, A. Savanevičienė, 2000) išskiria visuomeniškai organizuotas bei neorganizuotas darbo išteklių grupes. Jų nuomone, „natūraliomis ekonominės situacijos plėtojimosi sąlygomis visuminiai darbo ištekliai nėra vienalyčiai, nes ekonominėje sistemoje integruotos yra asmenų specifinės fizinės bei intelektualinės charakteristikos“ (B. Martinkus, 1998, p. 19–22). Neorganizuotai darbo išteklių grupei priskiriami tie integruoti asmenys, kurie dėl nepakankamo fizinio ar intelektualinio išsivystymo nesugeba sąmoningai efektyviai dalyvauti ūkinėje veikloje, pvz., mažamečiai vaikai, invalidai, senyvo amžiaus žmonės. Dalis senų žmonių dažniausiai dirba asmeniniame ūkyje (daržininkystė, gyvulių auginimas), dalyvauja paskirstant ūkinės veiklos produktus (turgūs) ir pan. Tačiau su amžiumi jų darbingumas mažėja.

Klasifikuojant detaliau, darbo ištekliai sąlyginai skirstomi į *aktyviusius, pasyviuosius ir rezervinius* (B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė, 2002, p. 73).

Aktyvieji darbo ištekliai – tai darbinis potencialas tų žmonių, kurie pagal savo galimybes integruojasi į ūkinę veiklą. Tai visą darbo dieną dirbantys žmonės.

Pasyviesiems darbo ištekliais priskirtini bedarbiai arba asmenys, dirbantys ne visą darbo dieną, arba nedirbantys savo noru.

Rezerviniai darbo ištekliai – tai asmenys, galintys dalyvauti ūkinėje veikloje, tačiau dėl natūralių bei ekonomiškai pagrįstų priežasčių pasitraukę iš jos. Tai darbingi pensininkai, prižiūrinčios mažamečius vaikus motinos, studentai ir pan. Vadovaujantis šiuo požiūriu, didžioji dalis jaunimo patektų į rezervinius darbo išteklis.

Mūsų nuomone, asmenų dirbančių ne visą darbo dieną priskyrimas prie pasyvių darbo išteklių nėra pakankamai pagrįstas. Nesutiktume ir su aktyviųjų darbo išteklių apibrėžimu. Prie aktyviųjų darbo išteklių gali būti priskirti ne tik visą dieną dirbantys žmonės. Kelia abejonės ir bedarbių priskyrimas pasyviems darbo ištekliais, kadangi, vienas iš bedarbių požymių, pagal TDO koncepciją, yra aktyvi darbo paieška.

Analogiškai, kaip ir aukščiau minėti mokslininkai, darbo išteklis skirstome į tris grupes: *į aktyvius, pasyviuosius ir rezervinius*. Tačiau mūsų siūlomų kategorijų apibrėžimai gerokai skiriasi. *Aktyvius darbo išteklis* galima apibūdinti kaip visuminę darbo jėgą² (užimtuosius ir bedarbius). *Rezerviniai darbo ištekliai* – darbingi gyventojai, kuriuos galima įtraukti į nacionalinio produkto gamybą, tačiau dėl objektyvių priežasčių jie į darbo jėgą nepatenka. Vieni iš jų tęsia mokslus, jog įgytą aukštesnę kvalifikaciją, kiti dirbtų, tačiau ilgai ieškoję darbo vietos prarado viltį įsidarbinti (pastarieji sudaro tylųjį darbo rinkos rezervą ir priskiriami prie ekonomiškai neaktyvių gyventojų). Mūsų nagrinėjamu požiūriu reikšmingiausia pirmoji grupė rezervinių darbo išteklių, kadangi į ją patenka *didžioji dalis jaunimo*. Jie nori dirbti ir tikisi įsidarbinti perspektyvoje, tačiau aktyviai darbo neieško. *Pasyvūs darbo ištekliai* – tai darbingi gyventojai, kurie nenori dirbti ir darbo neieško.

Pasyvių ir rezervinių darbo išteklių suma sudaro *potencialius darbo išteklis*.

Taigi, aktyvūs ir potencialūs darbo ištekliai (įskaitant ir dirbančiuosius smulkiame žemės ūkio sektoriuje³) sudaro *visuminius darbo išteklis*. *Visuminių darbo išteklių sąvoka* apimtų ir padedančius šeimos narius (kai kurių autorių nuomone net nuo 8 iki 15 (16) metų amžiaus), kurie nors epizodiškai įtraukiami į žemės ūkio gamybą. Manome, kad toks požiūris į darbo išteklis atitiktų susiformavusią padėtį Lietuvos darbo rinkoje.

Pastaruoju metu darbo ištekliais apibūdinti (ypatingai užsienio mokslinėje literatūroje) dažniausiai vartojamas terminas *darbo jėga*. Tačiau įvairūs autoriai ją taip pat traktuoja nevienareikšmiškai.

² Toliau darbe nagrinėdami darbo išteklis naudosime plačiai mokslinėje literatūroje paplitusį terminą – darbo jėga, nors metodologiškai jis nėra pagrįstas.

³ Pagal Lietuvoje taikomą darbo jėgos tyrimų metodiką, didžioji dalis pensinio amžiaus dirbančiųjų, turinčių 2–3 ha prie užimtųjų nepriskiriami. Manome, kad tarp jų gali patekti ir darbingo amžiaus dirbančiųjų.

Klasikinėje politinėje ekonomijoje „darbo jėgos“ sąvoka traktuojama kaip faktiškai dirbančio arba galinčio dirbti žmogaus savybė. Pagal K. Marks (1818–1883), darbo jėga – tai visuma fizinių ir dvasinių individo sugebėjimų, kuriuos žmogus naudoja kiekvieną kartą, kai gamina vartojamąją vertę (K. Marks, 1957). Ne pats žmogus yra „darbo jėga“, bet jo fizinis ir intelektualinis potencialas. Mūsų manymu, tai visumoje teisingas, bet profesionaliems tyrimams per bendras apibrėžimas: nagrinėjant darbo jėgą, būtina turėti omenyje, kad jos amžius, lytis, išsilavinimas, šeimyninė padėtis ir kitos charakteristikos visada determinuoja darbo jėgą.

Darbo jėga, kaip sugebėjimas dirbti, yra neatskiriama nuo žmogaus savybė ir todėl kyla klausimas, ar pardavus darbą parduodamas ir darbuotojas. Šiandieninių ekonomistų nuomone, darbo jėga, būdama gamybos veiksmu, negali būti parduodama. Iš tikrųjų darbdavys nėra samdomų darbininkų darbo jėgos savininkas, jis tvarko produktus, kuriuos ji sukuria. Tokiu būdu darbininkas suprantamas, kaip savo darbo jėgos nuomotojas, o darbdavys – kaip jos nuomininkas. Pagal K. Marksą, darbo jėga, kaip gamybinis išteklius „laisvai perkama ir parduodama“.

JAV ir Vakarų Europos socialinėje ekonominėje literatūroje darbo jėgos sąvoka dažnai traktuojama daugiau kiekybiniu požiūriu (Экономика труда и социально трудовые отношения, 1996, p. 27). Pavyzdžiui, darbo jėga tai ekonomiškai aktyvi gyventojų dalis, t. y. gyventojai, kurie dirba arba siekia įsidarbinti (P. Auštrevičius, D. Pupkevičius, D. Treigienė, 1991, p. 44; Словарь современной экономической теории, 1997, p. 276; Socialinės apsaugos terminų žodynas, 1999, p. 17; H. Werner, R. Bennett, I. Konig, 1986, p. 169). Visos eilės kitų autorių darbo jėgos apibrėžimai yra labai panašūs į anksčiau pateiktą darbo išteklių apibendrinimą. Štai R. G. Ehrenberg ir R. S. Smith rašo, kad darbo jėga – tai visi vyresni nei 16 metų žmonės, kurie arba dirba, arba aktyviai ieško darbo, arba laukia sugrįžimo į dirbančiųjų kategoriją iš *laikiniai nedirbančiųjų (layoff)* kategorijos (P. Doering, M. Piore, 1971; R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, 1985). Kiti autoriai (Ch. Pass, B. Lowes, L. Davies, 1997) darbo jėgą apibrėžia, kaip bendrą darbininkų, tinkamų darbuotis ūkyje, skaičių.

Vokiečių Niunbergo instituto mokslininkai (J. Fuchs; M. Thon; R. Muller, 1995) pateikia *potencialios darbo jėgos* sampratą (*potential labour force*) (J. Fuchs, 1995, p. 6). Jų nuomone, potencialios darbo jėgos sąvoka tiksliausiai išreiškia situaciją darbo rinkoje aukšto užimtumo sąlygomis. Pagal J. Fuchs, M. Thon, R. Muller pateiktą koncepciją, skiriamos šios darbo jėgos kategorijos: *faktinė darbo jėga (actual labour force)*, kurią sudaro užimtieji ir (registruoti) bedarbiai ir *potenciali darbo jėga (potential labour force)*, į kurią įtraukiami asmenys, galintys dalyvauti ūkinėje veikloje, tačiau dėl natūralių bei ekonomiškai pagrįstų priežasčių pasitraukę iš jos – tai darbingi pensininkai, prižiūrinčios mažamečius vaikus motinos, studentai ir pan. Minėtas asmenų kontingentas gali būti efektyviai įtauktas į darbo rinką, prireikus plėsti ūkinę veiklą. Į potencialią darbo jėgą įtraukiami ir žmonės, galintys ir norintys dirbti, tačiau nesiregistruojantys įdarbinimo tarnybose ir todėl nepatenkantys į bendrą bedarbių skaičių. Dažniausiai nesiregistruoja tie bedarbiai, kurių įsidarbinimo galimybės labai menkos. Pagal šią koncepciją, aukščiau išvardinti asmenys sudarytų *prislėgtą darbo jėgą*. Prie potencialios darbo jėgos mokslininkai priskiria ir atskirą asmenų kontingentą, kurie galėtų įsitauti į darbo rinką tik sudarius darbo atitinkamas sąlygas bei pakeitus jas reglamentuojančius įstatymus. Šie asmenys sudarytų *nematomą (latent) darbo jėgą*.

Pagal šią koncepciją faktiškai veikianti ir potencialinė darbo jėga, kuri gali būti įtraukta į visuomeninę gamybą, susiklosčius atitinkamoms sąlygoms, ir sudaro darbo išteklius, kuriais visuomenė disponuoja savo darbo jėgos poreikiams tenkinti. Kaip matome, visuminės darbo jėgos (visų dirbančių ir galinčių dirbti visuomenės narių darbo jėgos visuma) sąvoka tapatinama su darbo išteklių sąvoka.

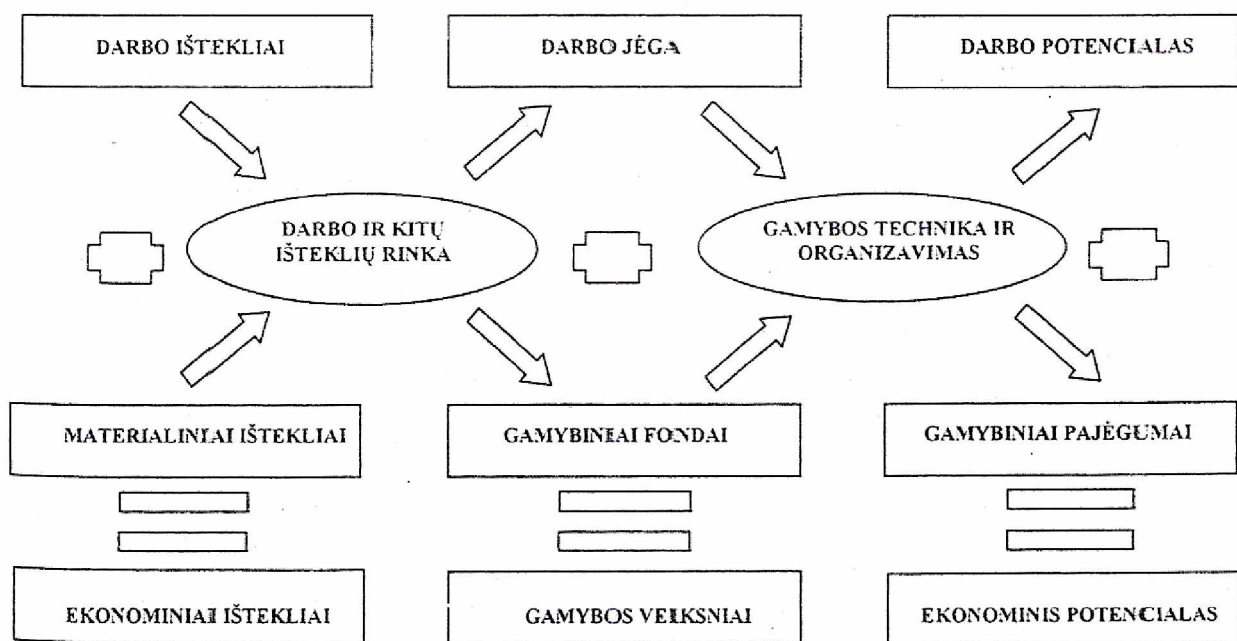
Pastaraisiais metais atsiradusi ir *sąlyginės darbo jėgos* sąvoka, kuri apibūdina įvairius dirbančiuosius, kurių veiklos pobūdis skiriasi nuo visiškai užimtų dirbančiųjų veiklos pobūdžio. Paprastai laikoma, kad sąlyginę darbo jėgą sudaro laikini, samdomi dirbantieji, dirbantys pagal sutartį ir nevisiškai užimti dirbantieji. Mokslininkų nuomonės šiek tiek išsiskiria, kai reikia nuspręsti, ar visus, ar tik priverstinai nevisiškai užimtus dirbančiuosius galima priskirti sąlyginei darbo jėgai.

Ypatingai plati diskusija dėl darbo išteklių ir darbo jėgos sąvokų keletą dešimtmečių vyko tarp buvusios Sovietų sąjungos ekonomistų. Šioje diskusijoje buvo išsakyta net tokia kraštutinė nuomonė, kad darbo ištekliai iš viso nėra ekonominė kategorija (G. N. Kuroševa, 1985, p. 10). Sunku sutikti su tokia kategoriška nuomone. Pavyzdžiui, A. Solovjev ir G. Romanenkov nurodo, kad darbo ištekliai prasmės atžvilgiu yra labai plati sąvoka ir kaip ekonominė kategorija apima funkcionuojančių ir potencialių darbo jėgos nešėjų visumą ir tuos santykius, kurie susidaro darbo jėgos reprodukcijos metu (A. P. Solovjev, M. G. Romankov, 1979, p. 75).

Kai kurie mokslininkai laikosi nuomonės, jog darbo ištekliai kategorija, išreiškianti platesnę ekonominių santykių sancaupą negu darbo jėga (V. Nemčenka, J. Perbov). Pagal A. Maršalą, žmogus sugebantis dirbti, – yra ekonominis veiksnys, „...vyrauja tik du gamybos veiksniai – gamta ir žmogus...“. Žmogus yra tiek gamybos, tiek vartojimo procese. Jis laikė žmogaus žinias pačia galingiausia varomąja jėga ir manė, kad ji leidžia valdyti gamtą.

Kaip nurodo V. Starodubski, darbo išteklių sąvoka platesnė, o ne tapati darbo jėgos sąvokai. Kaip žinoma, ne visi darbingo amžiaus darbingi asmenys, sudarantys darbo išteklių masę, gali parodyti ar parodo savo sugebėjimą dirbti (juo labiau visuomeniniame ūkyje), t. y. tampa darbo jėga. Taigi „darbo išteklių“ sąvoka yra platesnė negu „darbo jėgos“ sąvoka, kuri beje, yra svarbiausias, lemiantis šių išteklių elementas.

Kiti autoriai (V. Barkauskas, 2002, p. 8–12; M. I. Skaržinski, 2000) teigia, jog darbo ištekliai (kaip ir materialiniai) įgauna ekonominę sudėtį tik esant potencialioms išteklių tapimo gamybos veiksniais sąlygoms, t. y. subjektui pasiekus jo gamybinių jėgų, atitinkamą gamybinių santykių išsivystymo lygį. Tolimesniame gamybos procese ekonominiai ištekliai tampa ekonominiu potencialu (1 pav.).



1 pav. Ekonominių išteklių tapimas ekonominiu potencialu
(M. I. Skaržinski, 2000)

Pradinėje stadijoje darbo ir materialiniai ištekliai, esantys ekonominių darbo išteklių sudėtyje, veikdami darbo rinkoje, pereina visiškai į kitokį lygmenį⁴. Jie sudaro du pagrindinius gamybos veiksnius – darbo jėgą ir gamybinius fondus, kurie savo ruožtu sąveikauja tarpusavyje

⁴ Pradiniame etape gamybiniai ištekliai diferencijuojasi į dvi grupes žmogiškuosius (darbinius) ir materialinius išteklius, o tai visiškai atitinka ekonominių išteklių tapimo ekonominiu potencialu principus. Abi nurodytos grupės savo ruožtu apjungia savyje po dvi sudedamąsias dalis: į žmogiškųjų išteklių sudėtį įeina sugebėjimas dirbti ir versliškumas, o į materialiuosius išteklius įeina žemė (kaip gamtiniai šaltiniai) ir kapitalas (kaip gamybos priemonės).

gamybos organizavimo procese. To pasėkoje darbo jėga transformuojasi į darbo potencialą⁵, o gamybiniai fondai į gamybinius pajėgumus. Pagal šią schemą gauname, kad kiekvieną iš gamybos veiksmų atitinka savas (arba savi) ekonominiai ištekliai. Taip gaunama, kad darbo jėgos išeinamuoju ištekliu tampa sugebėjimas dirbti.

Kaip teisingai rašė E. Kasimovski, greta „darbo jėgos“ sąvokos būtina naudoti ir „darbo išteklių“ sąvoką. Pasak jo, skirtumas tarp šių sąvokų yra tame, kad darbo ištekliai turi kiekybinius ir demografinius apribojimus, o darbo jėga jų neturi (Трудовые ресурсы: формирование и использование, 1975, p. 44). Pasak A. Kabailos, skirtumai tarp šių sąvokų atsiranda ir kokybės įvertinimo požiūriu. Darbo jėgos kokybę galima charakterizuoti atlikto konkretaus darbo kokybe, o darbo išteklių kokybė turėtų būti charakterizuojama sukauptomis bendromis bei profesinėmis žiniomis, profesiniais įgūdžiais, amžiumi, šeimynine padėtimi ir t. t. Kitas skirtumas tarp darbo išteklių ir darbo jėgos, yra tas, kad darbo ištekliams būdinga specifinė charakteristika – aktyvumas darbo rinkoje. Mokslininko (A. Kabailos) nuomone, jei sukauptos žinios ir profesiniai įgūdžiai charakterizuoja ir darbo jėgos ir darbo išteklių kokybę, tai aktyvumas darbo rinkoje yra tik darbo išteklių charakteristika. Nors, priešingai autoriaus nuomone, tarptautinėje darbo organizacijos (TDO) koncepcijoje ekonominis aktyvumas (jo lygis) interpretuojamas kaip darbo jėgos rodiklis.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinėje ekonominėje literatūroje nėra vieningo požiūrio į darbo išteklių sąvokos turinį. Literatūroje sutinkamas darbo išteklių ir darbo jėgos sutapatinimas metodologiškai nėra pagrįstas, nors paprastai Vakarų (šiuolaikinėje mokslinėje) literatūroje darbo ištekliai sutapatinami su darbo jėga.

Baigiant nagrinėti šio poskyrio medžiagą, reikėtų pažymėti, jog tarptautinė darbo organizacija (TDO) yra nustačiusi konkrečius standartus užimtumo ir darbo išteklių tyrimų srityje, kurių laikosi užsienio šalys, kaupiančios statistiką užimtumo ir nedarbo klausimais. Šie standartai atsispindi 1985 metais priimtoje darbo statistikos Konvencijoje Nr. 160 bei Rezoliucijoje „Ekonomiškai aktyvių gyventojų, užimtumo, nedarbo ir nevisiško užimtumo statistika“, kuri buvo priimta 1982 metais 13-oje Tarptautinėje darbo statistikų konferencijoje (ILO, 1988, p. 47–58; Luxembourg employment study, p. 12). Manome, kad TDO naudojamus standartus (kriterijus) tikslinga apžvelgti, nes jie yra svarbūs įvertinant bei prognozuojant tiek visų gyventojų, tiek jaunimo užimtumą bei nedarbą (tuo labiau, kad jaunimo padėties darbo analizė pagrįsta EUROSTAT'o duomenimis). Kartu būtina turėti omenyje, jog instituciniai sprendimai ne visada būna pakankamai pagrįsti teoriškai.

TDO kriterijai. Pagrindinės gyventojų grupės, kurias išskiria tarptautinė darbo statistika, yra ekonomiškai aktyvūs gyventojai ir ekonomiškai neaktyvūs gyventojai (2 pav.)^{6*}. Į šias grupes analogiškai galima suskirstyti ir jaunimą.

Ekonomiškai aktyvūs gyventojai (EAG) – tai ikidarbingo, darbingo ir podarbingo amžiaus gyventojai, užimti visuomeniškai naudinga veikla (užimti gyventojai) bei neturintys darbo norintys dirbti darbingo amžiaus piliečiai (bedarbiai). Bedarbiai priskiriami EAG, kadangi jie nedirba, nors nori dirbti ir ieško darbo. Taigi ekonomiškai aktyvūs gyventojai pagal TDO metodologiją būtų užimti gyventojai + bedarbiai. Pagal tarptautinius standartus (darbo jėgos tyrimuose) EAG apima visus abiejų lyčių asmenis, apskaitiniu laikotarpiu siūlančius savo darbą prekėms gaminti (įskaitant paslaugas). Prekių gamyba apima tiek gamybą rinkai, pardavimui, tiek ir savam vartojimui. Reikėtų pažymėti, kad sąvoka EAG vartojama dvejopa prasme: 1) tai gyventojai, aktyvūs tam tikru apskaitos laikotarpiu, apima visus asmenis, vyresnius nei tam tikras šalyje nustatytas amžius, kurie pagal tarptautinius standartus priskiriami užimtiems ir bedarbiams. Tokiu būdu ekonomiškai aktyvūs gyventojai pagal tarptautinius standartus sudaro šalies darbo jėgą. Taigi ir EAG sąvokos

⁵ Darbo potencialas atspindi gamybinių jėgų sąveiką su gamybiniais santykiais, ir jis vystosi ne tik veikiant daiktiniams gamybos faktorių poslinkiams, bet ir gamybinių santykių pokyčiams. Tai leidžia tvirtinti, kad yra konkrečios visuomenės arba konkretaus jo istorinio vystymosi etapo darbo potencialas.

⁶ Darbo rinkos terminai buvo vystomi ir tarpukario Lietuvoje. Lietuvos Statistikos metraščiuose gyventojai buvo skirstomi į savarankius ir nesavarankius. Savarankūs gyventojai buvo tapatinami su užimtaisiais, nesavarankūs su nedirbančiais. Buvo skaičiuojamas taip vadinamas tautos darbingumo koeficientas (dirbančiųjų ir darbingo amžiaus gyventojų santykis) (Lietuvos statistikos metraštis, 1929).

sinonimas yra sąvoka darbo jėga (P. Černyšov, 1992; P. Wonnacott, R. Wonnacott, 1994; p. 393; R. J. Barro, 1993, p. 245; N. G. Menkju, 1999, p. 561); 2) paprastai aktyvūs gyventojai apima tuos EAG, kurie buvo aktyvūs tam tikrą dienų arba savaitių skaičių apskaitomais metais. Asmuo laikomas paprastai aktyviu, jeigu jis buvo ekonomiškai aktyvus (užimtas ar bedarbis) tam tikrą dienų arba savaitių skaičių per metus. Kai laiko vienetu yra savaitė, o apskaitos laikotarpiu – metai, aktyviais gyventojais priimta laikyti asmenis, kurie buvo užimti arba bedarbiai ne mažiau kaip 26 savaites per ataskaitinius metus (52 savaites). Tokių asmenų visuma sudaro aktyvius gyventojus. Ekonomiškai aktyviems gyventojams priskiriami ir karinę tarnybą atliekantys žmonės.

Ekonomiškai neaktyvūs gyventojai (ENG) – nenorintys dirbti arba dėl susidariusių aplinkybių nedalyvaujantys visuomeniškai naudingoje veikloje gyventojai. Tai abiejų lyčių žmonės, nepriklausomai nuo amžiaus, kurie neįeina į užimtų ir bedarbių grupes. Jiems priskiriami:

1. nedirbantys moksleiviai ir studentai (jeigu pastarieji nedirba ir aktyviai neieško darbo);
2. nedirbantys pensininkai;
3. darbingo amžiaus invalidai, visiškai netekę darbingumo;
4. darbingo amžiaus darbingi piliečiai, nedirbantys dėl tam tikrų priežasčių (namų šeimininkės, kaliniai, rentininkai ir kt.) (I. Černyšov, 1992).

Pirmajame ir ketvirtajame punktuose nurodyti asmenys sudaro potencialųjį darbo išteklių rezervą. Būtina pabrėžti, jog jauni žmonės patenka į pirmą ir ketvirtą ENG grupes.

Pagal tarptautinius standartus ENG aprėpia visus asmenis, apskaitos metu nepriskirtus užimtiems ir bedarbiams, įskaitant vaikus ir paauglius, jaunesnius nei nustatytas EAG amžius. Jeigu neaktyvumas trunka palyginti ilgai, pvz., ne mažiau kaip pusę metų, jie priskiriami „įprastai neužimtiems gyventojams“.

Taigi, visus vyresnius nei 15/16 metų gyventojus galima suskirstyti į dvi grupes (2 pav.).

Užimti gyventojai. Atitinkamai TDO standartams, užimti gyventojai – tai žmonės, kurie yra pasiekę tam tikrą nustatytą darbingą amžių ir kurie apskaitos laiku dirbo, t. y. priklausė vienai iš žemiau nurodytų gyventojų grupių.

1. Žmonės, dirbantys pagal samdos sutartį:
 - a) „esantys darbe“, t. y. žmonės, kurie tiriamuoju laikotarpiu dirbo, gaudami atlyginimą;
 - b) turintys darbą (pagal apiformintą dokumentą), bet tiriamuoju laikotarpiu laikinai nedirbantys (dėl ligos, atostogų, nedarbo dienų, laikino gamybos sustabdymo ir kt.).
2. Žmonės savarankiškai aprūpinantys save darbu:
 - verslininkai;
 - asmenys, dirbantys savo sąskaita;
 - gamybinių kooperatyvų nariai;
 - padedantys šeimos nariai (šeimos narys, be atlyginimo dirbantis šeimyninėje įmonėje).

Grupė „žmonės savarankiškai aprūpinantys save darbu“ skirstoma:

- a) „esantys darbe“ – žmonės, kurie tiriamuoju laikotarpiu dirbo tam tikrą darbą tikslu gauti pelną arba šeimynines pajamas pinigais arba natūra;
- b) „laikiniai nesantys darbe“ – žmonės, kurie užsiima verslininkyste įmonėje, fermoje ar paslaugų sferoje, kurių tiriamuoju laiku nebuvo dėl pateisinamų priežasčių;

3. mokiniai, kurie mokosi ir dirba gamyboje už atlyginimą, turi būti skiriami prie asmenų, dirbančių pagal samdos sutartį, ir klasifikuojami kaip „esantys darbe“ arba „turintys darbą, bet tyrimo metu laikinai nedirbantys“;

4. studentai, namų šeimininkės ir kiti asmenys, užimti ekonomiškai neaktyvia veikla tiriamuoju laikotarpiu, bet kurie laikinai dirbo pagal samdos sutartį arba buvo užimti savarankiškai, turi būti skiriami prie užimtų žmonių, tačiau jeigu yra galimybė, nagrinėjami atskirai;

5. kariškiai (kadriniai ir būtiniosios tarnybos) (I. Panovas, 1992, p. 3–7).

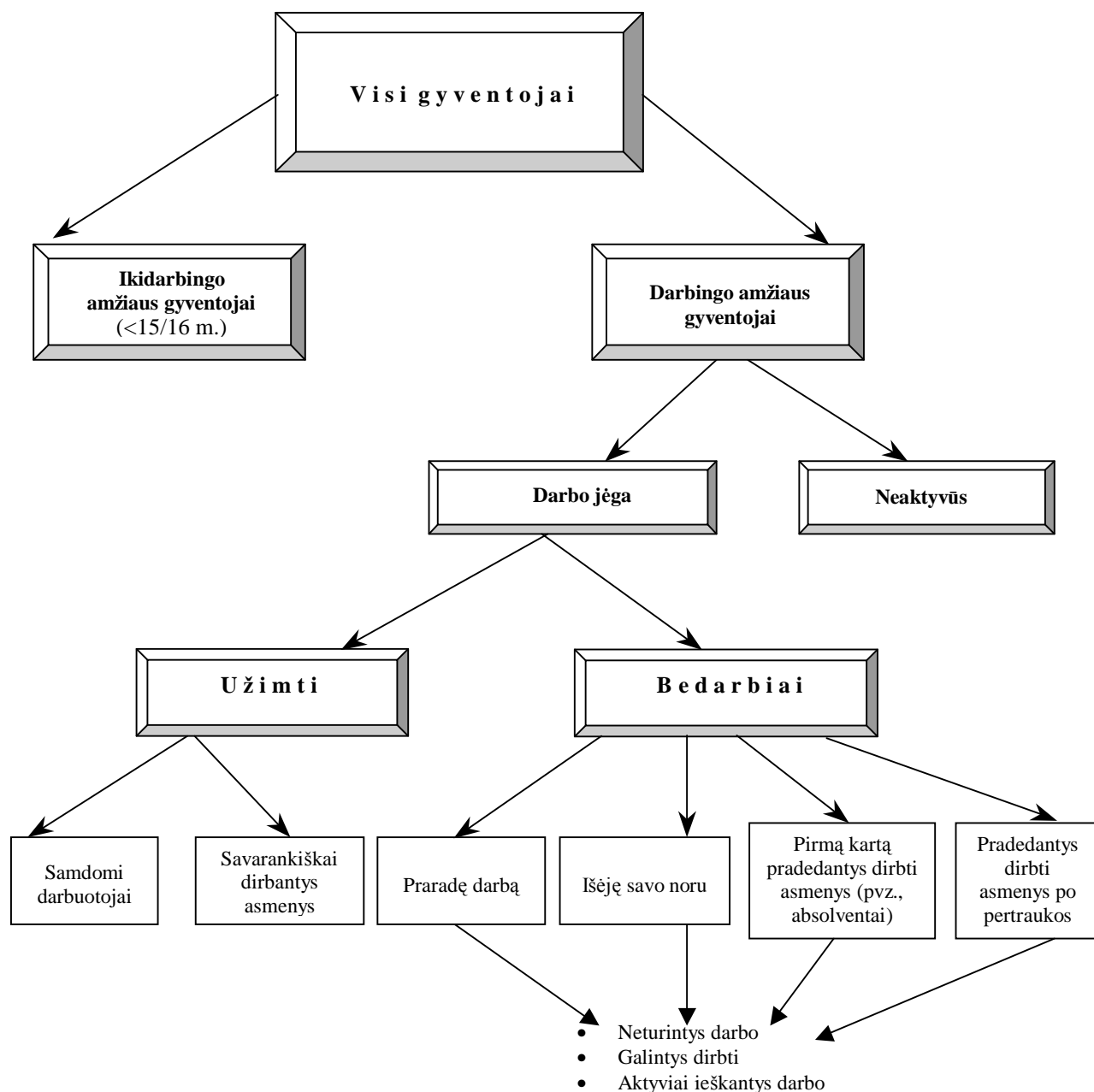
Aptariamą požiūriu 3–5 užimtųjų grupės yra ypač reikšmingos nagrinėjant jaunimo aktyvumą darbo rinkoje. Absoliučią daugumą jaunimo sudaro studentai ir būtiniosios tarnybos kariai. Daug jų ir tarp mokinių gamyboje. Kitos užimtųjų grupės jaunimo požiūriu nėra išskirtinės.

Bedarbiai. Pagal TDO metodologiją prie bedarbių priskiriami visi asmenys:

1. pasiekę nustatytą amžių, kurie atskaitomuoju laikotarpiu „buvo be darbo“, „buvo pasiruošę nedelsiant pradėti dirbti“ (1–2 savaitių bėgyje), „aktyviai ieškojo darbo“, t. y. tam tikru laikotarpiu iki tyrimų (dažniausiai 4 savaites). Aktyvioms darbo paieškoms priskirtina: registravimasis valstybinėse arba privačiose darbo biržose, tiesioginis kreipimasis į darbdavius; darbo paieška per informacijos priemones ir spaudą; darbo paieška per draugus, pažįstamus; savarankiškos veiklos organizavimas ir t. t.;

2. asmenys, neturintys darbo ir pasiruošę pradėti dirbti, kuriems darbas yra pažadėtas arba gautas sutikimas savarankiškai veiklai, tačiau tiriamuoju laiku nedirbo;

3. bedarbiais taip pat laikytini žmonės, kurie laikinai nedirba, neturi formalaus ryšio su darbu, aktyviai ieško darbo ir pasiruošę pradėti dirbti (ILO, 1982, p. 59–60; ILO, 1989, p. 90 – 91; ILO, 1990, p. 344 – 351).



2 pav. Darbo išteklių skirstymas (TDO koncepcija)

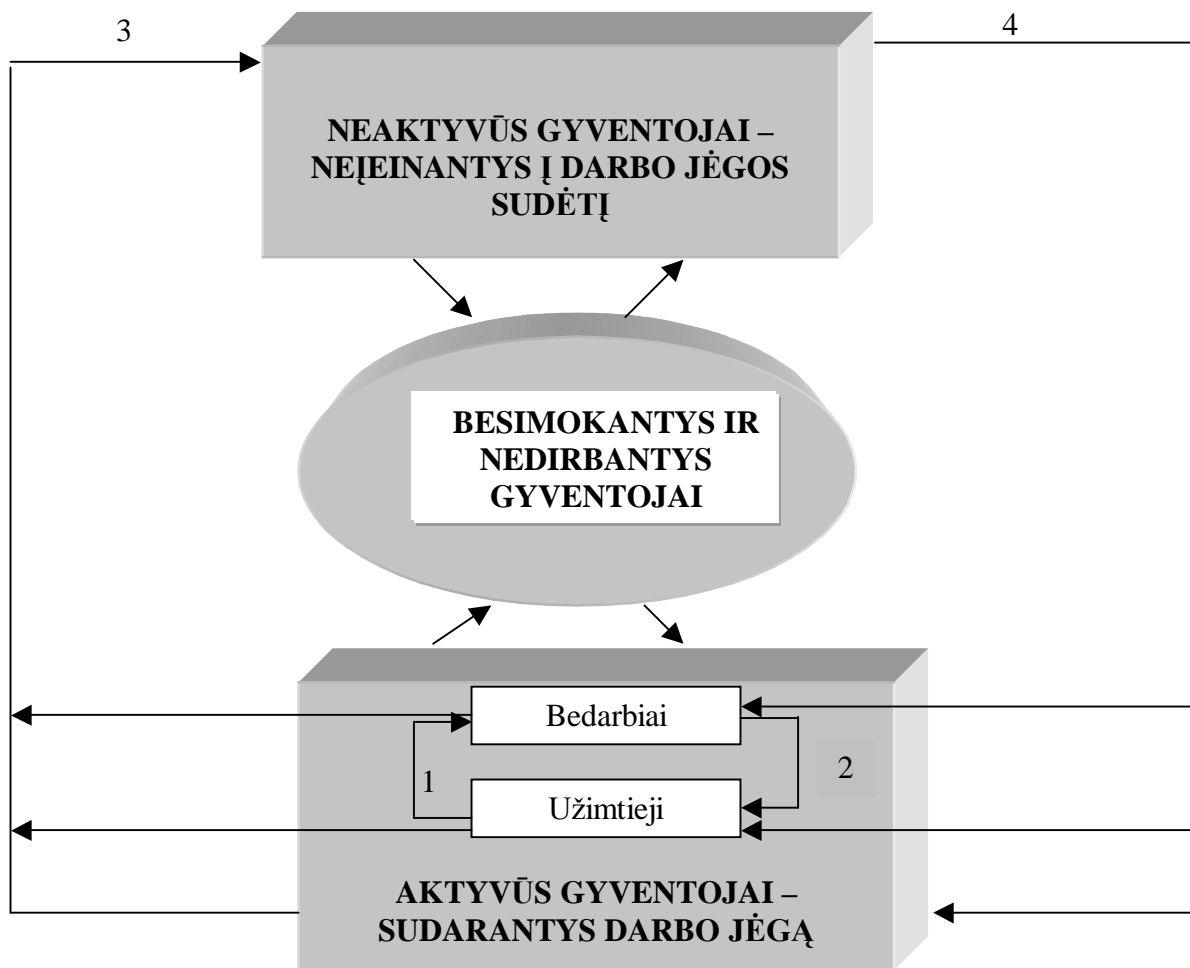
Reikia pažymėti, kad šių kriterijų tarptautiniai standartai nesieja su kokiomis nors administracinėmis ar teisinėmis normomis ir reikalavimais, pvz., būtinumu registruotis darbo biržoje ar gauti bedarbio pašalpą. Minėti kriterijai taikytini tik individo realiai padėčiai ir jo veiksmams per tam tikrą laikotarpį apibūdinti. Vadinasi bedarbiai pagal TDO metodologiją – tai tiesiog neturintys ir ieškantys darbo bei norintys dirbti piliečiai nepriklausomai nuo to ar jie įsiregistravę darbo biržoje, ar ne.

Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (3 straipsnis) taip apibūdina bedarbių sąvoką: „Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo formą, įstatymo nustatyta tvarka užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse“ (Nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2003). Ši bedarbio samprata, ne kaip EUROSTAT'o reikalavimuose, apima tik darbo biržoje užsiregistravusius bedarbius ir neapima tų ieškančių darbo piliečių, kurie nesiregistruoja darbo biržoje, be to bedarbio statuso neįgyja jaunimas, kuris mokosi dienišėse mokymo įstaigose, nors ir aktyviai ieško darbo. Kartu būtina pabrėžti ir tai, jog tikslinga išskirti specifinę (atskirą) jaunų bedarbių grupę – mokyklinio amžiaus bedarbius, kurie nesimoko dienišėse mokymo įstaigose, o registruojasi darbo biržoje, t. y. ieško darbo, nors iš esmės jiems labiau derėtų ieškoti tinkamos mokymo įstaigos (t. y. pagrindinė minėtų asmenų veikla turėtų būti siejama su mokymu, o ne darbine veikla). Būtų galima kalbėti apie šios specifinės jaunimo grupės nedarbą, tačiau tai reikalauja atskiro specialaus tyrimo, metodologiškai pagrindžiant šios specifinės jaunimo grupės išskyrimo bei padėties darbo rinkoje vertinimo kriterijus, o ši atskira jaunimo subrinkos dalis nėra pagrindinis disertacijos tyrimo objektas. Pabrėžtina, jog tokius jaunos asmenis traktuojant kaip ekonomiškai neaktyvius asmenis (t. y. neįtraukiant į jaunimo subrinką), nebūtų galimybės panaudoti kitų šalių statistiką bei atlikti palyginamąją analizę. Kita vertus, disertacijoje akcentuojamas ekonominis nuostolis dėl jaunimo nedarbo, o neapskaitant šios jaunimo amžiaus grupės nedarbo, iškreiptų ekonominių nuostolių vertinimus. Dar svarbiau pabrėžti, jog neįjungdami į darbo rinką asmenų, kuriems reikėtų mokytis, tačiau jie aktyviai ieško darbo, gerokai susiaurintume ir taip mažą jaunimo darbo rinką, kadangi aktyvių gyventojų dalis tarp jaunimo šalies mastu yra itin žema. Įtraukiant šią grupę į jaunimo darbo jėgą (į bedarbių skaičių) labiau išryškėja sisteminis kompleksinis požiūris į tiriamą problemą, nes vieną jaunimo grupę negalima tirti atsietai nuo kitų. Nepakankamai kvalifikuoto jaunimo aktyvumą darbo rinkoje gali lemti ir tokios priežastys, kaip bloga materialinė padėtis. Tokiu būdu, šios jaunimo grupės nedarbas gali būti susijęs su ypač aktualiomis socialinėmis ekonominėmis ir net psichologinėmis problemomis, kurių negalima ignoruoti.

Darbo jėgos pasiūla nuolat kinta. Į darbo rinką patenka jaunimas, baigęs vidurines, aukštąsias ir kitas mokyklas, asmenys, grįžę iš karinės tarnybos ir kitos gyventojų kategorijos. Vieni jų suranda darbą, kiti tampa bedarbiai ir lieka jais tol, kol gauna informaciją apie laisvas darbo vietas, ieško darbo ir pagaliau jį suranda; treči – taip ir neranda darbo ir atsiduria ilgalaikių bedarbių gretose, ketvirtai išeina iš darbo jėgos sudėties sulaukę pensinio amžiaus. Darbo jėgos sudėtis kinta ne tik kiekybiškai, bet ir kokybiškai – studijų bei darbo proceso eigoje įgijęs žinių ir įgūdžių, jaunimas didina savo konkurencingumą darbo rinkoje.

Ši nuolatinį judėjimą darbo rinkoje galima pavaizduoti atitinkamais srautais (3 pav.). Abipusis judėjimas vyksta tarp 1) užimtųjų ir bedarbių (*1 srautas* – užimtieji praradę darbą ir tapę bedarbiais; 2 srautas – buvę bedarbiai, susiradę darbą) 2) tarp darbo jėgos (aktyvių) bei neaktyvių gyventojų (*3 srautas* – išeinantys iš darbo jėgos, kurie pasitraukia iš darbinės veiklos sulaukę pensinio amžiaus arba savo noru, į neaktyvių gyventojų kategoriją patenka ir bedarbiai, kurie praradę viltį rasti darbą, atsisako tolimesnių darbo paieškų) 3) judėjimas vyksta tarp neaktyvių gyventojų ir darbo jėgos: neaktyvūs asmenys gali pradėti ieškoti darbo bei patekti į užimtųjų ar bedarbių kategoriją (*4 srautas*). Atskirą 4 srauto dalį sudaro jaunimas: abiturientai, aukštųjų bei kt. mokyklų absolventai, baigę karinę tarnybą ir kt., kurie iš neaktyvių gyventojų patenka į darbo jėgos sudėtį. Pažymėtina, jog judėjimas vyksta tarp švietimo sistemos ir darbo jėgos (užimtųjų bei bedarbių) bei neaktyvių gyventojų: tiek aktyvių, tiek neaktyvių gyventojų kategorijai priklausantys

gyventojai gali pradėti mokytis, o baigę mokslus įeiti į darbo jėgą arba patekti į neaktyvių gyventojų kategoriją⁷.



3 pav. Darbo rinkos srautai

1.2. Jaunimo amžiaus samprata. Jaunimo amžiaus intervalo nustatymo problema

Žmogaus gyvenimas susideda iš kelių skirtingų amžiaus tarpsnių. Paprastai mokslinėje sociologinėje literatūroje skiriami keturi amžiaus tarpsniai: vaikystė, jaunystė, suaugusieji ir senimas. Žmogui augant, bręstant, senstant jis patiria keletą perėjimų iš vieno amžiaus tarpsnio į kitą – iš vaikystės į jaunystę, iš jaunystės į brandos amžių, iš brandos į senatvę. Visi gyvenimo perėjimai susideda iš vaidmenų kaitos, t. y. vienų vaidmenų atsisakoma, kiti priimami. Amžiaus tarpsnių perėjimai reikalauja iš žmogaus tam tikrų energijos sąnaudų, iššaukia daugiau ar mažiau stresinę būseną (M. Corjin, 1996, p. 2–3; M. W. Riley, 1988, p. 254, L. A. Corser ir kt., 1991, p. 144). Tačiau tarp šių amžiaus tarpsnių nėra tikslių apibrėžtų ribų. Sociologijoje nėra aiškių kriterijų, pagal kuriuos galima būtų skirti išvardintus keturis amžiaus tarpsnius (L. Žilinskienė, 1994). Dažniausiai diskusijos kyla dėl jaunimo amžiaus tarpsnio apibrėžties. Todėl, visų pirma, tikslinga išsiaiškinti, kuo jaunystės amžiaus tarpsnis skiriasi nuo brandos amžiaus ir kokios yra šių amžiaus tarpsnių ribos, taip pat apibrėžti, kas sudaro tą perėjimo procesą tarp šių dviejų periodų.

Jaunystė kaip amžiaus tarpsnis yra unikalus, sudėtingas sociologiniu demografiniu požiūriu, nes šio gyvenimo etapo turinį sudaro dviejų skirtingų socialinių statusų – vaiko ir suaugusiojo – derinys. Šiame amžiaus tarpsnyje jaunuolis siekia suaugusiojo statuso, kuris įgyjamas palaispniui, įveikiant tam tikras įtampas ir problemas.

⁷ Pažymėtina, jog dalis užimtųjų kartu gali dalyvauti ir mokymosi procese, todėl schemoje atskirai išskirti tik besimokantys ir nedirbantys gyventojai, o kita dalis besimokančiųjų priklauso užimtų gyventojų kategorijai.

Jaunystė laikoma sudėtingu, net kritiniu žmogaus gyvenimo tarpsniu (J. T. Mortimer, 1992; C. B. Doob, 1988, p. 132; L. A. Coser ir kt., 1991, p. 144). Jo sudėtingumas slypi tame, jog šiuo laikotarpiu žmogus ne tik formuojasi kaip asmenybė, priverstas daryti gyvenimiškus apsisprendimus (pvz., socialinis – profesinis). Jaunystės amžiaus tarpsnis yra labai atsakingas ir dėl to, kad daugumą suaugusiems būdingų vaidmenų jaunuoliai prisiima asmeninio apsisprendimo keliu. Nuo to, kokius suaugusiųjų vaidmenis ir kada jaunuoliai juos prisiima, labai priklauso jų gyvenimo kelias.

Suaugusiojo statuso samprata visuomenėje nėra vienareikšmė. Kai kurie žmonės pasijaučia suaugę, kai pradeda gyventi atskirai nuo tėvų, kitiems tikro savarankiškumo simbolis yra pirmasis gautas atlyginimas, dar kitiems suaugusiojo gyvenimas asocijuojasi su savo šeimos suformavimu.

Klasikinėje demografijoje suaugusiais laikomi reprodukcinio arba darbingo amžiaus gyventojai (Van de Walle, 1982, p. 46; A. Kvaša ir kt., 1994, p. 44). Kaip individo brandos rodikliai pripažįstami jo organizmo biofizinis išsivystymo lygis, kai įmanomas giminės pratęsimas ir amžiaus tarpsnis, kai jis gali dalyvauti darbo rinkoje. Kalbant kalendorinio amžiaus⁸ kategorijomis, brandaus amžiaus asmenimis laikomi 15/16/20–50/55/60/65 metų amžiuje. Tokiu atveju brandos amžiaus ribos nustatomos apibendrintai visiems gyventojams ir yra daugiau orientacinės. Neatsižvelgiama kada individas, esantis darbingame amžiuje, iš tikrųjų įsijungė į darbo rinką ar susilaukė pirmo vaiko. Tuo tarpu, sociodemografiniu požiūriu, svarbiausia yra žmogaus gyvenimo įvykiai, kurie charakterizuoja perėjimą į socialinės brandos amžių bei laikas, kada jie atsitinka.

Kokie gyvenimo įvykiai charakterizuoja individo perėjimą į brandos amžių (t. y. kada jaunas žmogus tampa suaugęs) vieningos mokslininkų nuomonės nėra. J. T. Mortimer išskiria formalius (išsimokslinimo baigimas, atskiras tėvų būstas, materialinė nepriklausomybė, santuoka, pirmo vaiko gimimas, balsavimas, karinė prievolė ir ekonominis aktyvumas), neformalius (rūkymas, alkoholio vartojimas bei seksualinis aktyvumas) ir psichologinius (pereinant į brandos amžių keičiasi individo psichologinė orientacija) brandos amžiaus tarpsnio požymius.

Tokie gyvenimo įvykiai, kaip išsimokslinimo užbaigimas, pirmas įsidarbinimas ir pirmos šeimos kūrimas (registruota ir neregistruota santuoka) daugelio mokslininkų (A. M. O’Rand, 1990; H. H. Winsborough, 1979; D. P. Hogan, 1980; D. L. Featherman ir kt., 1984; M. M. Marini, 1985; M. Corjin, 1999) pripažįstami kaip socialinės brandos rodikliai. Vieni mokslininkai kaip svarbų socialinės brandos rodiklį įjungia ir pirmo vaiko gimimą (D. P. Hogan, 1981; M. M. Marini, 1985; M. Corjin, 1996; A. M. O’Rand, 1990), kiti prie minėtų prijungia lytinio gyvenimo pradžią (M. Corjin, 1996), dar kiti – karinės prievolės atlikimą (H. H. Winsborough, 1979). Vis dažniau kaip reikšmingas perėjimo į socialinę brandą gyvenimo įvykis traktuojamas išėjimas iš tėvų namų (K. U. Mayer ir K. Swarz, 1989; M. Corjin, 1999), apsigyvenimas atskirame nuo tėvų būste arba vadovavimas savo namų ūkiui (D. Courgeau ir E. Lelievre, 1992; N. Keilman ir kt. 1988).

Kai kurie sociodemografai perėjimą iš jaunystės į socialinę brandą apibrėžia kaip „laiko periodą, kuris susidaro tarp išėjimo iš švietimo sistemos (leaving the education system) ir pirmo vaiko susilaukimo“ (M. Corjin, 1991, p. 1). Tačiau kitų mokslininkų (S. Mikelionienė, 2000) nuomone, įvardinimas konkrečių gyvenimo įvykių, įreinančių perėjimo į brandos amžiaus procesą, nusako tik šio proceso ribas, tačiau šioje sampratoje atsispindi tik du gyvenimo įvykiai, tačiau kiti, perėjimą charakterizuojantys įvykiai, lieka nepaminėti. Todėl siūloma išskirti šiuos penkis gyvenimo įvykius, kurie dažniausiai interpretuojami kaip perėjimas iš jaunystės amžiaus tarpsnio į brandos amžių:

- pirmas įsidarbinimas (ekonomiškai pasyvaus visuomenės nario atsisakymas, dirbančio, ekonomiškai savarankiško žmogaus, darbo rinkos dalyvio prisiėmimas);
- išsimokslinimo baigimas (mokinio, studento vaidmens atsisakymas);
- pirmas išėjimas iš tėvų namų;
- pirmos šeimos (registruota ar neregistruota santuoka) formavimas;
- pirmo vaiko gimimas.

⁸ Kalendorinis amžius – pati elementariausia ir praktikoje plačiausia naudojama individo nugyvento laiko skaičiavimo priemonė. Tačiau kalendorinis amžius gali ir klaidinti, nes nėra labai griežto ryšio tarp individo kalendorinio amžiaus, jo funkcinį sugebėjimą ir atliekamų amžiaus vaidmenų (S. Mikulionienė, 2000, p. 9).

Iki 1980 m. pradžios jaunystės amžiaus tarpsnis apibrėžiamas buvo vienareikšmiškai: jaunystės amžiaus tarpsniui nepriklauso tas jaunimas, kuris dalyvauja profesinėje veikloje. Ekonominė prasme savarankiškas jaunimas, kuris disponuoja savo pajamomis, neturėtų būti priskiriamas jaunimo grupei. Vyravo ir kitas jaunimo amžiaus tarpsnio paaiškinimas – tai laiko tarpsnis, kai jaunimas esti „pereinamose struktūrose“ ir dar nėra perėmęs „nepriklausomos“ pozicijos.

Shell-Studie atliktais jaunimo tyrimais nustatyta, kad jaunimo amžiaus tarpsnis nėra nekintantis, jis turi tendenciją ilgėti. Pailgėjusį jaunimo amžiaus tarpsnį galima suskirstyti į du etapus. Pirmąjį etapą sudaro „Adoleszenz“ forma (Jugend, 1992). Šiuo periodu jaunimas užima neutralią poziciją darbo procese, dalyvauja tik šeimos ir mokyklos institucijose, kur jaunimas ne tik auklėjamas ir mokomas, bet ir bręsta moraliai, socialiai ir seksualiai. Tuo pačiu metu tarp jaunystės amžiaus tarpsnio ir suaugusiųjų atsiranda kitas amžiaus tarpsnis, kai dalis jaunimo po mokyklos baigimo įžengia į naują – „post“ jaunystės amžiaus pakopą. Sociokultūrinė prasme mokslą tęsiantis jaunimas yra savarankiškas. Jaunimas nėra savarankiškas ekonominė prasme. „Post“ jaunystės amžiaus tarpsniui priskiriamas trečiasis gyvenimo dešimtmetis. Amerikoje šis tarpsnis vadinamas „Post-Adoleszenz“ amžiaus tarpsniu. Viena vertus, jaunimo amžiaus tarpsnio pailginimas atitolina nuo darbinės veiklos. Kita vertus, tam tikram laikui sumažina užimtumo problemas bei įgalioja jaunimą įgyti tam tikrą kvalifikaciją ir žinių, reikalingų produktyviam darbui bei užimti aktyviai socialinei pozicijai. Jaunystės pabaiga buvo siejama su profesinio pasirengimo pabaiga, kai jaunimas gali užsidirbti pinigų ir gyventi savarankiškai. Šia prasme jaunimas skirstomas į „trumpos“, „vidutinės“ ir „ilgos“ jaunystės atstovus. „Trumpos“ jaunystės atstovams priskiriami jauni žmonės, kurie įgijo profesinį pasirengimą iki 18 metų. Jauni žmonės, kurie darbinę veiklą pradėjo 19 metų, vadinami „vidutinės“ jaunystės atstovais, o „ilgos“ jaunystės atstovais vadinamas jaunimas, kurio profesinis pasirengimas trunka iki 21 metų ir ilgiau.

Socialiai apibūdinti jaunimo sąvoką nuo jaunystės amžiaus tarpsnio iki suaugusiųjų tarpsnio yra sudėtinga, nes jis yra „difuzinis ir daugialypis biologiniu, socialiniu, psichologiniu ir kultūriniu aspektu, ir todėl vienareikšmiškai apibūdinti jaunimo sąvoką yra sunku“ (Zinnecker, 1986). Tuo labiau, kad „jaunimas yra sąlyginai istorinis visuomenės išsivystymo fenomenas, veikiamas politikos, ekonomikos, kultūros ir išsimokslinimo poreikių“.

Jaunimo kaip socialinės grupės specifiškumą sudaro ir tai, kad sunku nustatyti konkrečią socialinės brandos amžiaus ribą visai jaunimo kartai. Socialinė branda yra sąlygota daugelio veiksnių, konkretūs jaunimo žengimo į suaugusiųjų pasaulį faktai nevyksta tuo pačiu metu. Jaunystės amžiaus tarpsniu akivaizdus neatitikimas tarp darbinės veiklos galimybių ir esamų galimybių kitose gyvenimo srityse:

- psichologine prasme egzistuoja neatitikimas tarp pasiektų laimėjimų mokykloje ir už tuos pasiekimus žadėto atlygio visuomenėje;
- teisine prasme pastebimas neatitikimas tarp jaunimo kaip visuomenės piliečių, turinčių balsavimo teisę, ir aktyvaus dalyvavimo politinėje veikloje galimybių;
- ekonominė prasme pastebimas neatitikimas tarp didėjančio vartojimo poreikių ir jaunų žmonių ekonominių galimybių.

Apibendrinus aukščiau išdėstytos literatūros apžvalgos rezultatus, reikėtų pažymėti, jog nėra vieningo konceptualaus jaunimo kaip socialinės grupės apibrėžimo. Lietuvoje „jaunimo“ sąvoką apibrėžia *Valstybinė jaunimo politikos koncepcija*, patvirtinta 1996 m. Pasak šios koncepcijos, jaunimas gali būti apibrėžiamas kaip 16–29 metų amžiaus žmonių grupė, išgyvenanti formavimosi bei integravimosi į visuomenės socialinį, politinį, ekonominį ir kultūrinį gyvenimo periodą. Šiuo laikotarpiu jaunimas tampa nepriklausomais visuomenės nariais ir ruošiasi aktyviam dalyvavimui jos socialiniame gyvenime. Anot koncepcijos, jaunystė yra amžiaus tarpsnis, kai formuojasi žmogaus asmenybė, kai jis savarankiškai pradeda dalyvauti visuomenės gyvenime ir daryti jam įtaką (Valstybės žinios, 1996, Nr. 65–1537).

Pagal *Jungtinių Tautų rekomendacijas* (UN, 1986, p. 7–13; UN, 1993, p. 1–3; TDO, 1990, p. 12–13; F. Dolto, 1985; G. Stromsheim, 1996, p. 123; L. D. Singell, J. H. Lillydahi, 1989, p. 457–473) jaunimui priskiriami 15–24 metų amžiaus žmonės. Vertinant jaunimo ekonominį

aktyvumą, šių principų laikosi ir tarptautinė darbo organizacija (TDO), ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (OECD), Europos Sąjungos statistikos tarnyba (EUROSTAT). Pagrindiniai kriterijai, kuriais vadovaujasi tarptautinės organizacijos, nustatant ekonomiškai aktyvių gyventojų minimalią amžiaus ribą, yra: a) jaunų žmonių dalyvavimo ekonominėje veikloje mastas ir indėlis; b) jaunų žmonių ekonominio aktyvumo vertinimo galimybės ir kaštai, apskaičiuoti priimtinu tikslumu.

Jungtinių Tautų rekomendacijose pažymima, jog įstatymuose numatytas minimalus darbinės veiklos amžius gali būti laikomas minimalia jaunimo ekonominio aktyvumo riba. Tačiau reiktų atsiminti, kad minimalų darbinės veiklos amžių reglamentuojantys įstatymai dažnai numato išimtis tam tikroms veiklos rūšims (darbas šeimyninėse įmonėse, artisto darbas ir pan.). Kartu pažymėtina, jog kai kuriose šalyse toks minimalios amžiaus ribos nustatymas gali būti nepriimtinas. Tokiu atveju ją reiktų nustatyti empiriškai, pasinaudojant ekspertiniais vertinimais arba atliekant specialius bandomuosius (pilotazinius) tyrimus. Reiktų pabrėžti, kad minimalios amžiaus ribos nustatymo tikslas plačiąja prasme nėra visų dalyvaujančių bet kokioje ekonominėje veikloje vaikų apskaita, bet siekiant užtikrinti, kad visi svarbūs dalyvavimo ekonominėje veikloje atvejai būtų apskaitomi. Tai reikštų, kad, nustatčius minimalią amžiaus ribą, vis tiek atsirastų dalyvaujantys ekonominėje veikloje vaikai arba jaunimas, kurių amžius bus mažesnis už nustatytą minimalią amžiaus ribą. Tais atvejais, jeigu tai yra labai svarbu, apie vaikus ir jaunimą žemiau nustatytos amžiaus ribos gali būti periodiškai renkami papildomi duomenys.

Įvairiose šalyse minimali amžiaus riba, naudojama ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičiui įvertinti, yra nevienoda. Ji gali būti tik šeši metai (Egiptas) arba dešimt metų (Brazilija), arba net 16 (Švedija, JAV). Tačiau daugumoje šalių minimalia amžiaus riba laikoma 14–15 metų amžiaus riba. Kai kuriose šalyse naudojamos dvi minimalios amžiaus ribos: mažesnė amžiaus riba – renkant informaciją apie ekonominę veiklą, ir šiek tiek aukštesnė amžiaus riba – atliekant ekonomiškai aktyvių gyventojų apskaitą. Pavyzdžiais galėtų būti Kanada (14 m. ir 15 m.), Indija (5 m. ir 15 m.), Venesuela (10 m. ir 15 m.).

Tarptautinės normos reikalauja, kad, vertinant ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių, būtų atsižvelgta į minimalią amžiaus ribą, nors konkreti reikšmė nėra nustatyta. Tai reiškia, kad minimalus darbinės veiklos amžius turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į vyraujančias kiekvienos šalies sąlygas. Jungtinių Tautų principai ir rekomendacijos gyventojų ir namų ūkių surašymo procedūrai nurodo, kad ekonominėje veikloje dalyvaujančių gyventojų minimali amžiaus riba surašymo atveju turėtų būti ne didesnė kaip 15 metų. Toliau minima, kad šalys, kuriose didelė darbo jėgos dalis dirba žemės ūkyje (o taip ir nemaža dalis ikidarbingo amžiaus gyventojų dalyvaujančių šioje ekonominėje veikloje) turėtų pasirinkti mažesnę amžiaus ribą negu išsivysčiusios šalys, kuriose vaikų užimtumas nėra paplitęs. Tokiais atvejais gali prireikti papildomų duomenų apie tokių vaikų skaičių, savybes ir darbo sąlygas nepriklausomai nuo to, ar statistinėje apskaitoje jie laikomi ekonomiškai aktyviais, ar ne. Nutarimas periodiškai rinkti papildomus duomenis apie vaikus ir jaunus žmones žemiau nustatytos minimalaus ekonominio aktyvumo amžiaus ribos buvo priimtas tarptautiniu mastu, siekiant tyrinėti pereinamą laikotarpį nuo mokymosi prie darbinės veiklos, tiriant priklausomybę tarp mokyklos lankomumo ir dalyvavimo ekonominėje veikloje, ruošiant atitinkamas priemones⁹.

Apibendrinant aukščiau išdėstytą medžiagą galima daryti išvadą, nors įvairiose šalyse jaunimo apibrėžimas yra skirtingas, priklausantis nuo kultūrinių, institucinių ir politinių faktorių, tačiau daugelyje šalių žemesnioji amžiaus riba paprastai yra siejama su įstatymu numatytu minimaliu amžiumi, kuomet yra baigiamas privalomas mokymas (*school leaving age*). Tuo tarpu aukštesnioji amžiaus riba labai įvairi. Vykdamas užimtumo politiką užsienio šalyse, nustatomos skirtingos jaunimo amžiaus ribos (N. O'Higgins, 1997). Pavyzdžiui, D. Britanijoje jaunimo

⁹ Be minimalios amžiaus ribos, kai kurios šalys taip pat naudoja maksimalią darbinės veiklos amžiaus ribą. Laikymasis tam tikros viršutinės amžiaus ribos reikštų, kad visi asmenys virš šios amžiaus ribos yra neįtraukiami į ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių. Kai kurios išsivysčiusios šalys (Danija, Švedija, Norvegija, Suomija) yra prailginusios viršutinę amžiaus ribą iki 74 metų ribos. Tačiau dauguma šalių nėra nustatiusios maksimalios amžiaus ribos. Tarptautinės normos nereikalauja atsižvelgti į viršutinę amžiaus ribą, nustatant ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių.

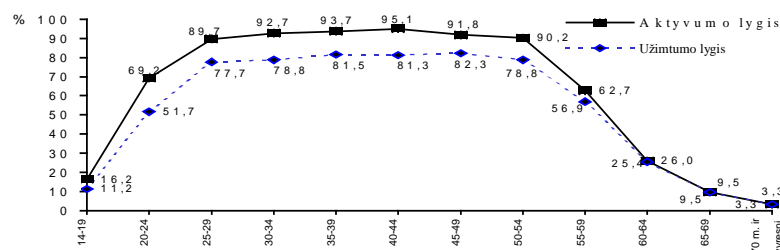
užimtumo politika paprastai orientuota į 16–18 metų amžiaus žmones, tuo tarpu šiaurės Italijoje jaunimui priskiriami 14–29 metų amžiaus asmenų grupė ir 14–32 metų – pietų Italijoje (J. Seekings, 1993), JAV – 16–24 metų, Vokietijoje – 15–24 metų asmenys. Lietuvoje darbo rinkos politikos požiūriu jaunimui priskiriami 16–24 metų amžiaus asmenys. Lietuvoje įstatymu nustatyta darbingo amžiaus apatinė riba yra 16 metų, t. y. žemutinė amžiaus riba, kada jaunuolis gali dirbti. Pažymima, jog „visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų“ (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569). Tačiau pagal Darbo kodekso įstatymą numatyta, jei darbdavys „gauna mokyklos, kurioje vaikas mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą ir vaiko sveikata prižiūrinčio gydytojo leidimą (pažymą) su išvada apie vaiko sveikata ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus, numatytus darbo sutarties sąlygų aprašyme“, jauniems žmonėms leidžiama dirbti sulaukus 14 metų amžiaus (Valstybės žinios, 2003 Nr.13–502).

Mūsų nuomone, darbo rinkos požiūriu labai svarbūs gyvenimo įvykiai pirmasis įsidarbinimas – kai žmogus tampa materialiai nepriklausomu, pereina iš ekonomiškai priklausomų į ekonomiškai nepriklausomų gyventojų kategoriją bei išsimokslinimo baigimas.

Ilgose žmonijos istorijoje darbinis gyvenimas (aktyvumas) prasidėdavo dar vaikystėje. Tačiau modernioje visuomenėje darbingų ir nedarbingų metų santykis žmogaus gyvenime yra visiškai pasikeitęs: šiuolaikinio žmogaus darbingo amžiaus tarpnis yra gerokai trumpesnis nei anksčiau. Darbingo amžiaus tarpnis, ilgėjant išsimokslinimo laikotarpiui iš vienos pusės, iš kitos pusės didėjant vidutinei gyvenimo trukmei bei ilgėjant pensijoje praleistai gyvenimo daliai, tampa vis kompaktiškesnis. Šie pokyčiai turi įtakos individų elgesiui darbo jėgos, vartojimo, santaupų, investicijų sferose.

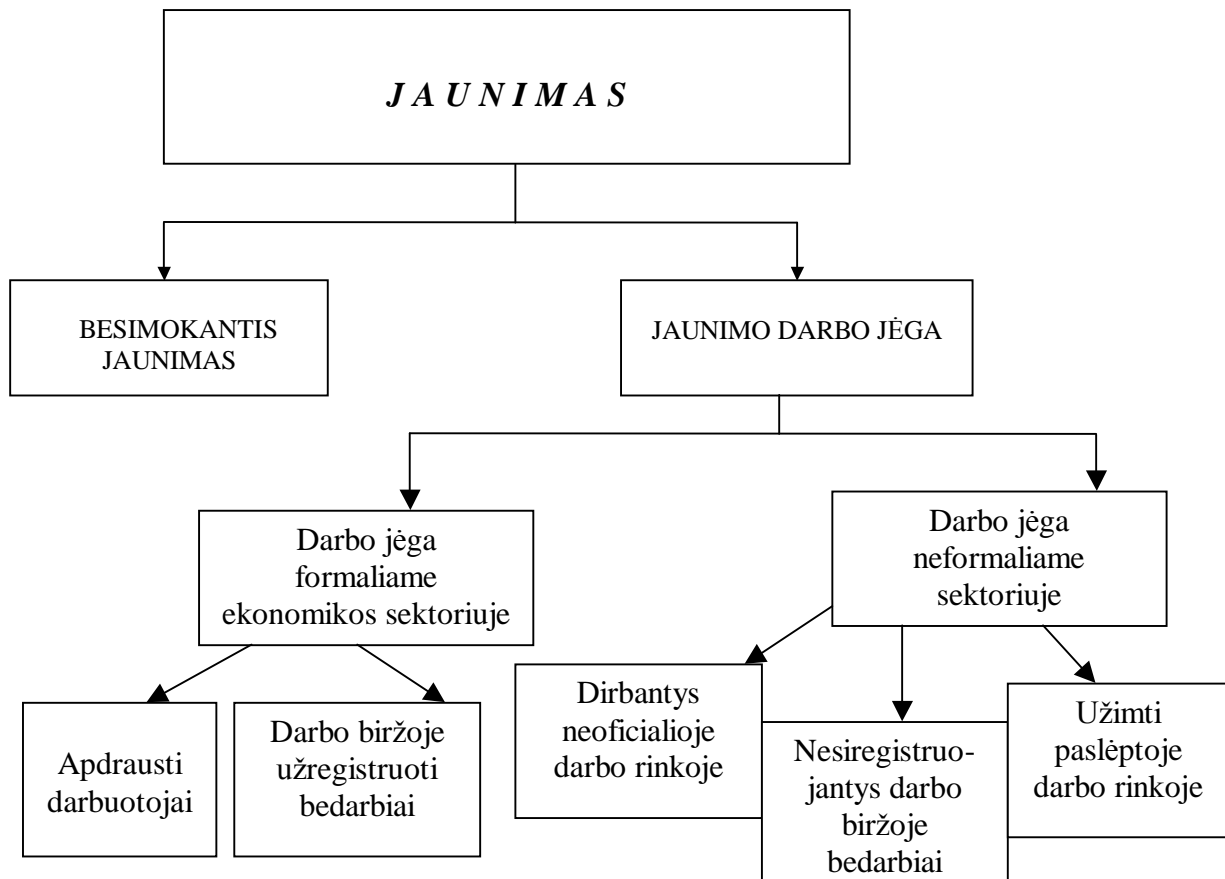
Kalbant apie pirmo įsidarbinimo amžių, mokslininkai atskleidė, jog išsivysčiusiose Europos šalyse pastaraisiais dešimtmečiais kiekviena kita gimimo kohorta patiria šį gyvenimo įvykį vis vyresniame amžiuje (T. Noack ir L. Ostby, 1996; J. Holzer ir Z. Kowalska, 1997; F. Granstrom, 1997; L. Toulemon ir C. de Guilbert–Lantoine, 1998; M. Delgado ir T. C. Martin, 1999; P. Ryan, 2001). Aukštesnės kvalifikacijos reikalaujantis ilgesnis studijų laikas sulėtina jaunimo integraciją į darbo rinką. Tokiu būdu į darbinę veiklą pagal įgytą specialybę įsijungia vyresnio amžiaus jaunimas. Ši, su demografinio veiksnio poveikiu darbo rinkai susijusi tendencija būdinga išsivysčiusioms šalims. Tyrimų duomenys rodo, jog daugumoje Europos šalių jaunuolių amžius baigiant išsimokslinimą turėjo tendenciją ilgėti/senėti (L. Toulemon ir C. de Guilbert–Lantoine, 1998; J. Holzer ir Z. Kowalska, 1997; M. Delgado ir T. C. Martin, 1999; J. Wyn, P. Dwyer, 2000). Aukštesnės kvalifikacijos darbuotojams paruošti reikalingas ilgesnis laikotarpis. Mokymasis – tai kokybinė investicija į jaunimo ateitį. Išsimokslinimas tiesiogiai įtakoja tiek atskiro individo produktyvumą, tiek visos darbo jėgos produktyvumą. Visuomenės su aukštu gyventojų išsimokslinimu sukuria aukštesnį gėrovės lygį (nacionalinio produkto dalis, tenkanti vienam gyventojui yra didesnė) nei visuomenės su žemesniu gyventojų išsimokslinimu. Dalyvavimas šiuolaikinės visuomenės socialiniame ekonominiame gyvenime be išsimokslinimo sunkiai įsivaizduojamas. Pagal savo socialinę–demografinę padėtį, būtent jaunimas labiausiai susijęs su darbo rinkoje raidos perspektyvomis. Todėl tai išskirtinis (prioritetinis) darbo rinkos kontingentas.

Darbo rinkos požiūriu viršutinė jaunimo amžiaus riba gali būti tapatinama su ekonominiu aktyvumu. Dauguma jaunimo iki 25 metų amžiaus jau baigia mokslus ir įsilieja į darbo rinką.



4 pav. Gyventojų aktyvumo ir užimtumo lygiai amžiaus grupėse (% , darbo jėgos tyrimų duomenimis)

Jaunimo skirstymas. Jaunimas darbo rinkoje yra nevienalytė grupė. Diferenciacija pagal įvairius požymius tikrai pateiktų nevienalytį jaunimo paveikslą. Jaunimą galima skirstyti į smulkesnes amžiaus tarpsnių grupes, kaip pvz., 16–18–mečiai, kurie dar mokosi ir dažnai dar nėra pradėję savarankiško gyvenimo, 19–24–mečiai, kurie tęsia studijas arba tik pradeda aktyvų ekonominį gyvenimą, ir 25–29–mečiai (jaunimo amžiaus grupei priskiriami pagal Valstybinę jaunimo politikos koncepciją), kurie jau ilgesniam laikui į priekį stabilizuoja savo gyvensenos ir socialinės elgsenos būdą. Pagal pagrindinės veiklos pobūdį galima išskirti tokias jaunimo grupes: 1) besimokančius ir 2) darbo jėgai priskiriamus asmenis¹⁰. Jaunimo darbo jėgą galima detalizuoti pagal formalų ir neformalų ekonomikos sektorius (5 pav.). Disertacijoje nagrinėjamos problematikos požiūriu, ypač svarbus jaunimo darbo jėgos komponentas – bedarbiai.



5 pav. Jaunimo darbo išteklių klasifikacija (pagal pagrindinės veiklos pobūdį)

Reikia pažymėti, jog jauni bedarbiai kaip socialinė grupė nėra homogeniška. Ją sudaro asmenys, turintys esminį bendrą bruožą – neturi darbo ir nori dirbti. Tačiau jų padėtis darbo rinkoje yra skirtinga. Ją lemia jaunų bedarbių socialinės–demografinės ir kitokios charakteristikos.

Pagal B. Michaelis (1980) pateiktus tyrimų duomenis, jaunus bedarbius galima suskirstyti į tris grupes:

– *Izoliuoti bedarbiai.* Nedarbas veikia daugelį jų gyvenimo sričių: finansiniai sunkumai, darbo ir socialinių įgūdžių stoka, socialinė izoliacija, prasta profesinė kvalifikacija ar iš viso jos nėra, psichologinės problemos. Jie nesidomi mokymosi galimybėmis, nes mano, kad išsilavinimas nieko nesuteikia arba jų turimas išsilavinimas ir įgūdžiai yra per maži, kad galėtų toliau mokytis. Jie nenori dirbti, nes stokoja darbinio patyrimo ir bijo būtinybės kontaktuoti su darbdaviais ir darbo keliamų reikalavimų.

¹⁰ Reikia pažymėti, kad dalis besimokančiųjų kartu gali ir dirbti. Šis aspektas schemoje neatsispindi. Pateiktoje schemoje neatsispindi ir neaktyvus jaunimas, kuris nesimoko ir neturi jokios kitos veiklos.

Lietuvoje nemažai charakterizuojamos grupės jaunų bedarbių yra kaimo vietovėse. Jaunuoliai baigia mokyklą (dažnai pagrindinį, arba nebaigia ir tiek), lieka gyventi su tėvais, padeda dirbti ūkio darbus namuose, verčiasi atsitiktiniais uždarbiais (dirba pas stambesnius ūkininkus ir pan.). Jaunuoliai nesimoko, nes nesitiki, kad įgiję ar pakeitę profesiją, galės rasti darbą. Dalies aptariamų grupės jaunų bedarbių galimybes mokytis riboja finansinių lėšų stygius, kiti stokoja mokymosi motyvacijos ir pan. Be to, dažname kaime nėra kultūros centrų, renginių, žmonių galimybės bendrauti, patirti bendrumo jausmą mažėja. Jie iš tiesų tampa izoliuoti. Tai lemia nepasitikėjimą savimi, komunikacinių įgūdžių praradimą, pesimizmą.

– *Krizinėje situacijoje esantys bedarbiai.* Šiai grupei priklausantys asmenys paprastai turi gerą bazinį išsilavinimą ir profesinę kvalifikaciją, sąlygiškai didelę darbo patirtį. Jie dažnai būna sukūrę šeimas, turi finansinių įsipareigojimų ir labai aktyviai ieško darbo; jie greičiausiai ir dažniausiai randa darbą.

– Jaunuoliai, kuriems nedarbas yra *tapęs gyvenimo būdu* – jaunų bedarbių subkultūros atstovai. Nedarbas diktuoja jų veiklą, vertybes, dienotvarkę. Daugelis šių bedarbių prastai mokėsi ir stokoja profesinės kvalifikacijos. Priklausymas šiai jaunų bedarbių grupei teikia tiek privalumų, tiek trūkumų įsidarbinimo atžvilgiu: bedarbis turi socialinių ryšių, kurie palaiko darbo paieškoje ypač reikalingus bendravimo įgūdžius, tačiau tie ryšiai formuoja „betarpiškas“ vertybes ir elgesio modelius. Darbo gavimas kelia grėsmę nusistovėjusiai dienotvarkei, prie kurios jie yra prisitaikę ir kuri juos tenkina. Pagrindinė šios bedarbių grupės neįsidarbinimo priežastis yra neigiamas požiūris į mokymąsi. Jei įmanoma motyvuoti tokį bedarbių mokytis, jo galimybės įsidarbinti smarkiai išauga.

Mūsų nagrinėjamu aspektu, darbo rinkos požiūriu, bedarbis jaunimas, kaip atskiras darbo rinkos segmentas, išsiskiria pirmiausia pasirengimo darbo rinkai ir konkurencinių galimybių prasme: 1) dažniausiai neturi profesinio pasirengimo; 2) nepakankamai susiformavusi darbinė motyvacija; 3) stokoja darbinės patirties. Pagal pasirengimo darbo rinkai kriterijus jaunimo bedarbių kontingente galima išskirti tokias grupes: 1) nebaigę ir baigę 9 ar 10 klases (33,9 %); 2) baigę vidurines mokyklas (15,5 %); 3) baigę profesines mokyklas (37,7 %); 4) baigę aukštąsias bei aukštesniąsias mokyklas (12,9 %) ¹¹ (B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, A. Pocius, 2001–2004). Statistikos departamento 2005 metų darbo jėgos tyrimų duomenimis, didžiausią dalį tarp jaunų bedarbių sudarė nekvalifikuoti asmenys (52 %), t. y. baigę pradinę, pagrindinę ar vidurinę mokyklas ir neturintys jokio profesinio pasirengimo. Gerokai mažiau buvo skirtingų išsilavinimo grupių bedarbių. Kas trečias jaunas bedarbis turėjo profesinį, 8 % – aukštąjį, 6 % – aukštesnįjį išsilavinimą (1 priedas).

Esant dideliems socialiniams ekonominiais skirtumams tarp atskirų Lietuvos rajonų, jaunimo galimybės dalyvauti oficialioje darbo rinkoje taip pat ženkliai skiriasi. Geriausios jos labiausiai urbanizuotuose regionuose, blogiausios – mažiausiai urbanizuotuose (B. Gruževskis, A. Kabaila, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, A. Pocius, 1999–2005).

Dabartiniu metu Lietuvoje stebima atskirų teritorinių vienetų diferenciacija pagal ekonominį potencialą, jo panaudojimo laipsnį, ekonominių veiklų struktūrą, demografinę struktūrą, pragyvenimo lygį ir t. t. Mūsų nuomone, galima išskirti dvi grupes veiksmų, įtakančių jaunimo padėtį darbo rinkoje atskiruose šalies regionuose. Pirmai grupei veiksmų priskiriami objektyvūs ekonominiai veiksniai (ekonominis potencialas, dabartinė ūkio subjektų padėtis, investicijų apimtis bei struktūra ir t. t.), antrai – subjektyvūs ekonominiai veiksniai (vadovų profesionalumas, sugebėjimas dirbti rinkos sąlygomis ir t. t.). Kita vertus, nuo ES senbuvų šalių mes skiriamės nedidele vidine gyventojų (jaunimo) migracija tarp atskirų šalies rajonų. Šį reiškinį įtakoja tiek turtinės (nuosavybė), tiek psichologinės (įprasta aplinka, šeima), tiek ekonominės (dabartiniu metu ypač brangūs persikėlimo kaštai) sąlygos bei žemas (palyginti su ekonomiškai išsivysčiusiomis šalimis) darbo užmokestis.

¹¹ Skliausteliuose pateikiami 2003–2004 m. Lietuvos darbo biržos duomenys.

1.3. Nedarbo samprata, jaunimo nedarbo problemos tyrimai ekonominėje literatūroje

Pradedant nagrinėti nedarbo turinį, jo atsiradimo priežastis, būtina nors trumpai aptarti kaip šių klausimų analizė metodologiškai grindžiama pagrindinių ekonominių mokyklų atstovų darbuose. Tai leidžia visapusiškai atskeisti ir jaunimo nedarbo, jo kaip probleminės darbo rinkos grupės susidarymo priežastis, geriau ištirti jaunimo aktyvumą darbo rinkoje įtakojančius veiksnius bei kitus jaunimo nedarbą betarpiškai liečiančius klausimus (pvz., segmentavimo, diskriminavimo teorines koncepcijas).

1.3.1. Klasikinis–neoklasikinis bei keinsistinis nedarbo problemos vertinimas

Klasikinis–neoklasikinis nedarbo problemos vertinimas. Klasikinėje teorijoje nedarbo problema buvo mažai nagrinėjama. Klasikinė teorija, kuri rėmėsi A. Smith (1776), D. Rikardo (1821), J. S. Mill (1825), J. B. Say (1880), I. Fisher (1907) darbais, daugiau analizavo ekonominio augimo bei ilgalaikės pusiausvyros sąlygas bei neigė nedarbo, kurį sukelia nepakankama visuotinė paklausa, galimybę; teigė, jog rinkos jėgos turi išlaikyti bendrosios paklausos ir bendrojo nacionalinio produkto pusiausvyrą (E. Whittaker, 1960, p. 97–127; H. W. Spiege, 1991, p. 338–367). Anot klasikų, bendrojo nacionalinio produkto gamyba duoda tiksliai lygų tai produkcijai pajamų kiekį (darbo užmokestis, pelnas), kuris, jeigu išleidžiamas, yra kaip tik pakankamas nupirkti visą produkciją (Say dėsnis) (A. Cottrell, 1998; O. P. Jonsson, 1999). Todėl, norint pasiekti nacionalinės gamybos visiško užimtumo lygį, būtina padidinti bendrąją pasiūlą. Didelį įnašą nedarbo problemos tyrimuose padarė žinomas neoklasikas A. C. Pigou, kuris pirmasis pripažino nedarbą, kaip ekonominę problemą (Theory of Unemployment, 1933; Unemployment and Equilibrium, 1949).

Nagrinėdami nedarbo problemą, neoklasikų teorijos autoriai (K. Arrow, 1951; L. Walras, 1874; A. C. Pigou, 1933) išskiria tokias pagrindines prielaidas:

- darbas yra homogeninė prekė;
- egzistuoja tobulo konkurencijos rinka, kurioje nėra jokių išėjimo ir įėjimo barjerų;
- visiškas darbuotojų mobilumas bei rinkos dalyvių informuotumas.

Neoklasikai teigia, jog laisvos rinkos sąlygomis darbo rinka turi tendenciją savaime pereiti prie pusiausvyros, t. y. pasiekti visišką užimtumo lygį, esant tam tikram ūkio išsivystymo lygiui ir finansinėms galimybėms. Jų nuomone, pagrindinė nedarbo atsiradimo priežastis – tai egzistuojantys laisvos rinkos mechanizmų veikimo apribojimai: nelanksti darbo apmokėjimo politika ir įstatymai dėl minimalaus darbo užmokesčio; per aukštas, darbo sąnaudų neatitinkantis darbo užmokestis; silpnas darbuotojų mobilumas bei santykinai aukštos nedarbo pašalpos.

Pagal neoklasikinę teoriją, tik trumpuoju laikotarpiu įmanomas nedarbas, ilguoju laikotarpiu darbo rinka linkusi grįžti į pusiausvyrą (N. Aslanbeigui, 1998; A. C. Pigou, 1949, p. 85) (2 priedas).

Neoklasikinė teorija pateikia idealiai funkcionuojančio darbo rinkos mechanizmo modelį, kuris realiame pasaulyje neegzistuoja. Jų teorijoje pusiausvyra darbo rinkoje atitinka visišką užimtumą, o visiškas užimtumas galimas tik esant tobulai konkurencijai, visiškam darbuotojų mobilumui ir informuotumui bei neegzistuojant darbuotojų ir darbdavių organizacijoms. Jų nuomone, nesavanoriškas nedarbas egzistuoja tik trumpame periode ir jį pasirenka patys darbuotojai, reikalaudami per didelio darbo užmokesčio. Taigi pagrindiniai nedarbo šalinimo būdai – stichinis rinkos mechanizmo veikimas (t. y. būtina likviduoti tai, kas trukdo laisvos rinkos funkcionavimui). Neoklasikinė teorija atmeta valstybės darbo rinkos reguliavimo būtinumą ir pasisako prieš aktyvų valstybės kišimąsi į ūkio funkcionavimą.

Apibendrinant galima teigti, jog neoklasikinė teorija negali paaiškinti daugybės darbo rinkoje vykstančių procesų. Dauguma jų daromų prielaidų yra abejotinos ir neegzistuojančios realybėje. Pavyzdžiui, neabejotinai galima teigti, jog neįmanomas visiškas darbo socialinis mobilumas, egzistuoja ir darbo rinkos dalyvių (darbdavių ir darbuotojų) informacijos ribotumo problema.

Keinsistinis nedarbo problemos vertinimas. Naują nedarbo teoriją iškėlė anglų ekonomistas J. M. Keynes, kuris jos nagrinėjimui paskyrė veikalą „Bendroji užimtumo, palūkanų ir pinigų

teorija“, 1936 (J. M. Keynes, 1936). Prieštaraudamas neoklasikų teorijai, Keynes nurodė, jog pusiausvyra darbo rinkoje automatiškai nenusistovi ir, esant nedarbui, laisvosios rinkos mechanizmo funkcionavimas, neužtikrina šios problemos sprendimo (J. C. W. Ahiakpor, 1998; M. Mullard, 1992, p. 96). J. M. Keynes teorijoje užimtumo lygį apsprendžia efektyvios paklausos dydis, kurį sudaro vartotojiška ir investicinė paklausa. Priešingai negu neoklasikų teorijoje, J. M. Keynes teorijoje nedarbas traktuojamas kaip priverstinis, t. y. esant atitinkamam darbo užmokesčiui ne visi darbuotojai gali susirasti darbą (A. C. Pigou, 1950, p. 20–21; J. B. Davis, 1994). Produkcijos realizavimas yra svarbus darbo paklausos kriterijus ir, keinsistų nuomone, netgi esant lanksčiam darbo užmokesčiui ir kainoms, visuminės paklausos nepakankamumas laikomas nedarbo atsiradimo priežastimi (3 priedas).

Remdamasis savo teiginiais, Keynes siūlo: kadangi nedarbo priežastimi yra nepakankama visuminė paklausa, norint mažinti nedarbą, valstybė turi imtis priemonių, didinančių visuminę paklausą. Tai gali būti realizuojama fiskalinėmis politikos priemonėmis – mažinant mokesčius (pvz., darbdaviams, kurie steigia savo įmonėse naujas darbo vietas) ir didinant visuomenines išlaidas (biudžetiniai užsakymai, subsidijos atskiroms darbuotojų grupėms, socialiai naudingų darbų organizavimas) (D. Dillard, D. Prentice–Hall, 1948, p. 102; Aktualūs darbo rinkos klausimai, 1996).

Apibendrinant galima teigti, jog tiek neoklasikinėje, tiek keinsistinėje teorijose nagrinėjama darbo rinka yra homogeninė. Tačiau realybėje, kaip pabrėžia visa eilė autorių bei rodo disertacijoje atliktas tyrimas, vieningos darbo rinkos neegzistuoja – darbo rinka yra įvairialypė (S. Smith, 2003; J. Gaižiūnas, 1990). Ją sudaro daugybė subrinkų, besiskiriančių įvairiais aspektais – profesiniu, teritoriniu, kvalifikaciniu ir kt. Nei viena teorija negali paaiškinti nevienodo darbo išteklių pasiskirstymo atskiruose darbo rinkos segmentuose. Taigi, nagrinėdamos tik vieną darbo rinką, šios teorijos negali paaiškinti, kodėl dažniau nei kitos asmenų grupės, jaunimo amžiaus grupė patenka į bedarbių gretas. Probleminių asmenų grupių, įskaitant jaunimo subrinkos, susidarymo priežastys turi būti nagrinėjamos pasitelkus darbo rinkos teorijas, kuriose yra atmetama darbo jėgos homogeniškumo prielaida – tai žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo ir segmentavimo teorijos.

1.3.2. Jaunimo kaip probleminės darbo rinkos grupės susidarymo priežastys

Žmogiškojo kapitalo teorinis aspektas. Pirmasis žmogiškojo kapitalo idėją 1776 m. iškėlė A. Smith, kuris savo veikalė „Tautų turto prigimties ir priežasčių tyrimas“ (An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations) pabrėžė išsilavinimo įtaką darbo užmokesčio dydžiui. Žmogiškojo kapitalo teorija pradėjo sparčiai vystytis 20 amžiaus 7–ame dešimtmetyje, tokių Amerikos mokslininkų dėka, kaip T. W. Schultz, G. S. Becker, J. Mincer.

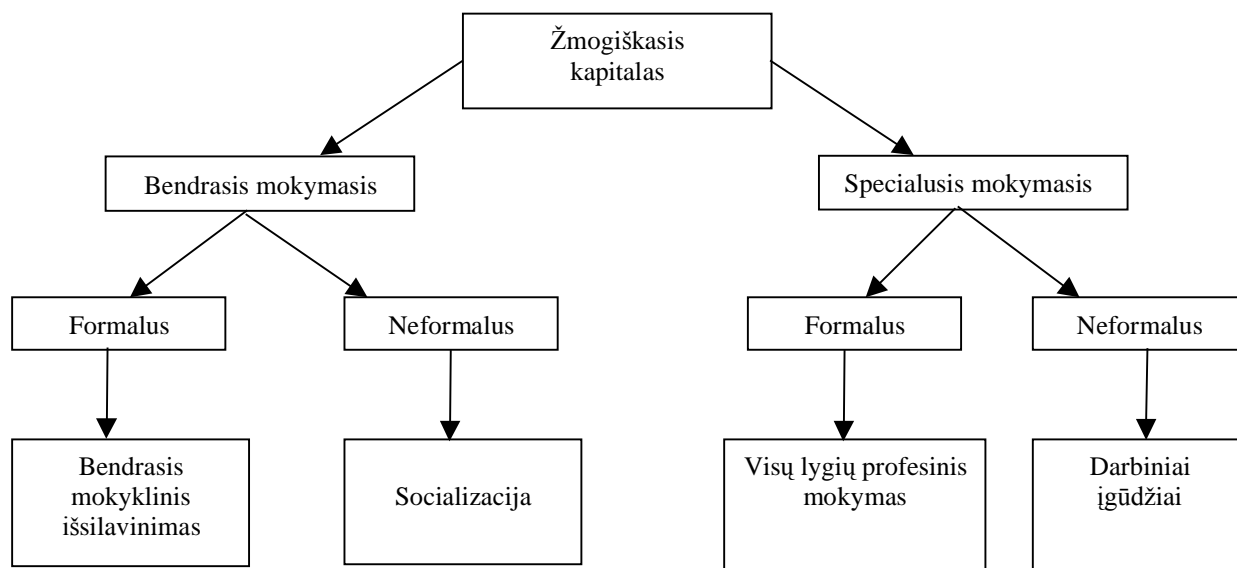
Pagal žmogiškąją kapitalo teoriją, nagrinėjant investavimo į žmogiškąjį kapitalą įtakojančius veiksnius bei išsilavinimo įtaką darbo užmokesčiui, nevienodą pajamų bei nedarbo skirtumą tarp atskirų asmenų grupių, bandoma aiškinti skirtinga žmogiškojo kapitalo apimtimi.

Bendriausia prasme, žmogiškasis kapitalas gali būti apibrėžiamas kaip investicijų į išsilavinimą visuma¹² (A. Šileika, Z. Tamašauskienė, 2003, p. 146–148; N. G. Menkju, p. 409, Darbo rinkos terminai ir sąvokos, p. 113, P. Wonnacott, R. Wonnacott, p. 417, A. Briton, p. 6; V. Polkovnichenko, 2003; J. Sutherland, 1999, p. 348), kelianti asmens darbo našumą. Dauguma mokslininkų (E. Kroach, K. Sjoblom, p. 160; E. P. Lazear, 2003; R. Matiušaitytė, p. 30) prie žmogiškojo kapitalo priskiria ne tik įgytus mokymo įstaigoje ar darbo vietoje sugebėjimus, bet ir asmens jau turimas žinias, kurios priklauso nuo įgimtų sugebėjimų.

Paprastai yra išskiriamas bendrasis ir specifinis žmogiškasis kapitalas (J. Weinberg, 1999, p. 18; R. Adamonienė, 2002, p. 10) (6 pav.). Bendrojo žmogiškojo kapitalo sąvoka apima tas išsilavinimo veiklas, kurios neša naudą už darbo veiklos ir profesijos ribų. Šis žmogiškasis kapitalas gali būti sukauptas per formalius, institucionuotus mokymo etapus bendrojo lavinimo mokyklose. Neformaliai formuojamas bendrasis žmogiškasis kapitalas, pvz., besimokant iš tėvų. Specifinis

¹² Arba mokslu ir darbu sukauptų žinių bei įgūdžių visuma.

kapitalas apibendrina žinias, įgūdžius ir sugebėjimus, kurie orientuoja į tam tikrą profesinę kryptį. Neformalus specifinis kapitalas įgyjamas darbo atitinkamoje įmonėje metu ir negali būti panaudojamas kitose įmonėse (L. Felli, Ch. Harris, 1996, p. 838).



6 pav. Žmogiškojo kapitalo skirstymas

Mokslinėje literatūroje pateikiamas ir kitoks žmogiškojo kapitalo skirstymas. Pavyzdžiui, skiriamas „mokyklinis“ bei „profesinis“ žmogiškasis kapitalas. Išreiškiama nuomonė, jog „mokyklinis“ kapitalas – tai žmogiškasis kapitalas, bendrasis išsilavinimas, įgytas už įmonės ribų (t. y. mokyklose, universitetuose ir pan.), kuris gali būti panaudojamas visose srityse (įvairiose įmonėse), o „profesinis“ žmogiškasis kapitalas, šiuo atveju, yra suprantamas kaip specifinis (training–on–the–job) žmogiškasis kapitalas, kuris yra įgyjamas darbo vietoje bei jo panaudojimas yra ribotas (atitinkamoje įmonėje, sferoje ir pan.) (D. A. Black, B. J. Noel, Z. Wang, 1999).

Žmogiškasis kapitalas lemia tai, kad kiekvienas darbuotojas skiriasi savo produktyvumu – vieni darbuotojai turi daugiau žmogiškojo kapitalo, kiti – mažiau, taigi skiriasi jų ir darbo našumas, o tai turi tiesioginės įtakos darbdavio sprendimams priimant darbuotojus į darbą.

Investavimo į žmogiškąjį kapitalą grąža siejama su išsimokslinusių darbuotojų produktyvumu, jo sąlygojamo atlyginimo padidėjimu. Be to akcentuojama didelė investavimo į išsimokslinimą įtaka šalies ekonomikos augimui (H. J. Engelbrecht, 2003; Zvi Griliches, 1997; R. Tamura, 2002; A. Šileika, Z. Tamašauskienė, 2003, p. 148; E. R. Stancikas, 2001, p. 53).

Investuojant į žmogiškąjį kapitalą, mažiau vartojama dabar ir tikimasi didesnių pajamų bei didesnio vartojimo masto ateityje. Apsisprendimą dėl investavimo į žmogiškąjį kapitalą lemia šie veiksniai (R. Bennett, H. Glennerster, and D. Nevison, 1982; R. G. Ehrenberg ir R. S. Smith, 1996, p. 318; p. 132; A. Šileika, Z. Tamašauskienė, 2003, p. 149; E. R. Stancikas, 2000, p. 109):

- tiesioginės išlaidos mokslui;
- alternatyvinės išlaidos – prarastos pajamos, pasirinkus mokslą, o ne darbą;
- moraliniai nuostoliai/praradimai – dažnai mokslas yra sunkus, dėl migracijos prarandami seni draugai ir pan.;
- investicijų į žmogiškąjį kapitalą apyvartos laikas yra ilgesnis nei kitų investicijų, todėl didelę įtaką turi asmens preferencijos laiko atžvilgiu.

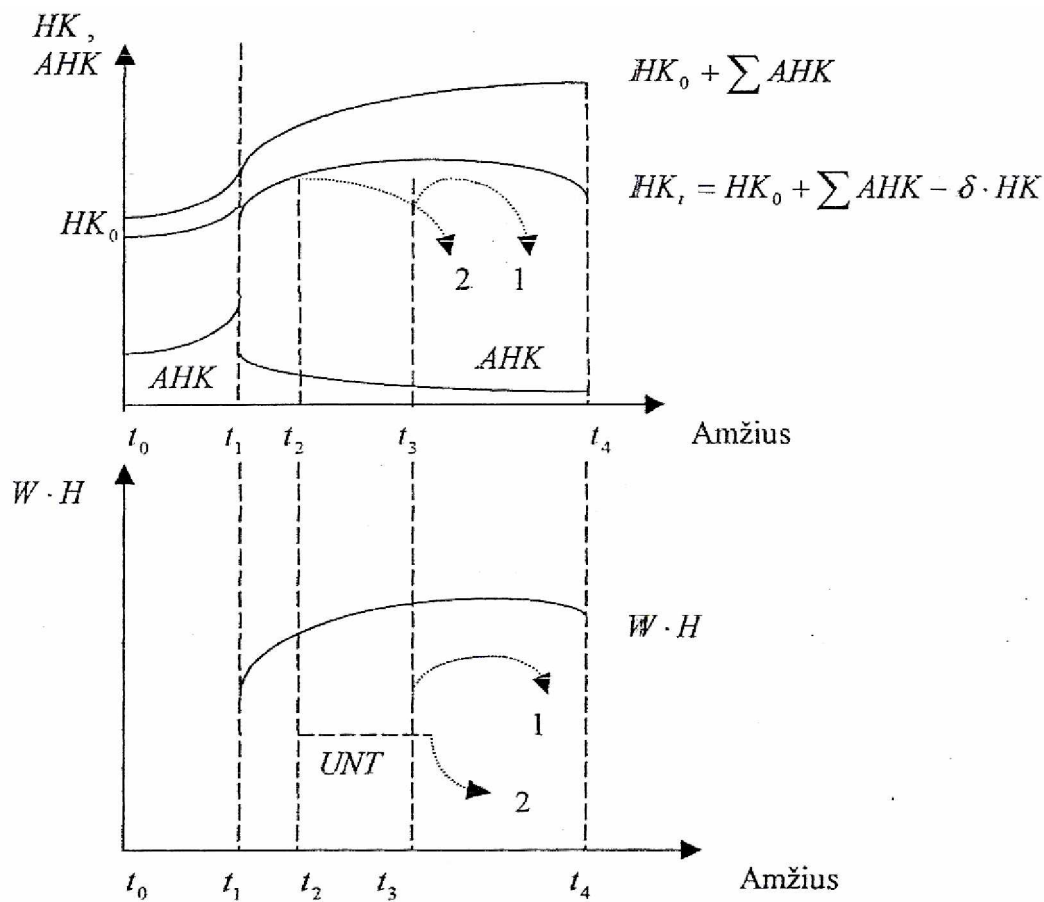
Asmuo, prieš priimant sprendimą investuoti ar neinvestuoti į žmogiškąjį kapitalą, turi sulygtinti visas sąnaudas ir būsimą naudą iš investicijų. Žmogiškojo kapitalo pajamų norma paprastai yra aukštesnė, palyginti su fiziniu arba finansiniu kapitalu. Taigi, investicijos į žmogų, jo intelektualųjį potencialą bus ekonomiškai pagrįstos tol, kol pajamų norma iš šių investicijų bus didesnė, lyginant su pajamomis iš galimų alternatyvių investicijų, t. y. bus paremtos ekonominiu darbuotojo interesu ir skatins jį investuoti į savo žmogiškąjį kapitalą (4 priedas).

Išeinant iš žmogiškojo kapitalo teorijos, išsilavinimo įtaką darbo užmokesčio lygiui galima išreikšti formule (J. Mincer, 1970, p. 7):

$$E_M = E_0 \times (1+r)^M, \quad (1)$$

čia: E_M – darbuotojo, turinčio M metų išsilavinimą¹³, darbo užmokestis, E_0 – darbuotojo, neturinčio išsilavinimo¹⁴, darbo užmokestis, r – palūkanų norma¹⁵. Priimdamas sprendimą apie numatomų mokytis metų skaičių, kiekvienas individas atsižvelgia į ateityje numatomą gauti darbo užmokestį, diskontuodamas jį pagal r palūkanų normą. Daugiausia investuojama į žmogiškąjį kapitalą jaunystėje, nes bėgant laikui didėja alternatyvūs kaštai ir trumpėja būsimas darbinės veiklos laikotarpis.

Pabrėžtina, jog žmogiškojo kapitalo apimtis kinta laiko atžvilgiu, t. y. žmogiškajam kapitalui, kaip ir fiziniam, būdinga amortizacija. Nedarbo atveju taip pat yra prarandama dalis žmogiškojo kapitalo. Žmogiškojo kapitalo apimties kitimas sąlygoja ir asmens pajamų pokytį. Tai galima pavaizduoti grafiškai (7 pav.).



7 pav. Žmogiškojo kapitalo ir pajamų kitimas
(W. Franz, 1999, p. 84; L. Kulmiz, 1999, p. 32; H. Schmid, 1996, p. 71;
R. Matusaitytė, 2001)

¹³ Aukštesnį nei bazinis.

¹⁴ Aukštesnio nei bazinis.

¹⁵ Atliekant tokius skaičiavimus daromos prielaidos, jog darbo rinka yra tobulos konkurencijos ir darbuotojas gali laisvai pakeisti savo profesiją, visi darbuotojai turi tokias pačias galimybes, yra vienodų protinių ir fizinių sugebėjimų, kiekvienas turi vienodą priėjimą prie kapitalo rinkų ir pan.

Grafike išskirti periodai $(t_0 - t_1)$ – atspindi mokymosi, investavimo į žmogiškąją kapitalą laikotarpį, periodas $(t_2 - t_4)$ – išreiškia darbinės veiklos laikotarpį. Kreivė $HK_0 + \sum AHK$ – rodo žmogiškojo kapitalo augimą laiko atžvilgiu. Kreivė $HK_t = HK_0 + \sum AHK - \delta \cdot HK$ – rodo žmogiškojo kapitalo kitimą, įvertinant jo nusidėvėjimą $\delta \cdot HK$. Su amžiumi, dėl mažėjančio išteklių panaudojimo tolimesniam mokymuisi bei žmogiškojo kapitalo nuvertėjimo, mažėja ir žmogiškojo kapitalo apimtis. Panaši ir darbo užmokesčio tendencija, atspindinti žmogiškojo kapitalo kitimą (2 grafikas). Nedarbo atveju, bedarbiai praranda dalį įgyto kapitalo (2 rodyklė, 1 grafikas, t_2 periodas). Šiuo laikotarpiu asmens pajamos sudaro socialinės ir bedarbio pašalpos (*UNT*). Asmeniui išdarbinus periode t_3 , žmogiškojo kapitalo apimtis didėja, vėliau dėl mažesnio investavimo bei žmogiškojo kapitalo nuvertėjimo (bėgant laikui yra prarandamos žinios, kurios nepanaudojamos darbo vietoje, t. y. mažėja ir bendrasis žmogiškasis kapitalas), ima mažėti (1 rodyklė, 1 grafikas). Analogiškai kinta ir asmens pajamos (1 rodyklė, 2 grafikas). Neįsitraukus į darbinę veiklą t_3 periode, dėl žmogiškojo kapitalo praradimo krenta jo apimtis (2 rodyklė, 1 grafikas), o pasibaigus bedarbio pašalpos mokėjimo laikotarpiui, asmens pajamos dar labiau sumažėja (2 rodyklė, 2 grafikas).

Periodas $(t_0 - t_2)$ atspindi jaunimo elgseną darbo rinkoje: $(t_0 - t_1)$ periode – pasirinkęs investicijas į žmogiškąją kapitalą, jaunimas mokosi, negauna pajamų, vėliau $(t_1 - t_2)$ periode jaunimas integruojasi į darbo rinką.

Išeinant iš žmogiškojo kapitalo teorijos, skirtingą atskirų asmenų grupių padėtį darbo rinkoje apsprendžia žmogiškojo kapitalo apimtis. Mažesnė žmogiškojo kapitalo apimtis sąlygoja didesnius nedarbo lygio bei darbo užmokesčio skirtumus. Mažesnė kapitalo apimtis aiškinama:

- mažesniu investavimu į bendrąjį žmogiškąjį kapitalą;
- mažesniu investavimu į specifinį žmogiškąjį kapitalą;
- žmogiškojo kapitalo amortizacija bėgant laikui.

Pagal žmogiškojo kapitalo teoriją, jaunimo padėtį darbo rinkoje apsprendžia žemesnis, lyginant su kitomis amžiaus grupėmis, specifinio žmogiškojo kapitalo kiekis. Dėl mažesnio specifinio kapitalo kiekio darbinės veiklos pradžioje, jaunimas pasižymi mažesniu produktyvumu bei laukiamais didesniais nei kitų asmenų apmokymo kaštais. Dėl šių priežasčių jaunimas susiduria su integracijos į darbo rinką sunkumais, jų nedarbo lygis yra aukštesnis.

Kaip matome, pagal žmogiškojo kapitalo teoriją, vienintelis darbo jėgos heterogeniškumo veiksnys yra skirtingas išsilavinimas ir kvalifikacija. Tačiau išsilavinimas, toli gražu, nėra vienintelis faktorius lemiantis skirtumus tarp darbuotojų: darbo užmokesčio lygį bei pasiskirstymą, o tuo pačiu ir skirtingas galimybes darbo rinkoje, lemia konkretaus darbuotojo gabumai, jo kilmė, įvairūs atsitiktiniai faktoriai. Į šių veiksnių įtaką atskirų asmenų ar jų grupių padėčiai darbo rinkoje atsižvelgiama diskriminacijos teorijoje.

Diskriminacijos teorinis aspektas. Diskriminacija darbo rinkoje pasireiškia, kai esant vienodom darbo pasiūlos kokybinėms charakteristikoms, išskiriami atskiri asmenys ar jų grupės, suteikiant jiems blogesnes sąlygas darbo rinkoje (mažesnę darbo užmokestį, nevienodas įdarbinimo, karjeros galimybes ir pan.), t. y. ne asmens produktyvumo, o jų išorinių charakteristikų pagrindu (P. Sloane, 1985, p. 82). Reikia pabrėžti, jog ši teorija yra aktuali nagrinėjant jaunimo padėtį darbo rinkoje, kadangi dažnai darbdaviai gana skeptiškai vertina jauną asmenį kaip potencialiai nelabai patikimą darbuotoją. Kaip matysime iš atliktos analizės, tokia darbdavių pozicija turi įtakos jaunų žmonių padėčiai darbo rinkoje.

Ekonominėje literatūroje dažniausiai išskiriamos tokios diskriminacijos rūšys:

1. *Diskriminacija prieš tariant darbo rinkos dalyviu arba netiesioginė diskriminacija (pre-entry discrimination)* (R. Bennett, 1992; E. Lazear, 1991). Ši diskriminacijos rūšis parodo, jog dar prieš patenkant į darbo rinką atskiri asmenys ar jų grupės susiduria su nevienodomis išsimokslinimo ir profesijos įsigijimo galimybėmis (pvz., stojimo į universitetą kvotos), tai ir lemia jų skirtingą padėtį darbo rinkoje (E. Lazear, 1991, p. 19).

2. *Diskriminacija jau esant darbo rinkoje arba tiesioginė diskriminacija (post – entry discrimination)* (P. Sloane, 1985; P. Milgrom, S. Oster, 1987; P. Dolton, M. Kidd, 1994). Ši diskriminacijos rūšis gali pasireikšti kaip darbo užmokesčio (wage discrimination) – tokiu atveju, esant tokiam pat darbo našumui bei produktyvumui atskiroms asmenų grupėms mokamas mažesnis darbo užmokestis bei užimtumo ar darbo vietos¹⁶ (employment or occupational discrimination) diskriminacija – kai, esant vienodam žmogiškajam kapitalui, atskiriems asmenims ar jų grupėms yra apribojamos patekimo į tam tikras darbo vietas galimybės (P. Sloane, p. 95).

Mokslinėje literatūroje sutinkami keletas diskriminacijos priežastis aiškinančių teorijų modeliai.

1. *Išankstinės diskriminacijos teorija (taste/prejudice discrimination)* (G. S. Becker, 1971; E. Lazear, 1991; R. Oaxaca, M. Ransom, 1994) – ši teorija teigia, jog diskriminacija pasireiškia dėl darbdavių, darbuotojų ar vartotojų preferencijų, jų išankstinio nusistatymo prieš atskiras asmenų grupes (pvz., prieš atskirų rasių, tautybių, lyčių asmenis), kas ir įtakoja diskriminuojamų bei nediskriminuojamų asmenų darbo užmokesčio skirtumus, esant vienodam šių asmenų darbo produktyvumui (G. Becker, 1992).

2. *Statistinės diskriminacijos teorija* (K. Arrow, 1972; E. Phelps, 1972; D. J. Aigner, G. G. Clain, 1977) teigia, jog diskriminacija vyksta dėl informacijos asimetrijos problemos, kuri ir apsprendžia skirtingas asmenų patekimo į darbo rinką galimybes (E. Phelps, 1972, p. 659).

Statistinė diskriminacija darbo rinkoje pasireiškia labai dažnai. Darbdaviai nori pasamdyti produktyviausius darbuotojus savo firmai. Todėl personalo skyrius renka įvairią informaciją apie pageidaujančius užimti pareigas (pvz., apie asmens amžių, išsilavinimą, darbo patirtį ir pan.). Darbdaviai pildo šią informaciją įvairiais testais, kurie leidžia nustatyti kiek potencialus darbuotojas tinka tai pareigybei. Kadangi bet koks informacijos rinkimas apie pretendentą į darbo vietą susijęs su papildomais kaštais, darbdaviui yra naudingiau pasinaudoti „rūšiavimo“ metodu (*screening*) (K. Arrow, 1972, p. 86; M. Mullard, 1992, p. 56). Tai reiškia, jog būsimo darbuotojo produktyvumą darbdavys vertina remiantis formaliais kriterijais, tokiais kaip asmeninės/išorinės charakteristikos (mokslo baigimo atestatas, darbinės veikos patyrimas, pageidaujamas darbo užmokestis ir t. t.) bei atsižvelgdamas į tam tikrai asmenų grupei būdingas savybes (amžiaus, lyties, rasės ir pan.). Kitaip tariant, darbdavys, naudojantis statistinę diskriminaciją, nėra nusiteikęs prieš tam tikrą grupę, tačiau naudoja bendras tos grupės savybes, kaip determinantą, apsprendžiantį darbuotojo produktyvumą. Taigi, statistinės diskriminacijos atveju, darbdavys apie asmenį sprendžia (prognozuoja jo būsimą produktyvumą) remiantis vidutinėmis grupės ar grupių charakteristikomis, kurioms jis ar ji priklauso, o ne asmens asmeninėmis savybėmis. Šie sprendimai yra teisingi, faktais patvirtinti ir objektyvūs ta prasme, kad grupė iš tiesų turi šias charakteristikas. Tačiau kiekvienu atskiru atveju gali būti priimtas klaidingas sprendimas, nes ne kiekvienas atitinkamos asmenų grupės atstovas turi kitiems tos grupės nariams būdingas savybes. Statistiškai diskriminuodamas darbdavys laimi – jis padidina pelną, minimizuodamas samdymo kaštus¹⁷.

Statistinė diskriminacija yra susijusi su „signalizavimo“ reiškiniu (M. A. Spence, 1973, p. 360). Tai reiškia, jog diskriminuojami asmenys, norėdami įsidarbinti į tam tikrą darbo vietą, turi duoti stipresnius nei nediskriminuojami asmenys signalus (t. y. turėti geresnį profesinį pasirėngimą, didesnę darbinės veiklos patyrimą ir kt. savybes).

Statistiškai diskriminuojama gali būti ir jaunimo amžiaus grupė. Pagal šią teoriją, darbdavys dėl informacijos trūkumo jaunų pretendentų į darbo vietą tikėtiną produktyvumą vertina naudodamasis „rūšiavimo“ metodu. Dėl mažesnio specifinio kapitalo bei darbdavių asmeninių įsitikinimų ir neigiamo nusistovėjusio visuomenėje požiūrio į jaunimo amžiaus grupę, jaunas pretendentas neretai gali būti diskriminuojamas jam priskiriant daugumai šios amžiaus grupės asmenų būdingas neigiamas charakteristikas (pvz., nesąžiningumą, mažą patikimumą ir kt.), kurių

¹⁶ Užimtumo ar darbo vietos diskriminacija darbo rinkoje pasireiškia kaip priėmimo į darbą, atleidimo iš jo bei paaukštinimo aspektais.

¹⁷ Laikant, kad detalios informacijos surinkimas apie kiekvieną kandidatą yra brangus, vadovaujantis grupės charakteristikomis peržiūrėti potencialius darbuotojus yra pigu.

konkretus jaunas pretendentas gali ir neturėti. Jei darbdaviai susidarys nuomonę, kad studentai vasaros metu išvažiuoja dirbti į užsienį, jie diskriminuos studentų kandidatų grupę. Dėl statistinės diskriminacijos egzistavimo, jaunimas gali susidurti su integracijos į darbo rinką problemomis – dėl darbdavio priskiriamo mažesnio laukiamo produktyvumo, jaunimo amžiaus grupės atstovai, pretenduodami į tam tikrą darbo vietą, turės duoti stipresnius nei kiti asmenys signalus (geriau žinoti užsienio kalbą, turėti aukštesnę kvalifikaciją ir t. t.).

Kai kurie mokslininkai (P. England, 1982; P. Milgrom, S. Oster, 1987; G. G. Cain, 1976) kritiškai vertina ortodoksinės teorijos (tiek diskriminacijos dėl preferencijų, tiek statistinės diskriminacijos) modelius. Jų nuomone, šios teorijos negali paaiškinti diskriminacijos egzistavimo ilguoju periodu (R. G. Ehrenberg, R. S. Smith, 1996, p. 474). Esant konkurencinei darbo rinkai, darbdaviai, kurie diskriminuoja mažiausiai, turės mažesnius darbo kaštus bei gaus didesnę pelną ir tuo pačiu palaipsniui pašalins labiau diskriminuojančias įmones iš rinkos. Pagaliau tik nediskriminuojantys darbdaviai turėtų išlikti. Mokslininkų nuomone, pastovi diskriminacija galima tik nekonkurencinėje (diskriminacija monopsonijos atveju)¹⁸ ar silpnai konkurencinėje darbo rinkoje.

Segmentacijos teorinis aspektas. Šioje teorijoje atmetama darbo jėgos homogeniškumo prielaida, pateikiama dualios darbo rinkos samprata (M. Morrissey, 1982, p. 884).

Pagrindinė segmentacijos teorijos mintis – darbo rinkos suskirstymas į atskirus segmentus, t. y. yra dalines darbo rinkas (ar subrinkas), kurios W. Sengenberger apibrėžiamos kaip „darbo rinkos struktūrinis vienetas, apribotas tam tikrų darbo jėgos bruožų, kuriame darbo jėgos išdėstymas, gratifikacija ir kvalifikacija priklauso nuo ypatingų taisyklių“ (M. Mullard, 1992, p. 58; D. Eberhart, 1998, p. 92; R. Matiušaitytė, p. 46, 2001). Tai ypač aktualu tiriant jaunimo subrinką. Šiems segmentams būdingi tam tikri įėjimo barjerai, o tai apriboja darbo jėgos mobilumo galimybes tarp jų.

Mokslininkai P. B. Doeringer ir M. J. Piore šiuos segmentus apibrėžia kaip *pirminę ir antrinę darbo rinką*. Šios rinkos skiriasi nevienodomis darbo sąlygomis. *Pirminė darbo rinka* charakterizuojama santykinai aukštu ir vis didėjančiu darbo užmokesčiu, geromis darbo sąlygomis, užimtumo stabilumu ir saugumu, pareigų stabilumu, karjeros galimybėmis, maža darbuotojų kaita, izoliacija nuo išorinių darbo rinkos jėgų, aukšta darbuotojų kvalifikacija, pažangia technologija naudojama darbo procese, abipusių (darbdavių ir darbuotojų) nustatytų taisyklių laikymusi organizuojant darbo jėgos panaudojimą, stiprios profsąjungos egzistavimu (M. J. Piore, 1983, p. 251–252). Kai kurie autoriai (M. Leontaridi, 1998) pirminėje darbo rinkoje išskiria dar du sluoksnius: aukštesnįjį ir žemesnįjį. Pirmąjį sudaro specialistai, užimantys vadovaujančias pareigas, o žemesnysis darbuotojų sluoksnius užtikrina efektyvų įmonės stabilumą.

Antrinėje darbo rinkoje vyrauja žemas darbo užmokestis, būdingas nestabilus užimtumo lygis, nepalankios darbo sąlygos, labai abejotinos karjeros galimybės, dažna darbuotojų kaita ir nedarbas, naudojama santykinai pasenusi technika ir darbui imli technologija, nėra profsąjungų, egzistuoja galimybė, jog valdymo personalas nesilaikys darbo sutarties (M. J. Piore, 1983, p. 253).

M. J. Piore pastebi, jog tarp socialinės struktūros ir darbo rinkos gali būti tam tikras ryšys. Pažymima, jog antrinę darbo rinką dažniausiai sudaro žemesnių sluoksnių atstovai. Pirmiausia turimos omenyje kultūrinės mažumos, o kai kurie autoriai antriniam darbo rinkos segmentui priskiria ir socialiai labiausiai pažeidžiamas darbo rinkos grupes: jaunimo, vyresnio amžiaus (55 m. ir vyresnių, neįgaliųjų, moterų, ilgalaikių bedarbių (B. B. Адамчук, О. В Ромашов, М. Е. Сорокина, 1999, p. 45). Nors kai kurioms socialiai pažeidžiamoms darbo rinkos grupėms

¹⁸ Rinkos galios arba monopsonijos modelis – tai reiškia, kad darbdaviai, lygiai kaip monopolistas gali vykdyti darbo užmokesčio diskriminaciją, jei tam tikrų darbuotojų grupių darbo pasiūlos elastingumas yra skirtingas, o darbo produktyvumas vienodas. Mažesnis atlyginimas bus mokamas tiems darbuotojams, kurių darbo pasiūlos kreivė yra mažiau elastinga. Nagrinėjamos darbuotojų grupės – jaunimo darbo pasiūla yra mažiau elastinga dėl įvairių priežasčių, pvz., riboto darbo laiko (studentai pageidauja lankstesnio darbo grafiko: nepilnos darbo dienos, dirbti vakarais ir pan.), mažesnio geografinio mobilumo (studentai, besimokantys viename meste, nenori dirbti kitame mieste, netgi tame pačiame mieste ieškoma darbo netoli studijų vietos ar namų, norint minimizuoti laiko nuostolius) ir pan. (C. R. McConnell, S. L. Brue, 2001).

priskiriami darbuotojai saugomi specialių užimtumo programų, apskritai jų pragyvenimo lygis smunka, nėra pakankamai socialinių garantijų, labai nepastovus užimtumas. Nagrinėjant dar siauriau, kaip jau minėjome 1.2 poskyryje, jaunimo darbo rinka – nevienalytė, ją sudaro atskiri segmentai.

Dualios darbo rinkos autoriai pateikia skirtingus darbo jėgos susiskaidymo į atskirus segmentus veiksnius ir priežastis. Mokslinėje literatūroje paprastai išskiriami tokie požiūriai: institucinis (P. B. Doeringer, M. J. Piore, 1971) – pagal šį požiūrį segmentacijos procesą įtakoja instituciniai veiksniai, radikalus ekonominis (J. B. Rebitzer, 1993, R. C. Amacher, R. J. Sweeney, 1981, M. Reich, D. M. Gordon, R. C. Edwards, 1973) – kontrolės rūšis ir subjektyvi darbdavių nuomonė, poliarizacinis–teorinis (T. Vietorisz, B. Harrison, 1973) – įmonės technologija, produktyvumas bei turima kvalifikacija, alternatyvių vaidmenų teorinis (K. Offe, K. Hinrichs, 1977) – pagal šį požiūrį segmentacijos veiksniais nurodomi alternatyvių darbo vaidmenų turėjimas ar neturėjimas.

Išskirtinas alternatyvių vaidmenų požiūris, kuriuo bandoma paaiškinti, kodėl antriniam darbo rinkos segmentui priskiriamos probleminės darbo rinkos grupės: jaunimas, pagyvenęs asmenys, moterys, invalidai.

Pagal alternatyvių vaidmenų požiūrį, minėtų grupių atstovai patenka į antrinį darbo rinkos segmentą darbdaviams priskiriant jiems alternatyvius vaidmenis pagal nuo jų neatsiejamas charakteristikas, tokias kaip lytis, amžius ir pan. Pabrėžtina, jog dalis antrinės darbo rinkos atstovų gali neturėti alternatyvaus užimtumo vaidmens, tačiau į šį segmentą jie patenka dėl darbdavių nepakankamo informuotumo priskiriant jiems savybes, kuriomis pasižymi dauguma atitinkamos grupės atstovų (K. Offe, K. Hinrichs, 1977, R. Matiušaitytė, 2001, J. M. Orszag, D. Snower, 1998, p. 198). Jeigu pirminės darbo rinkos atstovai darbo praradimo atveju gali įgyti tik vieną alternatyvų užimtumo vaidmenį – bedarbio statusą, tai antrinei darbo rinkai priskiriami asmenys šalia bedarbio vaidmens gali atlikti ir kitus alternatyvius užimtumo vaidmenis (pvz., jaunimas – studento) bei turėti alternatyvius pajamų šaltinius (pvz., jaunimui įgijus studento vaidmenį mokamos stipendijos ir pan.).

Segmentacijos teorijos autoriai pažymi, jog antrinės darbo rinkos atstovai, pasižymintys didesniu tekamumu dėl alternatyvių vaidmenų buvimo, įdarbinami į tokias darbo vietas, kurios pasižymi mažesniais *tekamumo kaštais (labour turnover costs)*, t. y. mažesniais įdarbinimo, apmokymo bei atleidimo kaštais (B. Jovanovic, 1979; T. M. Andersen, H. Vetter, 1994, p. 3). Šiose darbo vietose būdingas mažesnis darbo užmokestis, žemi darbo jėgos kvalifikaciniai reikalavimai, maži kvalifikacijos kėlimo kaštai. Tokiu būdu, esant paklausos pokyčiams, atleidžiant darbuotojus iš antrinio darbo rinkos segmento, darbdavys patirs mažus darbuotojų kaitos kaštus.

Be aukščiau pateikto darbo rinkos skirstymo į pirminį ir antrinį segmentus, segmentacijos teorijoje (analizuojant darbo rinką mikrolygyje) išskiriamos vidinė ir išorinė darbo rinkos. *Vidinė darbo rinka* – tai įmonės vidaus darbo rinka, apimanti visus darbuotojus. *Išorinė darbo rinka* – už įmonės ribų (išorėje) esanti rinka, kurios nemažą dalį sudaro ieškantys darbo ar norintys jį pakeisti žmonės (pvz., turintys tik laikiną darbą arba dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį). Tiksliau vidinę darbo rinką galima apibrėžti kaip „darbo rinką įmonėje, kurioje darbo asignavimas ir darbo užmokestis yra fiksuoti remiantis nustatytomis administracinėmis taisyklėmis ir procedūromis“ (G. Baker, G. B. Holmstrom, 1995, p. 256; B. Galtier, J. Gautie, 2001, p. 35). Vidinėje darbo rinkoje būdingas nelankstus darbo užmokestis, nepriklausantis nuo bendros pusiausvyros darbo rinkoje, jo dydis nustatomas darbdavių ir profsąjungų susitarimu. Tuo tarpu išorinė darbo rinka yra reguliuojama labiau konkurencijos taisyklėmis (ypač darbo užmokestis), o ne sutartinėmis, administracinėmis įmonės taisyklėmis (G. Akerlof, 1982). Vidinė įmonės darbo rinka tam tikra prasme apsaugota nuo išorinės. Joje darbo užmokesčio svyravimai yra palyginus nedideli, atlyginimai priklauso nuo užimamų pareigų, o pastarosios nuo karjeros pasiekimų įmonės viduje. Taigi, darbo užmokestis priklauso nuo pareigų stabilumo.

Vidinio darbo rinkos segmento susiformavimo priežastys traktuojamos skirtingai. Pirmiausia, kiekvienoje įmonėje gali egzistuoti specifinės kvalifikacijos, kurios negali būti perkeltamos į kitą įmonę (*įmonėje centruoto segmentavimo požiūris*) (P. B. Doeringer,

M. J. Piore, 1971, p. 15–16; W. Y. Oi, 1990). Tam tikros specifinės kvalifikacijos darbuotojui suteikimas darbdaviui susijęs su papildomais kaštais (investicijomis). Jei specifinis darbuotojų paruošimas reikalauja vis didesnių investicijų, savo pajamingumo padidinimui įmonė taikys lankstesnę darbo užmokesčio politiką (atitinkamas darbo užmokesčio pakėlimas, karjeros galimybės). Visa tai daroma siekiant išlaikyti profesionalius darbuotojus bei užtikrinti efektyvią įmonės veiklą (P. B. Doeringer, M. J. Piore, 1971, p. 76; C. Deutschmann, 1981, p. 150, T. Bewley, 1995). Dėl šios priežasties įmonės suinteresuotos stabilizuoti darbo jėgos kaitą ir rotaciją.

Pagal laukimo eilės modelį (L. C. Thurow, 1972) darbo jėgos susiskaidymas pagrįstas skirtingu darbdavių vertinimu pagal darbuotojų laukiamus kvalifikacijos kėlimo kaštus. Siekdami pelno maksimizavimo, darbdaviai įdarbinant teikia pirmenybę tiems asmenims, kurie pasižymi mažesniais laukiamais apmokymo kaštais. Tiek darbo vietas (pagal jų ribinį produktyvumą), tiek patys darbuotojai (pagal jų kvalifikacijos kėlimo kaštus) sustatomi į laukimo eiles. Kuo mažiau darbdaviams reikės investuoti į asmenų mokymą, tuo geresnę poziciją jie užims eilėje. Pagal Thurow eilės modelį, darbdaviui įdarbinant darbuotojus pagal jų laukiamus apmokymo kaštus, jaunimas dėl specifinio kapitalo trūkumo bei tikėtinų didesnių mokymo kaštų¹⁹ (darbinės veiklos pradžioje jaunimas, neturėdamas specifinių įgūdžių nei praktinės patirties, pasižymi mažesniu darbo produktyvumu), atsiduria laukimo eilės pabaigoje.

Segmentacijos teorijos *alternatyvių vaidmenų bei laukimo eilės požiūriais* bandoma paaiškinti probleminių darbo rinkos grupių, tame tarpe ir jaunimo, padėtį darbo rinkoje. Darbdaviui priskiriant jaunimui alternatyvius užimtumui vaidmenis ir prognozuojant mažesnę būsimą darbo produktyvumą bei didesnius tikėtinus apmokymo kaštus, jaunimas dažnai įdarbinamas į kraštutinį personalą, mokant jiems mažesnę darbo užmokesčių bei suteikiant kitas blogesnes darbo sąlygas (karjeros, kvalifikacijos kėlimo prasme ir pan.). Tai gali paaiškinti jaunimo sunkumus įsidarbinant bei gaunamą mažesnę darbo užmokesčių.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog nėra teorijos, galinčios kompleksiskai paaiškinti jaunimo padėtį darbo rinkoje. Kaip matome iš pateiktos teorinės analizės, žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo, segmentavimo teorijos tik iš dalies gali paaiškinti išskirtinę jaunimo padėtį darbo rinkoje. Pagal šias teorijas jaunimo situaciją darbo rinkoje lemia žemesnis specifinis žmogiškasis kapitalas, didesni laukiami apmokymo kaštai, alternatyvaus užimtumui vaidmens (studento/mokinio) galimybė, statistinė diskriminacija. Tačiau realią šios amžiaus grupės asmenų padėtį bei aktyvumą darbo rinkoje lemia ir visa eilė kitų veiksnių, kuriuos nagrinėsime kitame – 1.3.3 skirsnyje.

1.3.3. Jaunimo dalyvavimą (aktyvumą) darbo rinkoje įtakojantys veiksniai

Jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, demografinių ir kitų veiksnių, kurie tarpusavyje yra labai tarpiai susiję: paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas, išsimokslinimas, darbo motyvacija, sveikata, šeimos narių pragyvenimo šaltiniai bei gyvenimo lygis ir kt. Jie gali būti grupuojami pagal įvairius kriterijus, priklausomai nuo tyrimo tikslo. Veiksnius, turinčius įtakos jaunimo integracijos į darbo rinką procesams, galima sugrupuoti į egzogeninius ir endogeninius (L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2003–2005). *Egzogeniniai veiksniai (išoriniai)* – tai veiksniai, nepriklausantys nuo konkretaus individo, kurių jis tiesiogiai negali reguliuoti. Jie apima bendraekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius (pvz., jaunimo užimtumo galimybes gerokai įtakoja valstybės vykdoma aktyvi darbo rinkos politika) veiksniai. *Endogeniniai (vidiniai) veiksniai* – tai veiksniai, priklausantys nuo konkretaus individo, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai²⁰ bei

¹⁹ Kadangi pačios investicijos nėra tiksliai apibrėžtos, darbdavys, naudodamasis „rūšiavimo“ (screening) metodu, jas prognozuoja pagal vidutines tam tikrai asmenų grupei būdingas (išorines/asmenines, tokias kaip lyties, amžiaus ir pan.) charakteristikas, nors dalis atitinkamos grupės atstovų gali jų ir neturėti.

²⁰ Pagrindiniai demografiniai veiksniai – tai gyventojų sudėtis, kiekybinis ir kokybinis jos kitimas, gyventojų judėjimas. Dalį demografinių veiksnių galima priskirti ir vidiniams (šeimos dydis, jos gyvenimo ciklo etapas), dalį – išoriniams veiksniams (gyventojų skaičius, gyventojų sudėtis pagal lytį ir amžių ir pan.).

kokybinės gyventojų charakteristikos²¹. Jaunimo nedarbas kaip socialinis–ekonominis reiškinys, yra ypač nepalankus šių veiksmų tarpusavio sąveikos rezultatas.

Užsienio literatūroje jaunimo nedarbo priežastys nagrinėjamos analizuojant šiuos tris klausimus:

1. Kokie yra pagrindiniai jaunimo nedarbo lygio svyravimo veiksniai?
2. Kodėl jaunimo nedarbo lygis kinta platesnėse ribose nei suaugusiųjų nedarbo lygis?
3. Kokios individualios asmens savybės padidina ar sumažina jo įsidarbinimo galimybes? (R. B. Freeman, D. A. Wise, 1982, p. 3; M. Noon, P. Blyton, 1997; H. J. Frazis, J. R. Spletzer, 2005)?

Kaip matome, pirmi du klausimai yra makro lygio klausimai, kurie paaiškina bendrą jaunimo situaciją darbo rinkoje. Tuo tarpu trečiasis klausimas yra daugiau mikrolygio – t. y. nagrinėja individualias žmogaus savybes, įtakojančias jo perspektyvas integruotis į darbo rinką.

Mokslinėje literatūroje, analizuojant jaunimo darbo rinkos problemas, paprastai išskiriami trys pagrindiniai veiksniai, įtakoiantys jaunimo nedarbo lygį:

- Visuminė paklausa.
- Jaunimo darbo užmokestis, minimalus atlyginimo įtaka jaunimo užimtumui.
- Jaunimo darbo jėgos apimtis.

1.3.3.1. Visuminės paklausos įtaka jaunimo užimtumui

Užsienio šalių mokslininkai, (R. B. Freeman, 1979; M. Mullard, 1992; J. D Sachs, A. M. Warner 1995; C. A. Pissarides, 1986; N. O'Higgins, 1997; J. W. Albrecht, B. Holmlund, H. Lang, 1989; A. Holm, N. Groes ir T. Honore Olsen, 2001; I. Julkunen, 2002), tyrinėjantys jaunimo integracijos į darbo rinką procesus, pažymi, jog jaunimo, kaip ir bet kurios kitos gyventojų grupės, padėtis darbo rinkoje labiausiai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos, o kalbant konkrečiau – nuo visuminės (bendros) paklausos.

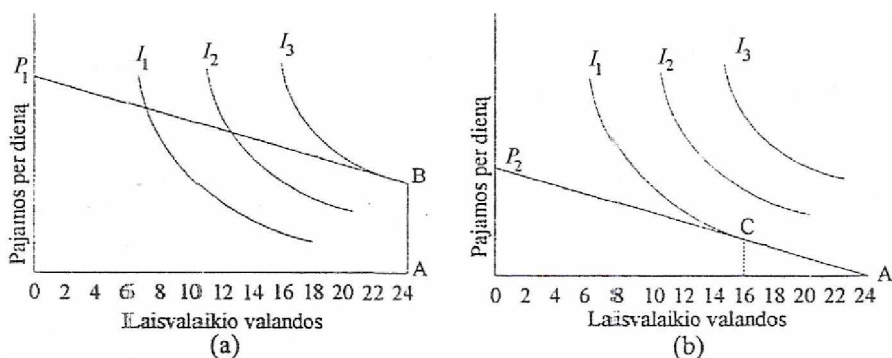
Visuminė paklausa daro įtaką tiek jaunimo nedarbo lygiui, tiek ir bendram nedarbo lygiui. Jos sumažėjimas sukelia darbo paklausos sumažėjimą, o pastarasis – jaunimo ir suaugusiųjų paklausos sumažėjimą. Visa tai akivaizdu, tačiau svarbesnis yra faktas, kad jaunimo nedarbo lygis paprastai yra žymiai aukštesnis ir svyruoja platesnėse ribose negu suaugusiųjų nedarbo lygis. Mokslinėje literatūroje diskutuojama, kodėl bendros paklausos svyravimai neproporcingai įtakoja jaunimo nedarbo lygį. Kai kurie mokslininkai šį reiškinį bando paaiškinti tam tikrais darbo rinkoje veikiančiais efektais, kurie pasireiškia ekonominio (verslo ciklo) nuosmukio metu. Paprastai išskiriami du nuosmukio metu darbo rinką priešingai veikiantys efektai: pridėtinio darbuotojo efektas ir atsisakančio darbuotojo efektas, kurių vienas skatina naujus žmones ieškoti darbo, o kitas atvirkščiai. Išreiškiama nuomonė, jog jaunimui daugiau būdingas atsisakančio darbuotojo efektas. Šiuos abu efektus panagrinsime detaliau.

Pridėtinio darbuotojo efektas. Modelis remiasi prielaida, jog vienas ar keli šeimos nariai nedirba, nes šeimos pajamų užtenka visiems šeimos nariams. Šiuo atveju vieno iš šeimos narių uždirbamas pajamas kitas šeimos narys traktuoja kaip nedirbines pajamas (t. y. nedirbantis sutuoktinis gauna tam tikrą dalį dirbančio sutuoktinio pajamų). 8 paveiksle nedirbančio sutuoktinio pajamas rodo atkarpa AB (8 pav.). Taške B nedirbančio asmens biudžeto tiesė liečia aukščiausią jo indiferentiškumo kreivę, todėl asmuo pasirenka 24 valandas laisvalaikio.

Pridėtinio darbuotojo efektas pasireiškia, kai pagrindinis šeimos maitintojas netenka darbo. Dirbančiam sutuoktiniui praradus darbą, nedirbančio sutuoktinio pajamos sumažės dydžiu AB iki taško A (a). Dabar naujoji biudžeto tiesė yra liestinė indiferentiškumo kreivei II taške C (b). Šiame taške nedirbantis žmogus sutiktų sumažinti savo laisvalaikį iki 16 valandų per parą, o 8 paskirti darbu. Tokiu būdu, kitoms sąlygoms nekintant, nedarbo pajamų sumažėjimas verčia šį žmogų

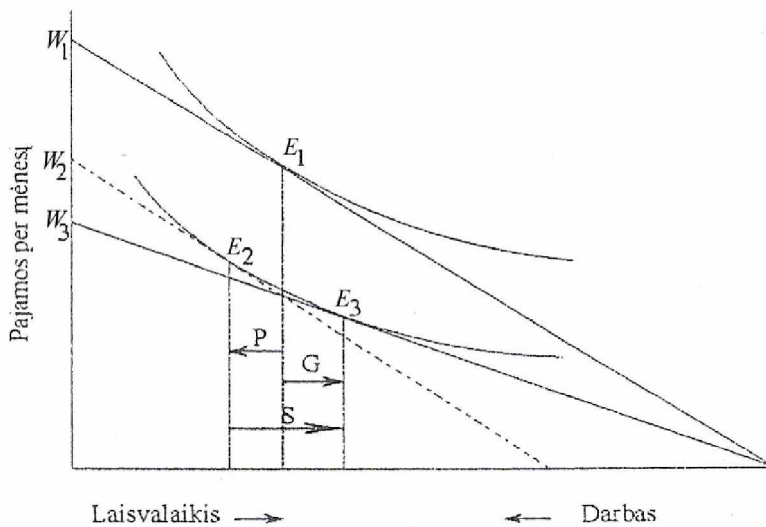
²¹ Gyventojų kokybės sąvoka apima gyventojų išsimokslinimo lygį, jų patirtį, igūdžius ir sveikatos būklę (T. W. Schultz, 1998).

ieškotis darbo ir kompensuoti šeimos pajamų sumažėjimą. Tai vadinama pridėtinio darbuotojo efektu²².



8 pav. Laisvalaikio ir darbo pasirinkimas

Atsisakančio darbuotojo efektas. Modelis remiasi prielaida, jog ekonominio nuosmukio metu nedirbantys darbuotojai nusiteikia taip pesimistiškai, kad nesitiki rasti darbo už tikėtiną (laukiamą) darbo užmokesį, todėl laikinai pasitraukia iš darbo rinkos. Kaip rodo žemiau pateiktas modelis, dėl pajamų efekto potencialus darbuotojas sutiktų paaukoti daugiau laisvalaikio, tačiau jo elgesį darbo rinkoje nulemia už jį didesnis substitucijos efektas (9 pav.). Grynasis efektas parodo, kad, kitoms sąlygoms nekintant, potencialaus (laukiamo) darbo užmokesčio sumažėjimas sumažins asmens iniciatyvą dalyvauti darbo rinkoje.



9 pav. Atsisakančio darbuotojo efektas (R. E. Hall, 1982, p. 480)²³

Aukščiau apibūdinti efektai veikia priešingomis kryptimis. Pridėtinio darbuotojo efektas didina, o atsisakančio darbuotojo efektas mažina dalyvavimą darbo jėgoje ekonominio nuosmukio metu.

²² Šiame modelyje daroma prielaida, kad visos nedirbančio asmens pajamos buvo gaunamos iš dirbančio asmens darbo užmokesčio. Tačiau realybėje netekęs darbo šeimos maitintojas, užsiregistravęs darbo biržoje, bent tam tikrą laiką gaus bedarbio pašalpą, todėl nedirbančio šeimos nario pajamos sumažės tik dalinai. Trumpu laikotarpiu socialinė parama netekusiems darbo ryškiai sumažina pridėtinio darbuotojo efektą, tačiau ilguoju laikotarpiu pridėtinio darbuotojo efektas turi didesnę galią. Kartu pažymėtina, jog pridėtinio darbuotojo efektas išreiškia tik žmogaus norą dirbti, o ne galimybes.

²³ Grafike P rodo pajamų efektą, S – substitucijos efektą, G – grynąjį atlyginimo sumažėjimo efektą, kuris reiškia, kad potencialus darbuotojas pirmenybę teiks laisvalaikiui.

Ekonominio nuosmukio metu diskriminuojamos potencialių darbuotojų grupės (tarp jų patenka ir jaunimo amžiaus grupė) renkasi alternatyvą nedalyvauti darbo rinkoje, todėl darbo jėgos pasiūla sumažėja. Jauni asmenys, kurie svarsto tęsti mokslus toliau, ar pradėti darbinę veiklą, atsižvelgia į darbo užmokesčio sumažėjimą ir mažesnes galimybes įsidarbinti, verčiau liks mokyti, nei dalyvaus darbo jėgoje, todėl nuosmukio metu turėtų vyrauti tendencija stoti į aukštąsias mokyklas ir kiek galima ilgiau tęsti studijas.

Be to manoma, jog jaunimas daug dažniau nei vyresni darbuotojai savo noru palieka turimas darbo vietas. Jų pradinė darbo patirtis dažnai panaši į tinkamo darbo paiešką. Alternatyvūs (darbo paieškos) kaštai jaunimo amžiaus grupei yra mažesni nei suaugusiems (dėl mažesnių išipareigojimų šeimai, žemesnio siūlomo darbo užmokesčio). Mokslininkų (D. G. Blanchflower, R. B. Freeman, 1996) atlikti tyrimai parodė, kad JAV 16–25 metų jaunimas vidutiniškai pakeičia septynias, aštuonias darbo vietas, nors kitų šalių jaunimas nėra toks mobilus. Pažymėtina, jog savanoriški darbo nutraukimo atvejai su amžiumi ženkliai mažėja, o taipogi, recesijos laikotarpiu, sumažėjus užimtumo galimybėmis, nedarbas auga sparčiau tose grupėse, kurios labiau linkusios savo noru išeiti iš darbo, t. y. jaunimo amžiaus grupėje (J. W. Moser, 1986, p. 180).

Kita vertus, kaip rodo tyrimai, pirmoji firmų reakcija į krizę – stabdyti naujų darbuotojų priėmimą prieš pradėdant brangiau kainuojančią atleidimų procedūrą. Taip elgdamasis darbdavys patiria mažesnius darbo jėgos kaitos kaštus (*turnover costs*). Akivaizdu, kad tarp ieškančiųjų darbo jaunimas sudarys žymiai didesnę nei suaugusiųjų dalį, ir todėl labiau nukentės stabdant naujų darbuotojų priėmimą ekonominio nuosmukio laikotarpiu. Pavyzdžiui, C. A. Pissarides (1986) tyrimai rodo, kad nedarbo padidėjimas Jungtinėje Karalystėje aštuntojo dešimtmečio pabaigoje ir devintajame dešimtmetyje daugiausia buvo susijęs su išdarbinusiųjų (bedarbių) skaičiaus sumažėjimu (bedarbių išdarbinimo lygio sumažėjimu), o ne bedarbių skaičiaus padidėjimu (pastarojo rodiklio kitimas buvo žymiai mažesnis)²⁴. N. O'Higgins tyrimai rodo, kad tai galioja tiek vyresnio, tiek jaunesnio amžiaus grupėms. Mokslininko teigimu, nedarbo svyravimai labiau atspindi ilgėjančią nedarbo trukmę ir išdarbinusiųjų lygio smukimą, negu ryškų naujų bedarbių padidėjimą (N. O'Higgins, 1997, p. 73). Tos pačios tendencijos fiksuojamos ir kitose šalyse.

Kaip jau minėjome ankstesniame šio darbo skyriuje, jaunimas pasižymi mažesniu specifiniu žmogiškuoju kapitalu, kas sąlygoja mažesnę darbo produktyvumą bei mažesnius tekamumo kaštus (*labor turnover costs*), t. y. jaunų žmonių atleidimas darbdaviui yra žymiai „pigesis“ nei vyresnių darbuotojų. Tokia situacija darbdaviui yra palanki tuo, jog, sumažėjus darbo paklausai, galima keisti užimtumo lygį bei patirti nedidelius darbuotojų kaitos kaštus. Be to, šiuos darbo rinkos atstovus yra lengviau atleisti iš darbo ir dėl mažesnių teisinių užimtumo garantijų (pvz., tokie įstatymai reikalauja, kad darbuotojas turėtų atitinkamą kvalifikaciją bei darbo patirtį, norint gauti kompensaciją atleidimo iš darbo atveju, kurios dydis taip pat priklauso nuo turimo darbo stažo).

Šie aukščiau išvardinti veiksniai iš dalies gali paaiškinti, kodėl jaunimo nedarbo lygis yra aukštesnis bei jautriau negu suaugusiųjų reaguoja į bendros paklausos svyravimus.

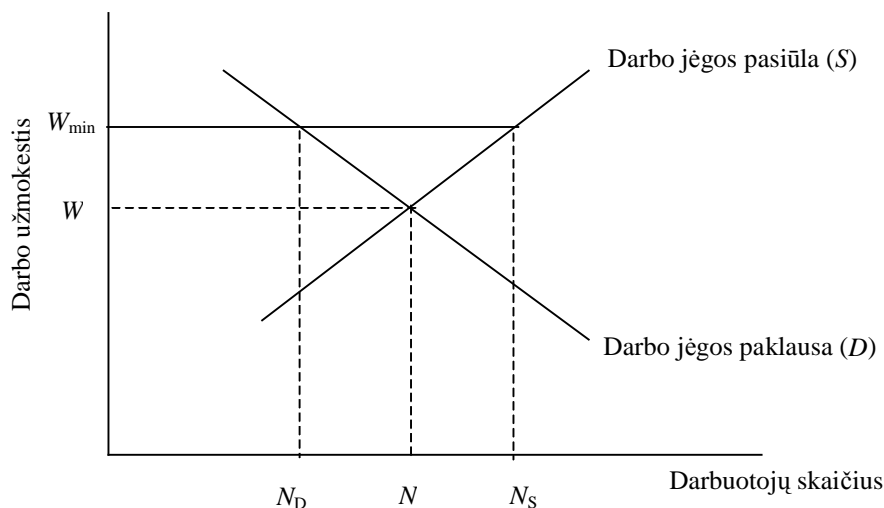
1.3.3.2. Darbo užmokesčio įtaka jaunimo užimtumui

Mokslinėje literatūroje ypatingai daug diskutuojama dėl minimalaus darbo užmokesčio poveikio jaunimo užimtumui. Todėl šiame darbe tikslinga plačiau panagrinėti (tiek teoriniame, tiek praktiniame lygmenyje) šio veiksnio įtaką gyventojų, tame tarpe ir jaunimo, užimtumui.

Klasikinėje ekonomikos teorijoje minimalaus darbo užmokesčio nustatymo įtaka gyventojų užimtumui aiškinama naudojant darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kreivių logiką. Tobulos konkurencijos darbo rinkoje, kylant darbo užmokesčio lygiui, darbo jėgos pasiūla auga, darbo jėgos

²⁴ Nuolatinis darbo rinkoje vykstantis judėjimas lemia nedarbo lygio pokyčius. Mokslininkai K. B. Clark, L. H. Summers nedarbo lygio svyravimus išreiškia formule: $U_t = I_t - Q_t + U_{t-1}$, kur U_t ir U_{t-1} atspindi nedarbo lygio dinamiką laiko atžvilgiu, I_t – išreiškia naujų bedarbių skaičių atitinkamu laikotarpiu (tarp $t-1$ ir t), Q_t – žymi išdarbinusiųjų bedarbių skaičių. Mokslininkų nuomone, abipusis judėjimas tarp dirbančiųjų ir bedarbių – dirbantieji gali prarasti darbą arba patys iš jo išeiti, bedarbiai gali būti įdarbinti, turi didžiausią įtaką nedarbo lygio svyravimui (pokyčiui).

paklausa – mažėja ir atvirksčiai. Pusiausvyros darbo užmokestis (W) nusistovi šių dviejų kreivių susikirtimo taške (13 pav.). Jei minimalus darbo užmokestis yra nustatomas aukštesniame nei pusiausvyros darbo užmokestis lygyje, teoriniame darbo jėgos pasiūlos ir paklausos modelyje sumažėja paklausa darbo jėgai, kas reiškia užimtumo sumažėjimą šalyje (nuo N iki N_D) bei padidėja darbo jėgos pasiūla, ko pasėkoje didėja nedarbas (nuo N_D iki N_S) (10 pav.). Kartu aukštesnio nei pusiausvyros darbo užmokestis minimalaus darbo užmokesčio nustatymas skatina sąnaudų infliaciją, nes dirbantieji (ypač žemos kvalifikacijos) gauna atlyginimą, didesnę už darbo jėgos rinkos kainą (P. Auštrevičius, D. Pupkevičius, D. Treigienė, 1991, p. 46).



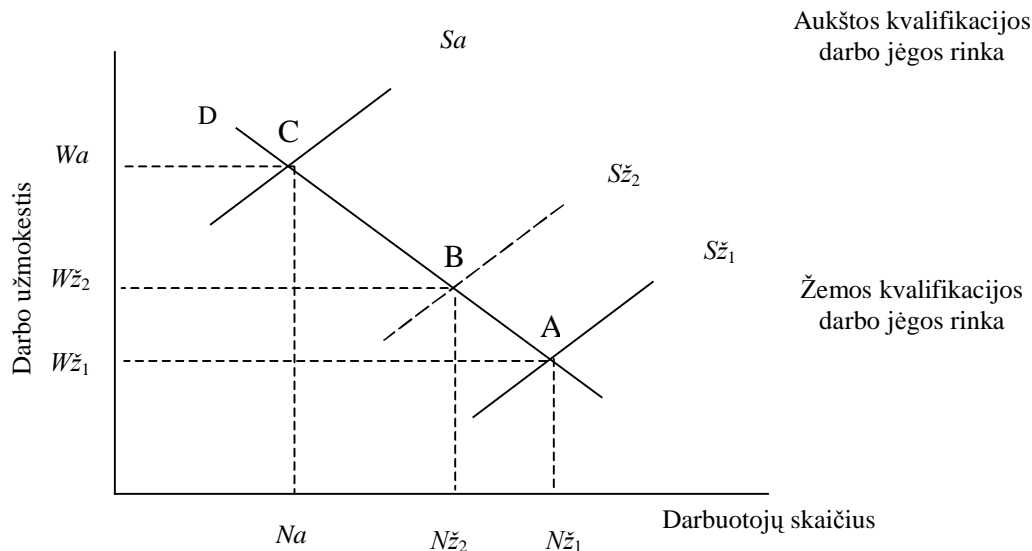
10 pav. Minimalaus darbo užmokesčio įtaka darbo jėgos pasiūlos ir paklausos pusiausvyrai

Užimtumo sumažėjimas šiame modelyje pagrįstas dviem pagrindiniais – vadinamaisiais *substitucijos (substitution)* ir *masto (scale)* – efektais. Substitucijos efektas reiškia, kad, padidėjus darbo jėgos kainai, naudojama daugiau kapitalo ir mažiau darbo jėgos veiksnio; masto efektas reiškia, kad dėl išaugusios darbo jėgos kainos padidėjus gamybos kaštams, o kartu – ir gaminamos produkcijos kainai, rinkoje sumažėja bendroji paklausa, kas sumažina ne tik darbo jėgos, bet ir kitų veiksnių paklausą. Šių pokyčių pasėkoje šalyje mažėja gyventojų užimtumas.

Darbo jėgos paklausos reakcija į minimalaus darbo užmokesčio didėjimą ypatinga tuo, kad augantis minimalus darbo užmokestis nevienodai veikia skirtingus darbo rinkos segmentus. Aukštos kvalifikacijos darbo paklausa gali nepasikeisti net žymiai padidinus minimalų darbo užmokestį, tačiau žemos kvalifikacijos darbo jėgos paklausa visada jautriai reaguos į valstybės bandymus didinti valandinį tarifinį atlygį (11 pav.).

11 paveiksle aukštos kvalifikacijos darbuotojų darbo užmokestis yra W_a , o jų darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyra taške C. Žemos kvalifikacijos darbininkų darbo užmokestis, atitinkantis minimalų darbo užmokestį, yra W_z_1 , o jų darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyra taške A. Jei minimalus darbo užmokestis yra padidinamas iki W_z_2 , tai žemos kvalifikacijos darbo paklausa iš taško A pasislinks į tašką B, ir darbininkų paklausa sumažės nuo N_z_1 iki N_z_2 . Tuo tarpu kvalifikuotų specialistų darbo rinkos segmentas bus indiferentiškas minimalaus darbo užmokesčio augimui, nes šios kategorijos darbuotojų darbo paklausos ir pasiūlos pusiausvyra yra taške C, kuris grafike yra žymiai aukščiau taško B ir nėra susijęs su vykstančiais darbo apmokėjimo pokyčiais žemos kvalifikacijos darbo rinkos segmente.

Tačiau, kaip ir bet kuris teorinis modelis, taip ir aukščiau pateikti darbo jėgos paklausos ir pasiūlos modeliai paremti daugeliu teorinių prielaidų, kurios realiame gyvenime dažnai apskritai neegzistuoja (tobulos konkurencijos rinka, darbuotojų homogeniškumas ir pan.). Dėl šios priežasties, o taip pat ir dėl darbo rinkos dinamiškumo bei jos kompleksiško, šios teorinės tiesos realiame gyvenime dažnai nepasitvirtina arba pasitvirtina tik iš dalies.



11 pav. Darbo jėgos paklausa skirtinguose darbo rinkos segmentuose
(V. Navickas, 1999, p. 26)

Tai rodo ir prieštarinčiai vertinami empiriniai tyrimai, tiriantys ryšį tarp minimalaus darbo užmokesčio ir jaunimo užimtumo lygio. Remiantis mokslininkų tyrimais, atliktais aštuntame ir pirmojo devintojo dešimtmečio pusėje, dauguma JAV ekonomistų (M. Eccles, R. B. Freeman, 1993; E. Gramlich, 1976; J. F. Ragan, 1977; G. Solon, 1985; A. J. Wellington, 1989) sutiko, jog tarp minimalaus darbo užmokesčio padidėjimo ir jaunimo užimtumo pokyčio egzistuoja neigiama priklausomybė. Šio laikotarpio atlikti tyrimai patvirtina, jog padidėjus minimaliam darbo užmokesčiui 10 %, jaunimo užimtumas sumažėja nuo 1 % (C. Brown, C. Gilroy, A. Kohen, 1982; D. Hamermesh, 1981) iki 4 % (R. H Meyer ir D. A. Wise, 1983). Tačiau šiais įrodymais suabejota, F. Katz ir A. B. Krueger (1992) bei D. Card ir A. B. Krueger (1995) paskelbus priešingus atliktų tyrimų rezultatus, kurie parodė teigiamą ryšį tarp minimalaus darbo užmokesčio bei jaunimo užimtumo lygio.

1996 m. J. Dolado ieškojo tokių įrodymų Europoje. Jis tyrė minimalaus darbo užmokesčio įtaką jaunimo užimtumui Prancūzijoje, Olandijoje, Ispanijoje ir Didžiojoje Britanijoje. Gauti rezultatai parodė, jog Didžiojoje Britanijoje ir Prancūzijoje minimalaus darbo užmokesčio kitimas neįtakoja jaunimo užimtumo, tuo tarpu Olandijoje ir Ispanijoje buvo nustatytas neigiamas ryšys tarp minimalaus darbo užmokesčio bei jaunimo užimtumo lygio (J. Magan, J. Johnston, 1999, p. 421). Dar daugiau, 1998 m. OECD šalyse atlikti tyrimai taipogi nedavė vienareikšmiško atsakymo – jeigu neigiamas ryšys tarp minimalaus darbo užmokesčio ir užimtumo buvo nustatytas jaunimo 16–19 m. amžiaus grupėje (priklausomai nuo tiriamos šalies užimtumo ir minimalaus darbo užmokesčio koreliacijos koeficientas svyravo nuo 0 iki –0,6), tai tiriant šį ryšį 20–24 jaunimo amžiaus grupėje mokslininkai nepastebėjo jokio efekto jaunimo užimtumui (OECD, 1998).

Tokia situacija paskatino ieškoti naujų teorinių minimaliojo darbo užmokesčio ir gyventojų užimtumo ryšį aiškinančių modelių. Be aukščiau pateikto klasikinio tobulos konkurencijos rinkos modelio, minimaliojo darbo užmokesčio ir gyventojų užimtumo ryšys yra tiriamas naudojant taip vadinamą *dviejų sektorių konkurencinį modelį* (*Two-sector competitive model*) bei įvairias jo variacijas, *monopsonijos modelį* (*The monopsony model*), *efektyvaus darbo užmokesčio teoriją* (*The efficiency wage theory*), *minimalaus darbo užmokesčio, nedarbo ir augimo modelį* (*Minimum wage, unemployment and growth model*), visuminės paklausos teoriją²⁵.

Gyventojų užimtumo padidėjimas dėl minimalaus darbo užmokesčio įvedimo ar padidinimo aukščiau išvardintuose modeliuose dažniausiai siejamas su:

²⁵ Šių modelių analizė nėra šio darbo tikslas, todėl šiame darbe jų nenagrinėsime. Apibendrinimai apie prognozuojamą minimalaus darbo užmokesčio įtaką užimtumui naudojant šiuo metodus pateikiami 5 priede.

- *ekonominio efektyvumo padidėjimu monopsoninėje* (vieno darbo jėgos pirkėjo/darbdavio) ar oligopsoninėje (kelių darbo jėgos pirkėjų/darbdavių) rinkoje (N. O' Higgins, 2001, p. 81);
- *darbo našumo padidėjimu* (aukštesnis darbo užmokestis didina darbuotojų pastangas, mažina darbo jėgos kaitą ir t. t.);
- *ekonomikos augimo bei gerovės padidėjimu* dėl darbuotojų kvalifikacinio lygio kilimo;
- *visuminės vartotojų paklausos padidėjimu* dėl minimalaus darbo užmokesčio gavėjų – vartotojų pajamų didėjimo (Y. Ghellab, 1998, p. 3–8).

Taigi, kaip seka iš aukščiau išdėstytos medžiagos, nėra vienareikšmio atsakymo į klausimą, kokios yra minimalaus darbo užmokesčio kitimo pasekmės jaunimo užimtumui. Kartu reikia pažymėti, jog kaip ir visa socialinė sfera, taip ir minimalaus darbo užmokesčio įtaka ekonominiams bei socialiniams procesams, priklauso nuo daugelio šalutinių veiksnių, kurie nėra tiesiogiai įvertinami teoriniuose ekonominiuose modeliuose, bet praktikoje yra labai reikšmingi. Tai – šešėlinė ekonomika bei jos įtaka šalies socialinei ekonominei raidai, kiti (ne samdomo darbo) pajamų šaltiniai ir t. t.

1.3.3.3. Jaunimo darbo jėgos apimties įtaka jo nedarbui

Trečias svarbus veiksnys įtakojantis į jaunimo nedarbą yra *jaunimo amžiaus grupės gyventojų skaičius*, kurį tiesiogiai apsprendžia šalies demografinė padėtis. Demografinės situacijos įtaka darbo rinkai potenciali. Tai reiškia, jog nuo gyventojų skaičiaus ir jų struktūros potencialiai priklauso darbo jėgos apimties dinamika. Kokia yra darbo jėgos apimtis (jos dalis) atskirose amžiaus grupėse, priklauso nuo konkrečios socialinės ir ekonominės padėties bei gyventojų reprodukcijos parametru. Viena iš svarbiausių demografinių grupių, įtakančių padėti darbo rinkoje ir jos raidos perspektyvas – jaunimas.

Akivaizdu, kad kuo daugiau jaunų žmonių dalyvaus darbo rinkoje, tuo didesnis bus darbo vietų poreikis. Dar vienas svarbus mokslinių tyrinėjimų aspektas – koku mastu jaunimo darbo jėgos apimtis įtakoja jaunimo nedarbo lygį?

Mokslininkai (S. Korenman, D. Neumark, 1997) vertindami šio veiksnio poveikį jaunimo nedarbui, ištyrė 15 išsivysčiusių (OECD) šalių ir nustatė, kad jaunimo nedarbo lygio elastingumas jaunimo procentinės dalies atžvilgiu yra 0,5²⁶ (S. Korenman, D. Neumark, 2000). Tai reiškia, kad santykinis jaunimo dalies padidėjimas 10 procentų turėtų padidinti jaunimo nedarbą maždaug 5 procentais. Priešingai, jaunimo nedarbo lygio elastingumas suaugusių nedarbo lygio atžvilgiu yra 0,7. Kitaip tariant, nors jaunimo kohortos dydis įtakoja jaunimo nedarbo lygį, bendra padėtis darbo rinkoje turi didesnę reikšmę. Pažymėtina, jog nagrinėdami vyrus ir moteris atskirai, mokslininkai nustatė esminius skirtumus tarp lyčių. Kaip parodė tyrimų rezultatai, pasireiškus jaunų moterų darbo jėgos aktyvumo augimo tendencijai (dėl vis didėjančio jaunų moterų dalyvavimo darbo rinkoje skaičiaus), tokių moterų darbo jėgos apimtis tampa svarbus veiksnys įtakojantis į jų įsidarbinimo galimybes (elastingumas lygus 0,9), ir priešingai, jaunų vyrų darbo jėgos apimtis neturi reikšmingo poveikio jų nedarbo lygiui, šiuo atveju, pastarasis rodiklis žymiai jautresnis ekonominėms sąlygoms.

Kaip teigia Lietuvos mokslininkai, demografinis veiksnys darbo rinką veikia dvejopai. Jo poveikis „iš apačios“ per ilgesnį laikotarpį pasireiškia kaip mažėjančio gimstamumo bei migracijos poveikio pasekmė – išliejančio į darbo rinką jaunimo skaičiaus sumažėjimu. Pagal neperskaiciuotus oficialios statistikos duomenis, bendras 15–24 metų jaunų žmonių skaičius

²⁶ Šie rezultatai gauti taikant tokią formulę: $\ln(YU_{it}) = \alpha \ln(RCS_{it}) + \beta \ln(AU_{it}) + \varepsilon_i + \varepsilon_t + \varepsilon_{it}$, kur YU_{it} – jaunimo nedarbo lygis konkrečioje šalyje i laikotarpiu t ; RCS_{it} – parodo jaunimo amžiaus grupės (15–24 m.) ir suaugusiųjų gyventojų (25 m. ir vyresnių) populiacijos (gyventojų skaičiaus) santykį, AU_{it} – suaugusiųjų gyventojų (25 m. ir vyresnių šalies gyventojų) nedarbo lygis.

1989–2002 m. sumažėjo tik 8 tūkst.²⁷, bet dėl neregistruotos migracijos poveikio šis skaičius turėtų būti gerokai didesnis. Įvertinus neregistruotos migracijos poveikį, bendras jaunimo skaičius 1989–2002 m. sumažėjo daugiau nei 40 tūkst. (8 %). Negatyvi demografinio veiksnio įtaka būtų gerokai didesnė jeigu ne ankstesnio gimstamumo bumo pasekmės, kurios kol kas gerokai sulėtina jaunimo skaičiaus mažėjimą (A. Pocius, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2000–2005).

Mokslininkai, analizuodami gyventojų skaičiaus dinamikos tendencijas, prognozuoja, jog jaunimo skaičius, neįvertinus migracijos poveikio, 2001–2007 m. laikotarpiu turėtų padidėti apie 5 tūkst., tačiau realus jaunimo skaičiaus rodiklis, įvertinus migracijos poveikį, sumažėtų apie 15 tūkst. (A. Šileika, B. Gruževkis, A. Pocius, B. Čėsnaite, A. Kabaila, 2002, p. 52) (1 lentelė).

1 lentelė. Gyventojų migracijos poveikio darbingo amžiaus gyventojų ir jaunimo skaičiaus dinamikai įvertinimas (tūkst.)²⁸

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Darbingo amžiaus gyventojai (DAG), neįvertinus migracijos poveikio	2181	2210	2239	2268	2289	2310	2331
DAG sumažėjimas dėl gyventojų migracijos	135	145	155	165	175	180	185
iš jų: 15–24 m. amžiaus jaunimo	51	55	59	63	66	68	70
DAG įvertinus migracijos įtaką	2046	2065	2084	2103	2114	2130	2146
iš jų: 15–24 m. amžiaus jaunimo skaičius įvertinus migracijos įtaką	484	486	488	490	493	482	470
15–24 m. amžiaus jaunimo skaičius neįvertinus migracijos įtakos ²⁹	535	541	547	553	559	550	540

Prognozuojama, jog 1989–2007 m. dėl aptariamo veiksnio įtakos jaunimo skaičius sumažės 70 tūkst., o 2002–2007 m. – 15 tūkst. Tai konkurenciją darbo rinkoje mažinantys veiksnys. Tačiau pozityvios šio reiškinio pasekmės yra vienadienės ir laikinos. Tolimesnėje perspektyvoje (ekonominio pakilimo metu gali atsirasti kvalifikuoto jaunimo (darbo jėgos) trūkumo problema, kurią paaštrina „protų nutekėjimas“ į Vakarų valstybes bei progresuojantis gyventojų senėjimas. Demografinio veiksnio poveikis „iš viršaus“ pasireiškia senstančia darbo jėga bei bedarbių lyginamojo svorio (jų skaičiaus) didėjimu pagyvenusių žmonių amžiaus grupėse. Tai vyksta dėl darbingo amžiaus ilginimo bei gyventojų senėjimo.

Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tendencijas Lietuvoje, svarbu pažymėti, jog aukštesnį nei kitų demografinių socialinių bedarbių grupių nedarbo lygį jaunimo tarpe, šalia ekonominių socialinių veiksnių bei sumažėjusios darbo paklausos, sąlygoja jų bendrojo išsimokslinimo ir profesinio pasirengimo lygis. Kaip jau minėjome, kas antras jaunas bedarbis neturi jokios profesinės kvalifikacijos (1.2 darbo poskyris).

Taigi, viena iš prielaidų gali būti, jog jaunimo nedarbą gali sukelti nepakankama jaunimo kvalifikacija. Kai kurių mokslininkų (E. Keep ir K. Mayhew, 1999) nuomone, kvalifikacijos lygis lemia nusistovėjusios pusiausvyros tipą (žema kvalifikacija/žemas darbo užmokestis arba aukšta kvalifikacija/aukštas darbo užmokestis), t. y. apsprendžia skirtingą darbuotojų darbo produktyvumą, kas sąlygoja nevienodą jų darbo užmokestį (E. Keep, K. Mayhew, 1999, p. 5–7). W. Sesselmeier ir G. Blauermel išreiškia mintį, jog aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai netgi galėtų uždirbti mažiau nei nekvalifikuoti, tuo atveju, jei susidarytų nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. Prieštaraudami šiam teiginiui, mokslininkai (R. Matiušaitytė, 2001) pažymi, jog esant didesniai nekvalifikuotos darbo jėgos darbo užmokesčiui kvalifikuoti darbuotojai keistų aukštos kvalifikacijos darbo vietas į nereikalaujančias kvalifikacijos, kas didintų nekvalifikuotos darbo jėgos pasiūlą, darbo užmokestis mažėtų, kol pasiektų ar viršytų kvalifikuotos darbo jėgos darbo užmokestį. Realybėje ši situacija

²⁷ Pastarieji duomenys buvo paskelbti iki 2001 m. gyventojų surašymo. Pastarasis rodiklis neįvertina neregistruotos migracijos poveikio.

²⁸ Ilgalaiškės jaunimo dalies tarp darbingo amžiaus gyventojų prognozės Lietuvoje bei kitose ES šalyse pateiktos 8 – 9 priede.

²⁹ Įvertinta remiantis Jungtinių tautų gyventojų skaičiaus prognozės duomenis (World Population Prospects. United Nations, New York, 1999).

mažai tikėtina, nes faktai rodo, jog beveik visame pasaulyje daugelyje profesijų nuolat egzistuoja kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas, o nekvalifikuotos – perteklius (R. Matiušaitytė, 2001, p. 35).

Kiti mokslininkai (J. E. Meade, 1995, A. Gray, 2000) teigia, jog individo užimtumo perspektyvos iš dalies priklauso nuo jo kvalifikacijos. Pastaroji netiesiogiai apsprendžia ir darbo kokybę – norėdamas daugiau užsidirbti individas privalo kelti savo kvalifikaciją, kuri savo ruožtu garantuoja geresnę darbo kokybę. Ilgalaikėje perspektyvoje bendras aukštesnis kvalifikacijos lygis sąlygoja ekonominį augimą, kuris didina užimtumą. Todėl J. E. Meade nuomone, aukštesnis kvalifikacijos lygis netiesiogiai (savo poveikiu ekonominiam augimui) gali padidinti jaunimo užimtumo galimybes (J. E. Meade, 1995, p. 17).

Pasaulio raidos tendencijos rodo, kad iš agrarinės, o vėliau industrinės visuomenės sparčiai ir vienareikšmiškai pereinama į informacinę visuomenę. Tai reiškia, kad vis mažiau žmonių reikia dirbti žemės ūkio ir pramonės srityje. Daugėja žmonių, kurie dirba paslaugų ir informacinio aprūpinimo sferoje. Tolydžiai intensyvėjant informacinės sąveikos procesams, kuriama globali visuomenė, kurios pagrindu tampa informacija. Labiausiai industriniu požiūriu išsivysčiusiose valstybėse realiai modeliuojamas kitas valstybės raidos tikslas – žinių, kompetencijos ir išminties visuomenė. Atsiranda nauji informacijos amžiaus konkurencingumo atributai: veiksminga ir daugialypė informacinė infrastruktūra ir darbo jėga, gebanti išnaudoti jos potencialą. J. Bynner (1998) ir kiti mokslininkai teigia, kad šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje žinios yra tikrasis išplėtos ekonomikos kapitalas bei svarbiausias ekonomikos variklis (Lietuvos mokslo ir technologijų baltoji knyga, 2000, p. 12). Todėl drąsiai galima teigti, jog sėkmingas ir visapusiškas individo integravimasis į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsimokslinimo įgijimo. Užsienio šalių mokslininkai pažymi, kad individo socialinius ekonominius pasiekimus brandžiam amžiuje lemia jo išsimokslinimo kokybė (A. M. O’Rand, 1990). Pastebima tendencija, jog dideli profesionalumo reikalavimai darbo rinkoje ilgina jaunimo mokymosi laikotarpį ir atitinkamai atideda darbinės veiklos pradžią (F. Granstom, 1997; L. Toulemon ir C. Guilbert–Lantoine, 1998; J. Wyn ir P. Dwyer, 2000). Naujų technologijų atsiradimas, pasikeitimai pramonės bei verslo srityse reikalauja visapusiško išsilavinimo, gerų darbo įgūdžių. Dažniausiai bedarbiais tampa mažiausiai išsilavinę ir neturintys reikiamų įgūdžių asmenys (Economic review, 1995; H. J. Frazis, J. R. Spletzer, 2005).

2. JAUNIMO NEDARBO PRIEŽASČIŲ BEI PASEKMIŲ ANALIZĖ IR VERTINIMAS

2.1. Metodiniai darbo rinkos rodiklių taikymo bei tobulinimo klausimai

Vertinant jaunimo padėtį darbo rinkoje, iškyla ne tik statistinių, bet ir metodologinių problemų. Mokslinėje literatūroje sutinkame kontrastingas tų pačių darbo rinkos sąvokų išreiškiančio rodiklio reikšmes. Jaunimo užimtumo ir darbo jėgos kiekybinės charakteristikos skirtinguose informacijos šaltiniuose skiriasi. Todėl, prieš pradėdami detalesnę jaunimo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos lygio analizę, apibūdinsime atskirą situaciją darbo rinkoje charakterizuojančius rodiklius, kurie turi atspindėti darbo rinkos elementus – darbo jėgos pasiūlą, darbo paklausą ir darbo rinkos konjunktūrą (darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį)³⁰. Kartu pabrėžtina, jog kuriant Lietuvos darbo biržos statistinėje praktikoje taikomų rodiklių sistemą, buvo pateikti atskirų mokslininkų pasiūlymai dėl šių rodiklių taikymo galimybių Lietuvoje vertinant situaciją darbo rinkoje. Dalis šių pasiūlytų aptariamų rodiklių įeina į Lietuvos darbo biržos taikomų rodiklių sistemą. Analizuojant šių rodiklių skaičiavimo metodiką, įvertinsime jų taikymo galimybes tiriant jaunimo padėtį darbo rinkoje.

Darbo jėgos pasiūlą charakterizuojantys rodikliai. Išreiškiama nuomonė, jog, tiriant darbo jėgos pasiūlą darbo rinkoje, galima taikyti *darbo jėgos pasiūlos intensyvumo rodiklį*. Jį išreiškia besikreipiančių į darbo biržas per tam tikrą laikotarpį bedarbių skaičiaus procentinis santykis su ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičiumi arba net su darbingo amžiaus gyventojų skaičiumi (M. Damidavičius, 1997; Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998, p. 25). Diskutuotina, ar apskritai šis rodiklis gali būti naudingas tiriant jaunimo padėtį darbo rinkoje. Šiuo požiūriu neabejotinai tikslesnis įprastas nedarbo lygio rodiklis, kuris tiksliau atspindi darbo pasiūlos intensyvumą. Bedarbių skaičiaus vidurkis leidžia išvengti atsitiktinių padėties darbo rinkoje svyravimų, tuo tarpu besikreipiančių asmenų skaičius negali būti tikslus nedarbo intensyvumo matas.

Vietoj darbo jėgos pasiūlos intensyvumo rodiklio galima naudoti kitą santykinį rodiklį – *darbo rinkos papildymo koeficientą*. Jį išreiškia užregistruotų bedarbių per tam tikrą laikotarpį skaičiaus santykis su bedarbių, kuriems buvo nutraukta darbo paieška (įskaitant įdarbintus) per nurodytą periodą, skaičiumi. Jis parodo darbo jėgos pasiūlos darbo rinkoje padidėjimą arba sumažėjimą per tam tikrą laikotarpį. Jei koeficiento reikšmė didesnė už 1, tai reiškia, kad naujai užregistruotų bedarbių skaičius buvo didesnis už per tą patį laikotarpį nutrauktų darbo paieškų skaičių, ir atvirkščiai. Interpretuojant šio rodiklio prasmę, jį vaizdumo dėlei, galima paversti procentiniu dydžiu (t. y. išreikšti procentais). Jis parodo, kiek šimtui nutrauktų per atitinkamą laikotarpį darbo paieškų tenka naujai užregistruotų bedarbių:

$$Pk = \frac{Bu}{Bn} \times 100, \quad (2)$$

čia: Pk – darbo rinkos papildymo koeficientas (%); Bu – naujai užregistruotų per tam tikrą laikotarpį bedarbių skaičius (žm.); Bn – bedarbių skaičius, kuriems buvo nutraukta darbo paieška (įskaitant įdarbintus) per nurodytą laikotarpį.

Jauni bedarbiai tai specifinė grupė, kuriai būdinga itin didelė kaita darbo rinkoje. Todėl darbo rinkos papildymo koeficientas gali neblogai atspindėti šios kaitos mastus (ypač teritorinių darbo biržų (TDB) lygyje).

Darbo jėgos paklausą charakterizuojantys rodikliai. Darbo jėgos paklausai įvertinti buvo pasiūlytas santykinis rodiklis – *darbo vietų vakantiškumo lygis*, t. y. laisvų darbo vietų skaičiaus procentinis santykis su bendru sąrašiniu darbuotojų skaičiumi (Darbo rinkos terminai ir sąvokos,

³⁰ Vertinant gyventojų (jaunimo) padėtį darbo rinkoje tikslinga plačiau naudoti santykiniais dydžiais. Ypač tai akivaizdu lyginant teritoriniu pūviu, kai absoliučių rodiklių palyginimas netenka prasmės. Atskiruose miestuose ir rajonuose ekonomiškai aktyvių ir darbingo amžiaus (tame tarpe ir jaunimo) skaičius nemažai skiriasi. Absoliutiniai rodikliai (užimtųjų ir bedarbių skaičius) gali būti tik atskiros teritorijos bendros tendencijos (pvz. nedarbo, užimtumo) trumpalaikė iliustracija.

1998, p. 38). Šis rodiklis gali būti apskaičiuojamas pagal atskiras profesijas arba artimų profesijų grupes. Jis parodo darbo jėgos paklausos intensyvumą ir leidžia palyginti šiuo požiūriu atskirus regionus. Tačiau šio rodiklio skaičiavimas yra gana problematiškas, kadangi statistiniai duomenys apie darbuotojų skaičių, ypač teritoriniu pūviu, nepakankamai tiksūs. Šį rodiklį būtų tikslinga taikyti ir tiriant jaunimo padėtį darbo rinkoje apskričių lygyje, tačiau dėl informacijos stokos jo negalima panaudoti TDB lygyje.

Svarbiausias darbo rinkos konjunktūrą apibūdinantis santykinis rodiklis – *nedarbo lygis*. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) rekomenduoja nedarbo lygį nustatyti remiantis tiriamos amžiaus grupės ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičiumi (darbo jėga). Statistikos departamento atliekamų darbo jėgos tyrimų ir Lietuvos darbo biržos duomenys apie bedarbių (taip pat ir jaunų bedarbių) skaičių ir nedarbo lygį ženkliai skiriasi, kadangi šios institucijos naudoja skirtingas šių rodiklių skaičiavimo metodikas. Darbo jėgos (namų ūkių) tyrimai Statistikos departamento atliekami prisilaikant EUROSTAT'o reikalavimų (tai leidžia palyginti įvairių šalių duomenis). Darbo biržos duomenys renkami, apdorojami ir grupuojami atsižvelgiant daugiau į nedarbo ir darbo rinkos operatyvinio reguliavimo poreikius. Darbo jėgos tyrimų ir darbo biržų duomenys yra labai įvairūs, tačiau vienų ir kitų palyginimas gana sudėtingas. Statistikos departamento atliekamuose darbo jėgos tyrimuose fiksuojamas bedarbių skaičius gerokai didesnis nei pateikiamas Lietuvos darbo biržos statistikoje. Tai lemia keletas aplinkybių. Pirmiausia, kaip jau minėjome, skiriasi pati bedarbio samprata. Kadangi nemaža dalis nedirbančiųjų nesikreipia į darbo biržą, tai jie nepatenka į oficialių bedarbių skaičių. Be to, oficialių bedarbio statusą gali įgyti ne visi norintys įsidarbinti, o tik darbingo amžiaus asmenys. Bedarbio statuso neįgytų ir besimokantys dieninėse mokyklose moksleiviai bei studentai, nors jie ir aktyviai ieškotų darbo. Taigi, oficialiam bedarbio statusui taikomi griežtesni kriterijai. Dėl šių aplinkybių darbo biržose registruotų bedarbių (jaunų bedarbių) skaičius yra gerokai mažesnis už darbo jėgos tyrimuose užfiksuotą bedarbių skaičių.

Kaip parodė 1–ajame darbo skyriuje teorinė darbo išteklių sampratos apžvalga bei jų klasifikavimo galimybių analizė, pagal TDO rekomendacijas į bedarbių kategoriją patenka ir studentai, kurie tiriamąjį laikotarpį užimti neekonomine veikla (mokosi), bet ieško darbo ir pasirengę artimiausiu metu (per dvi savaites) pradėti dirbti (R. Hussmanns, F. Mehran, V. Verma, 1992, p. 104; L. D. Singell, J. H. Lillydahl, 1989; R. B. Freeman, J. L. Medoff, 1982, p. 84) (1.1 poskyris). Tačiau darbo jėgai nepriklauso tie studentai, kurie ieško darbo žiemą vasaros laikotarpiui ar planuoja pradėti dirbti per 30 dienų (J. L. Zagorsky, 1993, p. 61). Kaip rodo įvairių šalių statistinių duomenų analizė, kai kuriose šalyse nemažą dalį bedarbių sudaro besimokantis jaunimas. Studentų priskyrimas bedarbių kategorijai koreguoja nedarbo lygio rodiklius. Išreiškiama nuomonė, jog šie asmenys (studentai) neturėtų būti priskirti darbo jėgos kategorijai, traktuojant mokymąsi kaip pagrindinę šių asmenų veiklą.

Priešingos nuomonės išsiskiria dėl nedarbo lygio, išreikšto bedarbių procentiniu santykiu su tiriamos amžiaus grupės gyventojų skaičiumi panaudojimo tikslingumo analizėje. Pažymima, jog nedarbo lygio rodiklių nustatymo metodika, remiantis tiriamos amžiaus grupės gyventojų skaičiumi, turi esminių trūkumų. Ne visi tiriamos amžiaus gyventojai gali ir nori dirbti. Dalis jų yra invalidai arba riboto darbingumo žmonės. Kitų, ypatingai jaunimo tarpe, pagrindinė veikla yra mokymasis. Dar kiti, turėdami legalų arba nelegalų pajamų šaltinį, nenori dirbti samdos sąlygomis. Todėl tiriamos amžiaus gyventojų skaičius yra gana žymiai didesnis už tos pačios amžiaus grupės ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių ir, nustatant pagal jį nedarbo lygį, šio rodiklio reikšmė yra sumažinama. Iš kitos pusės nedarbo lygio rodiklis, įvertintas pagal tiriamos amžiaus grupės gyventojų skaičių patogus tuo atveju, kai statistinės informacijos apie ekonomiškai aktyvius gyventojus nėra arba ji nepakankamai tiksli. Be to, nedarbo lygis, apskaičiuotas tiriamos amžiaus grupės gyventojams, tinkamesnis nedarbo prognozėms, ypač ilgalaikėms, kai neįmanoma pakankamai tiksliai įvertinti ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičiaus pasikeitimo perspektyvoje (A. Pocius, 1995, p. 26). Kita vertus, nedarbo lygis ekonomiškai aktyviems gyventojams yra tobulesnis už analogišką rodiklį, apskaičiuotą tiriamos amžiaus grupės gyventojams, nes į jo vardiklį nepatenka neieškantys darbo, ekonomiškai neaktyvūs tiriamos amžiaus grupės gyventojai. Tačiau užsienio šalių mokslinėje literatūroje pastaruosiu metu diskutuojama apie šio jaunimo

nedarbo lygio rodiklio (apskaičiuoto nuo jaunimo amžiaus grupės) ir kitų jaunimo padėtį darbo rinkoje išreiškiančių rodiklių taikymo galimybes bei tikslumą (N. O'Higgins, 2001, p. 18–19; O. Marchand, 1999, p. 331). Tiksliai įvertinti darbo jėgos apimtį jaunimo amžiaus grupėje sudėtinga. Be to, įprastinis jaunimo nedarbo lygio rodiklis žymiai priklauso nuo darbo jėgos skaičiaus svyravimų.

Kitas klausimas, kaip klasifikuoti žmones, tradiciškai nepriskiriamus darbo jėgai, kurie nori dirbti, tačiau nėra aktyvūs darbo ieškotojai (šie asmenys ekonominėje literatūroje traktuojami kaip „praradę viltį rasti darbą bedarbiai atsisakę tolimesnio darbo paieškų“), kadangi nemato galimybių jį gauti. Jų nepriskyrimas darbo jėgai yra susijęs su vyraujančiomis ekonominėmis sąlygomis. Skaičiuojant įprastą nedarbo lygį (bedarbių ir darbo jėgos procentinį santykį) neįvertinamas „galimybės gauti darbą“ kriterijus. Todėl pastaruoju metu vis dažniau diskusijų objektu tampa kito rodiklio – neužimtumo (*non employment*) lygio skaičiavimo tikslingumas, kuris, kai kurių autorių nuomone, tiksliau (giliau) atspindėtų tiriamos problemos (t. y. nedarbo) mastą (P. Ryan, 2003; N. O'Higgins, 2003, p. 21–22; OECD, 2002, p. 22–23).

Šiuo atveju, skaičiuojant neužimtumo (*non employment*) rodiklį, įtraukiamas visas jaunimas, kuris nei mokosi, nei yra užimtas, t. y. $NL = B + N / B + N + E$, kur B – bedarbių skaičius, N – neužimtų (bet nepriskirtų bedarbių kategorijai (pagal oficialus reikalavimus)) ir nesimokančių asmenų skaičius, E – užimtųjų skaičius (N. O'Higgins, 2001, p. 37).

Bedarbių įdarbinimo rodikliai. Lietuvos darbo biržos taikomų rodiklių sistemoje pateikti du bedarbių įdarbinimą apibūdinantys santykiniai rodikliai. Pirmasis rodiklis – *įdarbinimo lygis*, t. y. įdarbintų bedarbių per tam tikrą laikotarpį skaičiaus procentinis santykis su bendruoju vidutiniu bedarbių skaičiumi.

$$I = \frac{I}{(Bp + Bg) / 2} \times 100, \quad (3)$$

čia: I – įdarbinimo lygis (%), I – per tam tikrą laikotarpį įdarbintų bedarbių skaičius; Bp – užregistruotų tam tikro laikotarpio pradžioje bedarbių skaičius; Bg – užregistruotų tam tikro laikotarpio pabaigoje bedarbių skaičius (M. Damidavičius, 1999, p. 68).

Antrasis rodiklis – *įdarbinimo norma*. Tai įdarbintų per tam tikrą laikotarpį bedarbių skaičiaus procentinis santykis su per tam tikrą laikotarpį naujai užregistruotų bedarbių skaičiumi.

$$In = \frac{I}{Bu} \times 100, \quad (4)$$

čia: In – įdarbinimo norma (%); I – per tam tikrą laikotarpį įdarbintų bedarbių skaičius; Bu – naujai užregistruotų per tam tikrą laikotarpį bedarbių skaičius. Šis rodiklis tiksliau negu įdarbinimo lygis parodo pokyčius darbo rinkos konjunktūroje per tam tikrą laikotarpį (A. Pocius, M. Damidavičius, 1997, p. 26; M. Damidavičius, 1998, p. 42).

Įsadarbinimo galimybės didele dalimi priklauso nuo ieškančiųjų darbo konkurencijos aštrumo darbo rinkoje, kuri išreiškia tam tikri rodikliai. Mūsų šalies mokslinėje literatūroje išreiškiamą nuomonę, jog konkurencijos mastą darbo rinkoje galima išreikšti konkurencijos lygio bei laipsnio rodikliais.

Konkurencijos lygis (norma) – laisvų darbo vietų skaičiaus procentinis santykis su ieškančių darbo pretendentų jas užimti skaičiumi.

$$Kn = \frac{Lg}{Bg} \times 100, \quad (5)$$

čia: Kn – konkurencijos norma (%); Lg – laisvų darbo vietų skaičius ataskaitinio periodo pabaigoje; Bg – užregistruotų laikotarpio pabaigoje bedarbių skaičius (M. Damidavičius, 1997, p. 26). Tai gana bendras rodiklis, nusakantis, kokia bedarbių dalis potencialiai gali būti įdarbinta užregistruotose laisvose darbo vietose.

Konkurencijos laipsnis – bedarbių skaičius, vidutiniškai pretenduojančių į vieną laisvą darbo vietą pagal atskiras profesijas arba profesijų grupes. Jis nustatomas tam tikros profesijos, profesijų grupės bedarbių skaičių dalijant iš atitinkamos profesijos laisvų darbo vietų (vakansijų) skaičiaus.

$$Kl = \frac{Bg}{Lg} \times 100, \quad (6)$$

čia: Kl – konkurencijos laipsnis (%); Lg – tam tikros profesijos laisvų darbo vietų skaičius; Bg – atitinkamos profesijos bedarbių skaičius.

Manoma, jog abu aptarti rodikliai apibūdina konkurencijos aštrumą darbo rinkoje. Konkurencijos norma charakterizuoja bendrą įtampą darbo rinkoje, tuo tarpu kai konkurencijos laipsnis nusako jos aštrumą konkrečioje nedarbančių profesinėje grupėje ir tiksliau parodo įsidarbinimo galimybes (M. Damidavičius, 1999, p. 69). Tačiau šis požiūris yra klaidingas, kadangi pasiūlytas konkurencijos normos rodiklis visiškai neparodo šio reiškinio masto. Pavyzdžiui, pirmo rodiklio augimas rodo visiškai priešingą procesą – spartesnį laisvų darbo vietų skaičiaus gausėjimą (lyginant su bedarbių skaičiaus dinamika). Vertinant jaunimo padėtį darbo rinkoje, tikslinga būtų taikyti konkurencijos laipsnio rodiklį, tačiau efektyvesnei analizei galima taikyti tik intervalinius duomenis apie darbo vietų skaičiaus registraciją.

Labai svarbi situaciją darbo rinkoje ir jos konjunktūrą apibūdinanti charakteristika yra *vidutinė nedarbo trukmė*. Tai nedarbo mastą apibūdinantis rodiklis. Jeigu nedarbo lygis apibūdina nedarbą daugiau kiekybiniu požiūriu, tai vidutinė nedarbo trukmė išreiškia daugiau kokybinę nedarbo pusę.

Vidutinę nedarbo trukmę apibūdina du rodikliai. Tai:

1) *Vidutinė (apskaitinė) nedarbo trukmė* – rodiklis, parodantis vidutinę nedarbo trukmę tam tikru momentu – tai visų bedarbių, kurie buvo užsiregistravę darbo biržoje (taip ir įdarbintų, ir tų, kuriems buvo nutraukta darbo paieška dėl kitų priežasčių) nedarbo laiko trukmių suma, padalinta iš bedarbių skaičiaus.

$$Vn = \frac{\sum_i Tb_i}{Bb}, \quad (7)$$

čia: Vn – vidutinė nedarbo trukmė (mėn.); Tb_i – i -tojo bedarbio, kuris buvo užsiregistravęs darbo biržoje nedarbo trukmė; Bb – užregistruotų bedarbių skaičius; $i=1, \dots, Bb$.

2) *Vidutinė (baigtinė) nedarbo trukmė* – tai laikotarpis (mėn.), vidutiniškai tenkantis vienam bedarbiui (nuo jo registravimosi darbo biržoje iki jo įsidarbinimo), per kurį bedarbis susiranda darbą. Jį išreiškia įdarbintų per atitinkamą laikotarpį bedarbių nedarbo trukmės (mėnesiais) sumos santykis su per tą patį periodą įdarbintų bedarbių skaičiumi.

$$Vnb = \frac{\sum_i It_i}{I}, \quad (8)$$

čia: Vnb – vidutinė baigtinė nedarbo trukmė (mėn.); It_i – i -tojo bedarbio, kuris buvo įdarbintas per atitinkamą periodą, nedarbo trukmė; I – bedarbių, kurie buvo įdarbinti per tą patį laikotarpį, skaičius.

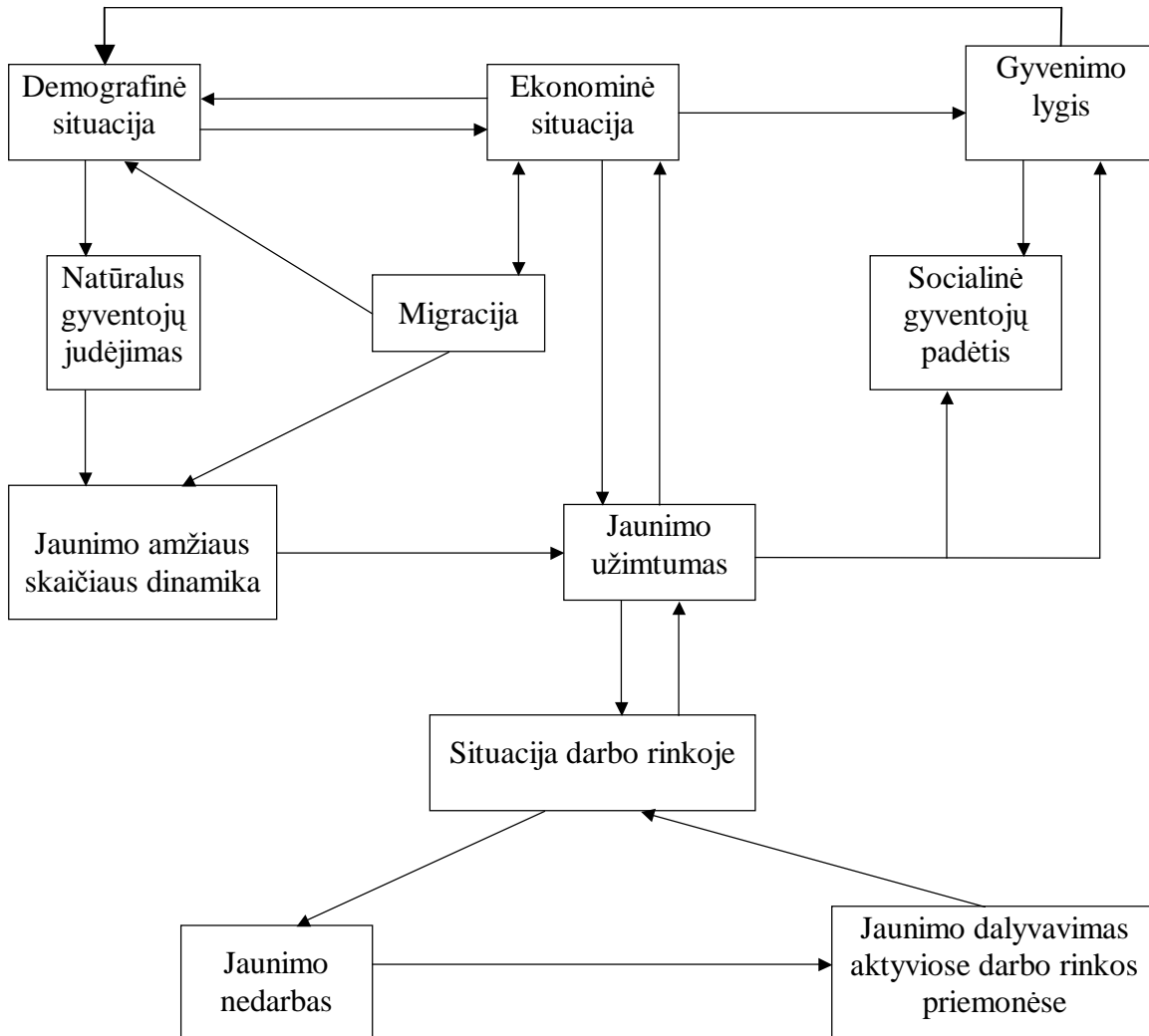
Vertinant jaunimo padėtį darbo rinkoje, tikslinga būtų atlikti palyginamąją baigtinės ir apskaitinės nedarbo trukmės analizę TDB lygyje. Šių rodiklių skirtumas išreiškia „paslėptą“ nedarbo trukmę. Pagrindinė problema – darbo biržoje skaičiuojama tik apskaitinė nedarbo trukmė.

Apibendrinant galima teigti, jog dalis ankščiau nagrinėtų rodiklių naudojami šalies darbo biržų praktikoje, kitiems paskaičiuoti būtina papildoma informacija, dar kitus galima skaičiuoti remiantis jau turimais duomenimis. Vertinant padėtį darbo rinkoje, visi šie rodikliai gali būti apskaičiuoti atskiroms bedarbių kategorijoms, socialinėms ir demografinėms grupėms: jaunimui, priešpensinio amžiaus asmenims ir pan.

Apžvelgę pagrindinius situaciją darbo rinkoje charakterizuojančius rodiklius, pereisime prie konkrečios jaunimo padėties darbo rinkoje analizės.

2.2. Jaunimo padėties pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje (lyginamoji analizė)

Kaip jau minėjome šio darbo 1.3.3 skirsnyje, jaunimo užimtumas yra sudėtinga, daugiafunkcinė sistema, priklausanti nuo ekonominių, demografinių ir socialinių veiksnių (12 pav.). Todėl, vertinant jaunimo padėtį darbo rinkoje, skiriami skirtingi analizės lygiai: ekonominiai, demografiniai procesai, švietimas bei profesinis rengimas ir pan.



12 pav. Jaunimo padėtį darbo rinkoje įtakoiantys veiksniai

2.2.1. Bendros ekonominės situacijos ir gyventojų užimtumo tendencijos

Politinės ir socialinės permainos Lietuvoje bei ūkio transformavimas rinkos ekonomikos link turėjo labai didelę įtaką užimtumui ir situacijai darbo rinkoje. Pereinant į rinkos ekonomiką, tiek bendras gyventojų, tiek jaunimo užimtumas pradėjo sparčiai mažėti. Šio reiškinio pasekmė – nedarbo padidėjimas. Reikia pažymėti, kad nuo 1990 metų Lietuvoje iš pagrindų pasikeitė padėtis darbo rinkoje. Šalia teigiamų pokyčių (sumažėjo perteklinis užimtumas, išaugo darbo produktyvumas ir pan.) plačiai pasireiškė ir neigiami (išaugo nedarbas, laikinai padidėjo užimtumas žemės ūkyje, atsirado neoficialus užimtumas, sumažėjo užimtumo garantijos ir pan.). Pereinamuoju į rinkos ekonomiką laikotarpiu vyko spartūs ekonomikos struktūros pokyčiai, kurie savo ruožtu veikė užimtumo tendencijas (B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, A. Pocius, 2000–2003). Tačiau bendrojo užimtumo lygio sumažėjimas nebuvo toks didelis kaip BVP sumažėjimas. 10 dešimtmečio pirmojoje pusėje dirbančių gyventojų sumažėjo 200 tūkst. (šiek tiek daugiau nei 11 %), o BVP sumažėjo 40 %. Ypač sparčiai užimtųjų skaičius mažėjo 1993–1995 m., kiek lėčiau – 1991–1992 m. Santykinės užimtųjų skaičiaus stabilizacijos laikotarpis prasidėjo nuo

1996 m. ir tęsėsi iki 2000 m. Nepaisant to, lyginant 2001 m. ir 1999 m., padėtis žymiai pablogėjo – bendras užimtųjų skaičius sumažėjo 8 %. Vėliau išryškėjo užimtųjų skaičiaus augimo laikotarpis. 2001–2005 m. sparčiai augant BVP, užimtųjų skaičius padidėjo 9 %.

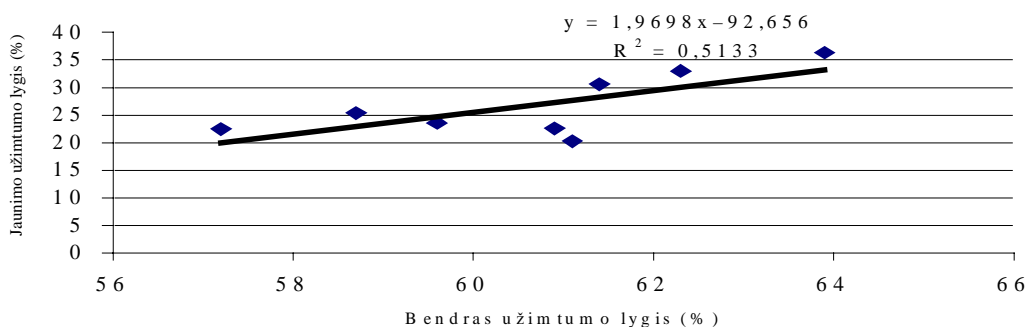
Ilgalaikė nedarbo lygio dinamika primena bangos pavidalo kreivę, kuri iki 2002 m. kilo (Lietuvos darbo biržos duomenimis, 1994–2001 m. šis rodiklis išaugo nuo 3,8 % iki 12,5 %). Tai, matyt, susiję su ekonomikos (BVP) kitimo tempų cikliškumu. Tačiau Lietuvoje pastebimas ryškus neatitikimas tarp ekonomikos augimo tempų (BVP) ir nedarbo lygio. Nors BVP 2000 m. pradėjo augti, tačiau nedarbo lygis didėjo ypač sparčiai. Tokiu būdu, ryšis tarp BVP augimo ir darbo rinkoje vykstančių procesų buvo prieštaringas. Tik nuo 2002 m. mūsų šalies darbo rinkoje pradėjo ryškėti žymūs pozityvūs pokyčiai (mažėjo bedarbių skaičius bei nedarbo lygis, išaugo užimtumas).

Iš 2 lentelėje pateiktų duomenų, galima daryti prielaidą, jog Lietuvoje dabartiniu metu egzistuoja santykinai didelis (2 metų) laiko lagas tarp ekonominio šalies augimo ir jo pasireiškimo socialinėje bei darbo sferoje, o logiškai pagrįsto tampraus ryšio laiko atžvilgiu (trumpalaikių pokyčių požiūriu) tarp ekonomikos kitimo tempų ir realaus gyventojų užimtumo nėra. Bendras užimtųjų skaičius pradėjo augti tik nuo 2002 m., tuo tarpu BVP didėjo beveik visą tiriamą laikotarpį. Ypač nepalankūs šalyje buvo jaunimo užimtumo pokyčiai.

2 lentelė. Pagrindinių ekonomikos ir darbo rinkos rodiklių pokytis Lietuvoje (%)

Rodikliai, jų pokytis	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
BVP pokyčiai	-3,9	4,7	6,4	6,8	10,5	7,0	7,3
Bendro užimtumo lygio pokyčiai	-1,4	-4,4	-2,6	4,2	2,2	0,3	2,5
Jaunimo užimtumo lygio pokyčiai	-7,3	-17,0	-11,4	4,9	-4,2	-10,2	3,9
Bendro nedarbo lygio pokyčiai	10,6	12,3	6,1	-20,7	-10,1	-8,1	-27,2
Jaunimo nedarbo lygio pokyčiai	18,8	10,3	3,7	-26,0	7,8	-9,3	-30,2
Vidutinio bruto darbo užmokesčio pokyčiai	6,2	-1,7	1,2	3,2	5,8	7,9	17,4

Kaip parodė 1–ajame darbo skyriuje jaunimo aktyvumą darbo rinkoje sąlygojančių veiksnių teorinė analizė, egzistuoja glaudus ryšys tarp bendro užimtumo lygio bei jaunimo amžiaus grupės užimtumo lygio (1.3.3 skirsnis). Empiriniai vertinimai patvirtino, jog tarp minėtų dydžių stebima stipri teigiama koreliacija ($r = 0,716, p = 0,046$), rodanti, jog, mažėjant bendram gyventojų užimtumui, jaunimo užimtumas taip pat mažėjo (13 pav.). Tačiau kaip rodo detalesnė statistinių duomenų analizė, vykstantys pokyčiai darbo rinkoje skirtingas demografines grupes įtakojo labai nevienodai. Užimtumo sumažėjimas labiausiai palietė jaunimo amžiaus grupei priskiriamus asmenis.



13 pav. Priklausomybė tarp bendro užimtumo ir jaunimo užimtumo (apskaičiuota remiantis Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenimis)

2.2.2. Jaunimo užimtumo ir ekonominio aktyvumo tendencijos³¹

Gyventojų ekonominio aktyvumo tendencijų analizė rodo, jog 1997–2005 m. laikotarpiu bendras ekonominio aktyvumo lygis, kuris skaičiuojamas 15–64 metų amžiaus gyventojams, pakito palyginti nedaug – aptariamam laikotarpiu jis svyravo maždaug – 68–72 % ribose. Tačiau už šių svyravimų slepiasi gana žymūs ekonominio aktyvumo pokyčiai atskirose gyventojų amžiaus grupėse. Jei pagyvenusio amžiaus gyventojų tarpe jis pamažu auga, tai jaunimo amžiaus grupėje (iki 25 metų) jis mažėja ypač sparčiai. Jaunimo pasyvumą šalies darbo rinkoje iliustruoja absoliutiniai duomenys. Per palyginti trumpą aptariamą laikotarpį iš šalies jaunimo darbo rinkos iškrito daugiau nei 100 tūkst. darbo jėgos (3 lentelė). Manome, jog dėl aukštų jaunimo neregistruotos (nelegalios) emigracijos mastų į užsienio šalis aptariamus absoliutinių rodiklių pokyčius galima laikyti apytikriais, nors visiškai akivaizdu, kad jaunimo darbo jėgos nuostoliai Lietuvoje yra ypač dideli.

3 lentelė. Jaunimo užimtumo ir aktyvumo darbo rinkoje dinamika Lietuvoje darbo jėgos tyrimų duomenimis³² (vidutiniai metiniai rodikliai, tūkst.)

Jaunimo aktyvumo ir užimtumo rodikliai	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Jaunimo darbo jėga	245,0 (259,6)	212,6 (239,4)	208,2 (232,0)	180,2 (198,4)	162,4	155,7	156,2	137,9	131,7
Užimtieji	183,2 (194,1)	163,9 (186,7)	151,6 (170,5)	126,1 (141,0)	111,9	119,9	117,4	106,9	111,0
Bedarbiai	61,8 (65,5)	48,7 (53,1)	56,6 (61,4)	54,1 (57,3)	50,5	35,8	38,8	31,0	20,7

Palyginus 2005 m. ir 1997 m. užimtųjų rodiklius sustambintose amžiaus grupėse, išryškėjo, jog labiausiai jų skaičiaus lyginamasis svoris sumažėjo jaunimo amžiaus grupėje (nuo 12 % iki 7,5 %), kitose amžiaus grupėse šis pokytis buvo mažesnis. Užimtumo lygio tendencijos buvo dar ryškesnės. Jaunimo (iki 25 metų amžiaus) užimtumo lygis aptariamam laikotarpiu sumažėjo nuo 36,3 % iki 21,1 %. Itin sparčiai užimtumo lygis mažėjo 1997–2001 m. laikotarpiu (nuo 36,3 % iki 22,5 %), po to sekė užimtumo lygio rodiklio stabilizacija ir nežymūs svyravimai (L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2003). Būtina pabrėžti, kad 2002 m. laikinai išaugęs, jaunimo užimtumas 2003–2004 m. vėl sumažėjo (iki 20,3 %) pasiekdamas minimalų lygį per visą tyrimą laikotarpį. 2005 m. vyko pozityvūs jaunimo užimtumo pokyčiai (šis rodiklis išaugo iki 21,1 %), nors šis padidėjimas buvo palyginti nežymus. Lyginant 2004 ir 2005 metus užimtųjų skaičius, jaunimo amžiaus grupėje, padidėjo nuo 107 iki 111 tūkst. 2001–2005 m. tik šiek tiek daugiau nei kas penktas jaunimo amžiaus grupei priskiriamas gyventojas buvo užimtas. Todėl galima teigti, kad jaunimo užimtumo lygis nėra pakankamas situacijos gerinimo požiūriu. Jaunimas turi pakankamai didelių užimtumo augimo rezervų (jaunimo užimtumo kitimo tendencijos bei raidos perspektyvos pateiktos 10–19 prieduose).

Esama pokyčių visose jaunimo struktūros grupėse: užimtųjų, neaktyviųjų ir bedarbių. 1997 m. ekonomiškai aktyvūs buvo 49 % 15–24 metų amžiaus jaunimo (užimtieji sudarė 37 %, bedarbiai – 12 %), 51 % jaunimo buvo neaktyvūs. 1997–2005 m. sumažėjo užimtųjų (iki 21 %), ir bedarbių (iki 4 %). 2005 m. ekonomiškai aktyvūs buvo 25 % jaunimo, neaktyvių grupė

³¹ Vertinant jaunimo padėtį darbo rinkoje, disertacijoje nagrinėjamas 1994–2005 m. jaunimo užimtumo ir nedarbo kitimas, atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinkos raidą. Toks tyrimo laikotarpis pasirinktas dėl to, kad pakankamai gerai atskleidžia šalies ūkio ir darbo rinkos pokyčius, turinčius įtakos jaunimo užimtumui bei nedarbui, ir leidžia palyginti skaičiuojamus nedarbo rodiklius, taikant vieną metodiką.

³² 1998–2001 m. pateikti perskaiciuoti Statistikos departamento atliekamų darbo jėgos tyrimų duomenys, atsižvelgiant į 2001 m. gyventojų surašymo rezultatus. Skliausteliuose pateikti neperskaiciuoti darbo jėgos tyrimų duomenys. 1997 m. duomenys patikslinti remiantis autorės skaičiavimais.

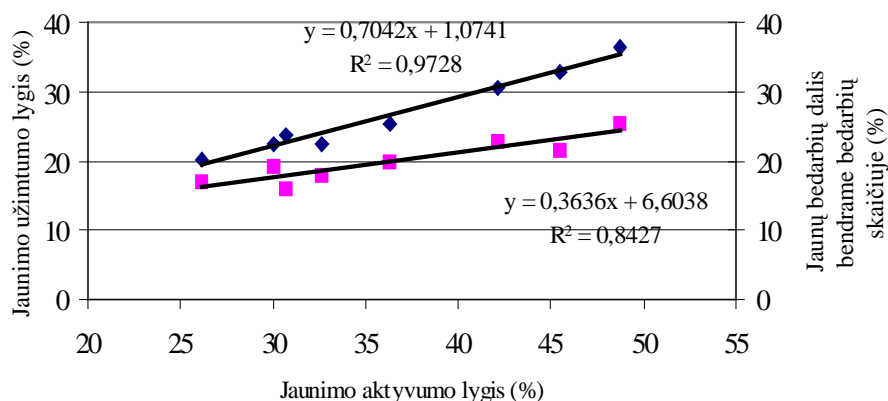
padidėjo net iki 75 %. Skaičiavimai rodo, kad neaktyvių gyventojų skaičiaus augimui didžiausią įtaką 1997–2005 m. turėjo užimtumo sumažėjimas (51,9 %) (4 lentelė). Užimtųjų skaičiaus sumažėjimo dėka neaktyvių gyventojų skaičius padidėjo net 72 tūkst. Antras pagal svarbą veiksnys – bedarbių skaičiaus sumažėjimas apsprendė beveik trečdalį (29,5 %) ekonomiškai neaktyvaus jaunimo padidėjimo (41,1 tūkst.). Mažiausias teigiamas neaktyvaus jaunimo pokytis buvo dėl gyventojų skaičiaus padidėjimo šioje amžiaus grupėje (18,6 %). Tai sudarė 18,6 % neaktyvių gyventojų skaičiaus amžiaus grupėje padidėjimo (4 lentelė). Pastarojo veiksnio įtaka laikina, kadangi artimiausioje perspektyvoje demografinio veiksnio įtaka jaunimo skaičiaus dinamikai taps nepalanki dėl sumažėjusio gimstamumo.

4 lentelė. Jaunimo (15–24 metų amžiaus gyventojų) darbo jėgos skaičiaus nuostoliai dėl ekonomiškai neaktyvių gyventojų skaičiaus gausėjimo 1997–2005 m. laikotarpiu

Rodiklio pavadinimas	Jaunimo skaičiaus judėjimo nuostoliai, išreikšti pokyčiu (tūkst.)	Pokyčio struktūra (%)
Neaktyvaus jaunimo padidėjimas	139,2	100
padidėjimo veiksniai:		
dėl faktinio jaunimo skaičius pokyčio	25,9	18,6
dėl jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus sumažėjimo	72,2	51,9
dėl jaunimo amžiaus grupės bedarbių skaičiaus sumažėjimo	41,1	29,5

Skaičiavimų šaltinis: Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų bei demografiniai duomenys.

Statistinių duomenų analizė rodo, jog egzistuoja glaudi teigiama priklausomybė tarp jaunimo ekonominio aktyvumo lygio ir užimtumo lygio ($r = 0,986, p = 0,000$) bei šios amžiaus grupės bedarbių dalies (visų bedarbių skaičiuje) ($r = 0,918, p = 0,001$) (14 pav.). Mažėjant jaunimo darbo jėgai (užimtųjų ir bedarbių skaičiui), tokia pat linkme keitėsi ir šios gyventojų grupės ekonominis aktyvumas (t. y. jaunimo ekonominio aktyvumo mažėjimą įtakoja tiek jaunimo užimtumo, tiek jaunų bedarbių dalies mažėjimas).



14 pav. Priklausomybė tarp jaunimo aktyvumo ir užimtumo bei jaunų bedarbių dalies visų bedarbių tarpe rodiklio (apskaičiuota remiantis Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenimis)³³

³³ Viršutinė kreivė išreiškia priklausomybę tarp jaunimo aktyvumo ir užimtumo, apatinė – tarp jaunimo aktyvumo ir jaunų bedarbių dalies bendrame bedarbių skaičiuje.

Jaunimo aktyvumo mažėjimo tendencija būdinga ES bei kitoms užsienio valstybėms (21 priedas). Be to, tiek ES, tiek kitose užsienio šalyse, jaunų asmenų užimtumas yra mažesnis nei vyresnių asmenų amžiaus grupių asmenų.

Apskritai jaunimo užimtumo bei ekonominio aktyvumo mažėjimas yra neigiamas reiškinys. Kaip jau minėta anksčiau, užimtųjų iki 25 metų amžiaus asmenų skaičius Lietuvoje 1997–2005 m. sumažėjo apie 73 tūkst. Tačiau iš kitos pusės, analizuojant jaunimo padėtį darbo rinkoje, vertėtų atsižvelgti į vieną specifinę aplinkybę. Statistikos departamento duomenys iliustruoja šias pozityvias tendencijas. 1995/1996–2004/2005 m. besimokančių asmenų skaičius, aukštesniosiose mokyklose ir kolegijose³⁴ išaugo – nuo 24 iki 57 tūkst., aukštosiose, universitetinį išsilavinimą suteikiančiose, mokyklose – nuo 54 iki 139 tūkst. Pastarąjį rodiklį menkai įtakojo profesinėse mokyklose mokslus einančio jaunimo skaičius sumažėjimas (nuo 49 iki 46 tūkst.). Tokiu būdu bendras besimokančio ir paklausios specialybės siekiančio jaunimo skaičius išaugo 86 tūkst. (nuo 127 iki 242 tūkst.). Nepaisant padidėjusio jaunimo siekimo greičiau įsitvirtinti darbo rinkoje, galima teigti, jog didesnioji besimokančių jaunuolių dalis darbo rinkoje nedalyvauja. Deja, oficialių statistinių duomenų apie besimokančių asmenų užimtumą nėra. Nėra abejonių, jog dirbančių studentų dalis šalies nepriklausomybės laikais turėjo išaugti, tačiau ne tiek, kad apskritai kompensuotų užimtumo sumažėjimą. Paradoksalu, tačiau būtent spartus besimokančiųjų skaičiaus padidėjimas gali sumažinti jaunimo užimtumą ir ekonominį aktyvumą darbo rinkoje. Jaunimo elgsenoje darbo rinkoje galima išvengti pozityvų stereotipą, kai galimybės dirbti mažai kvalifikuotą darbą aukojamos dėl svarbesnių strateginių tikslų – įsigyti paklausią specialybę, ir tokiu būdu užsitikrinti galimybę įsitvirtinti darbo rinkoje, įsidarbinant į geriau apmokamą, aukštesnės kvalifikacijos reikalaujančią darbo vietą. Nepaisant nedarbo padidėjimo, tai gali būti viena iš svarbesnių jaunimo užimtumo sumažėjimo priežasčių paskutiniaisiais metais.

Kita vertus, gyventojų aktyvumo sumažėjimą darbo rinkoje galima sieti ir su atskirų gyventojų grupių padėties pokyčiais, kurie pasireiškia tuo, jog didėja socialinių išmokų reikšmė gyventojų pajamų struktūroje, mažėja pajamos iš darbo. Mokslinėje literatūroje akcentuojama tai, jog vykstantys gyventojų pajamų struktūros pokyčiai skatina išlaikytinių visuomenės kūrimąsi Lietuvoje (I. Blažienė, 2002, p. 27). Vadinas, mažėja siekiančių pragyventi iš darbo žmonių. Tai labai pavojinga tendencija, liudijanti apie mūsų visuomenės darbinio aktyvumo nuosmukį. Todėl būtina siekti, jog mūsų socialinės paramos sistema labiau skatintų gyventojų aktyvumą darbo rinkoje.

2.2.3. Jaunimo nedarbo tendencijos

Skirtingi duomenų šaltiniai rodo, jog 1997–2001 m. Lietuvoje pakankamai sparčiai augo tiek jaunimo, tiek bendras nedarbo lygis. Aptariamam laikotarpiu jaunimo nedarbo lygis darbo biržos duomenimis padidėjo nuo 5,9 % iki 11,3 %, tyrimų duomenimis – nuo 25,2 % iki 31,1 %. Ypač aukštas jis buvo tyrimų duomenimis (2001 m. siekė net 3/10 darbo jėgos). Jaunimo nedarbas ėmė mažėti tik nuo 2002 m., tačiau darbo biržos duomenimis šis pokytis buvo palyginti nežymus.

ES šalių nedarbo kitimo tendencijų analizė rodo, jog 1998–2002 m. laikotarpiu, mažėjant bendram nedarbo lygiui, kartu mažėjo ir jaunimo nedarbo lygis, tačiau pastarasis rodiklis visose be išimties ES šalyse bei kitose užsienio valstybėse yra didesnis nei bendras nedarbo lygis (21 priedas). 2004 m. jaunimo nedarbo lygis ES valstybėse svyravo nuo 8 % (Olandija) iki 39,5 % (Lenkija)³⁵ (Commission Staff Working paper, 2005). 2005 m. OECD duomenimis jaunimo nedarbas ES šalyse siekė 16,5 % (OECD, 2006; 21 priedas).

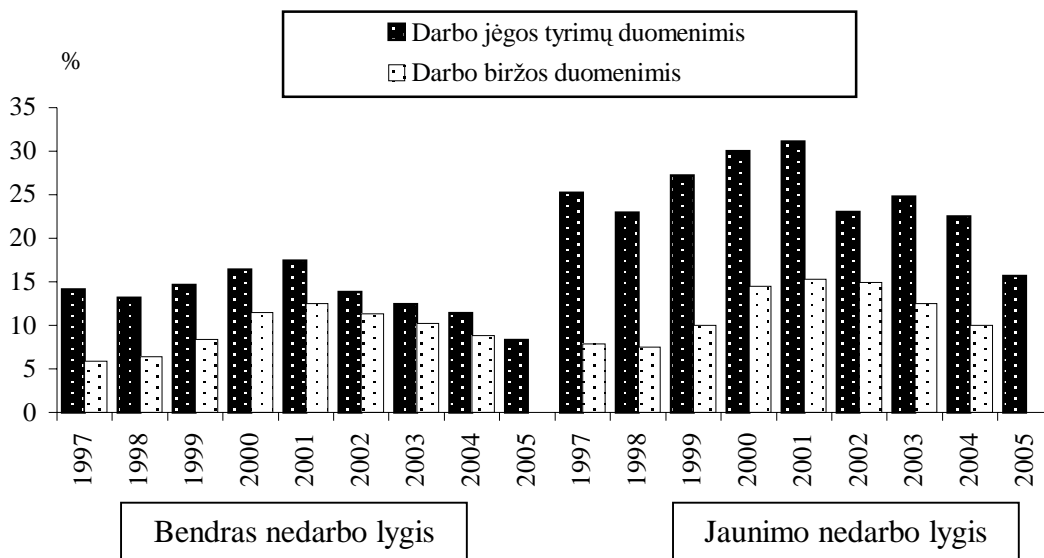
Kitų Baltijos ir Rytų Europos šalių patirtis rodo, kad registruotas nedarbas ir darbo jėgos tyrimų duomenimis įvertintas nedarbas gali žymiai skirtis. Pastarąjį skirtumą įtakoja paslėptas nedarbas. Ryškūs visų gyventojų nedarbo lygio rodiklių skirtumai pastebimi ir Lietuvoje. Skiriasi ir

³⁴ Besimokančių kolegijose asmenų skaičius pradėtas registruoti nuo 2000 m., kai aukštesniosios mokyklos pradėtos reorganizuoti į kolegijas.

³⁵ Jaunimo nedarbo lygis apskaičiuotas nuo jaunimo (15–24 m.) darbo jėgos (Eurostat'o metodologija).

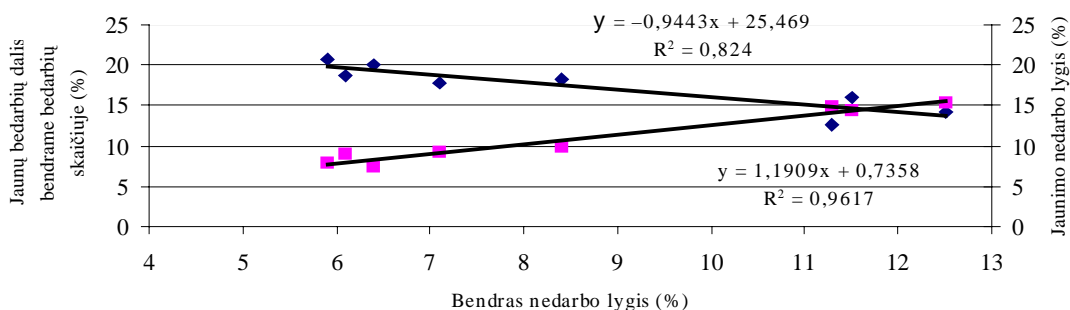
remiantis skirtingais duomenų šaltiniais įvertinti jaunimo nedarbo lygio rodikliai. Be to, jaunimo nedarbo lygis darbo jėgos tyrimų duomenimis tradiciškai aukštesnis.

Analizuojant darbo jėgos tyrimų ir darbo biržos duomenis (1997–2003 m.), pastebime jaunimo nedarbo lygio rodiklių supanašėjimo tendenciją (15 pav.). Šį procesą sąlygojo dvi aplinkybės: 1) ypač sparčiai jaunimo nedarbo lygis augo darbo biržos duomenimis (1997–2001 m.), tuo tarpu darbo jėgos tyrimai rodo gerokai lėtesnį jaunimo nedarbo lygio augimą (1997–1998 m. šis rodiklis netgi šiek tiek sumažėjo); 2) vėliau (nuo 2002 m.) jaunimo nedarbo lygio tendencija pasikeitė. Lyginant 2001 ir 2004 m. darbo jėgos tyrimų duomenis, jaunimo nedarbo lygis sumažėjo nuo 31,1 % iki 22,5 %, registruotas jaunimo nedarbas sumažėjo taip pat (nuo 15,3 % iki 10,0 %)³⁶.



15 pav. Nedarbo lygio rodiklių dinamika (vidutiniai metiniai duomenys, %)

Kaip matome iš aukščiau pateiktų duomenų analizės, nors jaunimo nedarbo lygis yra gerokai didesnis nei bendras nedarbo lygis, egzistuoja glaudus teigiamas ryšys tarp bendro ir jaunimo nedarbo lygių ($r = 0,981, p = 0,00$), t. y. didėjant bendram nedarbo lygiui, didėja ir jaunimo nedarbas. Be to, pastebima neigiama ryški priklausomybė tarp bendro nedarbo lygio ir jaunimo dalies visų bedarbių tarpe ($r = -0,908, p = 0,002$), rodanti, jog didėjant bendram nedarbo lygiui, jaunimo dalis visų bedarbių tarpe mažėja (16 pav.). Analizuojant darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių raidos tendencijas pagal amžių pastebime, jog augant bendram bedarbių skaičiui 1993–2005 m. laikotarpiu, jaunimo dalis bendrame bedarbių skaičiuje sumažėjo nuo 23,4 % iki 7,6 %.



16 pav. Ryšys tarp bendro nedarbo lygio ir jaunimo nedarbo lygio bei jaunų bedarbių dalies tarp visų bedarbių (Lietuvos darbo biržos duomenimis)

³⁶ Jaunimo nedarbo lygis šalies apskrityse bei bedarbių pasiskirstymas pagal profesijų grupes jaunimo amžiaus grupėje pateiktas 22 ir 23 prieduose.

Iškilęs prieštaravimas. Kaip parodė detali jaunimo padėties darbo rinkoje analizė, sparčiai mažėjant jaunimo užimtumui (nuo 1997 m.), mažėjo ir darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių dalis. Šiuo atveju vargu ar galima ir tikslinga apeliuoti į darbo jėgos tyrimų rezultatų patikimumą. Todėl iškyla klausimas, kodėl santykinai daug netekusių darbo jaunuolių nepapildo darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių gretų? Uždaroje darbo rinkoje pastarąjį reiškinį paaiškinti būtų gana sudėtinga. Tačiau galima būtų išskirti dvi esmines (be jau anksčiau minėtos priežasties – mokymosi aprėpties augimo jaunimo tarpe) priežastis, kurios paaiškintų abi prieštaringas tendencijas: 1) santykinai aukštas jaunimo neoficialus užimtumas, kurio dėl objektyvių priežasčių negali atspindėti aptariamų tyrimų rezultatai; 2) jaunimo pasyvumas (vidaus rinkoje). Manome, jog jaunimo pasyvumą galima paaiškinti jų nusivylimu vietinių darbdavių siūlomu darbo užmokesčiu bei darbo sąlygomis (nors neretai jų išaugę darbo apmokėjimo poreikiai, lyginant su socialinėm kitom gyventojų grupėm, gali būti nerealistiški (dėl žemesnių kvalifikacinių sugebėjimų bei menkesnių darbo patirties realizavimo galimybių). Atviroje darbo rinkoje veikia ir papildomas veiksnys – nelegali jaunimo (darbinė) migracija. Nesuradę norimo darbo Lietuvoje, jaunimas siekia įsidarbinti ES bei kitose užsienio šalyse. Koks yra aptariamo išorinio ir vidinių veiksnių tarpusavio santykis, objektyviai įvertinti negalima.

Kitų jaunimo nedarbą charakterizuojančių rodiklių skaičiavimo galimybės. Būtina pabrėžti, kad iš vienos pusės, jaunimo nedarbo lygio rodiklis, skaičiuojamas nuo darbo jėgos, kuriuo remiantis analizavome jaunimo nedarbo pokyčius, formaliai objektyviai atspindi nedarbo intensyvumą tiriamoje bedarbių grupėje. Tačiau vertinant jaunimo padėtį darbo rinkoje, jis negali pilnai atspindėti darbo jėgos kaitos poveikio nedarbo mastui. Esminiai įprastino jaunimo nedarbo lygio rodiklio trūkumai:

1. įprastinis jaunimo nedarbo lygis atspindi tik palyginti nedidelės jaunimo dalies, kuri patenka į darbo jėgą, darbo nesuradimo tikimybę. Tuo tarpu analizuojant jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčius, jis vis dar naudojamas kaip pagrindinis, tiriamą situaciją apibendrinantis rodiklis;

2. įprastinio nedarbo lygio rodiklio reikšmę įtakoja tiek darbo jėgos rodiklio tikslumas, tiek dideli aptariamo rodiklio svyravimai amžiaus grupėje, žymiai keičiantys užimtųjų ir bedarbių skaičiaus proporcijas.

Dėl itin dinamiškos darbo rinkos jaunesnėse amžiaus grupėse, aukštų emigracijos mastų ir neoficialaus užimtumo tiksliai įvertinti jaunimo darbo jėgos skaičių yra ypač sudėtinga. Aktualios ir kai kurios metodinės jaunimo darbo jėgos skaičiaus skaičiavimų problemos. Keblu įvertinti ar besimokantys jaunuoliai aktyviai ieško darbo, ar jų pastangos įsidarbinti yra pernelyg menkos bei epizodinės, jog juos galėtume tvirtai priskirti darbo jėgai. Todėl ribos tarp ekonomiškai aktyvaus ir neaktyvaus jaunimo yra gana trapios bei sąlyginės. Jaunimo darbo jėgos apimtį gali iškraipyti tyrimuose dalyvaujančio jaunimo atsakymų tikslumas, kuris, be abejo, susijęs psichologinio (subjektyvaus) veiksnio įtaka (pasitikėjimu apklausejais, oficialia statistika, valdžios institucijomis ir pan.). Kita vertus, su amžiumi individai tvirčiau įsitvirtina darbo rinkoje, sumažėja poreikis mokytis (keisti specialybę) arba ieškoti darbo užsienyje. Manome, kad skirtingai negu jaunimo, vyresnio amžiaus žmonių darbo jėgos skaičių galima įvertinti tiksliau. Minėtos aplinkybės atspindi jaunimo nedarbo lygio įvertinimo problemos specifiškumą. Todėl analizuojant jaunimo nedarbą, tikslinga skaičiuoti ir kitus papildomus rodiklius, kurie gerokai praplėstų jaunimo padėties darbo rinkoje įvertinimo galimybes. Jų taikymas padėtų kompleksiščiau įvertinti jaunimo nedarbo tendencijas bendrųjų situacijos darbo rinkoje pokyčių kontekste.

Jaunimo nedarbo problemos mastą turėtų iliustruoti jaunimo ir bendro nedarbo lygio rodiklių santykis. Aišku, jog šis santykis didesnis už vieneta. Nagrinėjant aptariamų rodiklių dinamiką iki 2003 m., galima išvelgti nežymų jų sumažėjimą, nors ši tendencija yra labai neryški (aptariamo laikotarpio viduje galimi žymūs svyravimai). Jaunimo ir bendro nedarbo lygio rodiklių santykis gali būti skaičiuojamas ne tik darbo biržos, bet ir darbo jėgos tyrimų rodikliams, kurie atspindi tiek registruotą, tiek neregistruotą nedarbą. Šių rodiklių santykis darbo biržos duomenimis 1997–2002 m. sumažėjo nuo 1,339 iki 1,319, darbo jėgos tyrimų duomenimis – nuo 1,787 iki 1,667 (5 lentelė). Jaunimo ir bendro nedarbo lygio rodiklių santykio sumažėjimas darbo biržos duomenimis gali būti susijęs su tuo, jog teritorinės darbo biržos, sprendžiant bedarbių integracijos į

darbo rinką problemas, prioritetą suteikia jauniems žmonėms (pastarasis rodiklis 2003–2004 m. mažėjo toliau – iki 1,146). Be to, jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje požiūriu šis rodiklis darbo biržos duomenimis yra gerokai palankesnis, kadangi aptariamas santykis, lyginant su analogišku rodikliu darbo jėgos tyrimų duomenimis gerokai mažesnis. Visgi, esminė blogesnių jaunimo nedarbo rodiklių darbo jėgos tyrimų duomenimis priežastis greičiausiai glūdi tame, kad santykinai daugiau ieškančių darbo jaunų žmonių nesiregistruoja darbo biržoje, o linkę ieškoti darbo savarankiškai. Pastarųjų skaičių galima nustatyti tik darbo jėgos tyrimų duomenimis. Jeigu 2004 m. jaunimo dalis tarp bedarbių darbo biržos duomenimis siekė 9,7 %, tai darbo jėgos tyrimų duomenimis ji siekė net 16,8 %. Iš pateiktų skaičių seka svarbi išvada: paslėpto (neregistruoto) nedarbo problema jaunimui yra aktualesnė negu kitoms gyventojų grupėms.

5 lentelė. Jaunimo nedarbo rodiklių dinamika Lietuvoje (vidutiniai metiniai rodikliai)³⁷

Jaunimo nedarbą charakterizuojantys rodikliai	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Jauni bedarbiai (tyrimų duomenimis, tūkst.)	65,5	48,7 (53,1)	56,6 (61,4)	54,1 (57,3)	50,5 (53,1)	35,8	38,8	31,0
Jauni bedarbiai (darbo biržos duomenimis, tūkst.)	21,7	22,9	27,1	32,7	31,5	25,2	19,5	13,8
Darbo biržoje užregistruotų bedarbių dalis bendrame jaunų bedarbių skaičiuje (%)	33,0	47,0	47,9	60,4	62,4	70,4	50,3	44,5
Bendras nedarbo lygis (tyrimų duomenimis, %)	14,1	13,2 (13,3)	14,6 (13,3)	16,4 (14,1)	17,4 (15,4)	13,8	12,4	11,4
Jaunimo nedarbo lygis (tyrimų duomenimis, %)	25,2	22,9 (22,2)	27,2 (26,5)	30,0 (28,9)	31,1 (30,1)	23,0	24,8	22,5
Jaunimo ir bendro nedarbo lygio rodiklių santykis (tyrimų duomenimis, %)	1,787	1,735	1,863	1,829	1,787	1,667	2,000	1,934
Bendras nedarbo lygis (darbo biržos duomenimis, %)	5,9	6,4	8,3	11,5	12,5	11,3	10,3	8,8
Jaunimo nedarbo lygis (darbo biržos duomenimis, %)	7,9	7,5	10	14,5	15,3	14,9	11,8	10,0
Jaunimo ir bendro nedarbo lygio rodiklių santykis (darbo biržos duomenimis, %)	1,339	1,172	1,205	1,261	1,224	1,319	1,146	1,136

6 lentelėje mes pateikiame keletą papildomų nedarbo lygio rodiklių. Mokslinėje literatūroje, neretai sutinkamas jaunimo nedarbo lygio rodiklis, kuris išreiškiamas jaunų bedarbių, bei gyventojų skaičiaus jaunimo amžiaus grupėje procentiniu santykiu. Tai demografinis jaunimo nedarbo lygio rodiklis, kadangi jo vardiklio reikšmė lygi aptariamos amžiaus grupės gyventojų skaičiui, ji nepriklauso nuo jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje rodiklių (bedarbių bei užimtųjų skaičiaus).

Kitas rodiklis – mūsų siūlomas harmonizuotas jaunimo nedarbo lygis. Harmonizuotą nedarbo lygio rodiklį apskaičiavome kaip jaunų bedarbių ir visos darbo jėgos procentinio santykio reikšmę padauginą iš specialaus koregavimo koeficiento³⁸ (mūsų skaičiavimų atveju jis lygus 5), kuris išreiškia bendros darbingo amžiaus trukmės santykį su jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje

³⁷ 5 lentelėje pateikti patikslinti darbo jėgos tyrimų duomenys, atsižvelgiant į 2001 metų gyventojų surašymo duomenis, skliausteliuose palyginimui pateikti ir neperskaičiuoti duomenys. Skirtumas, rodo, kad po gyventojų surašymo darbo rinkos rodikliai buvo pakoreguoti palyginti nežymiai.

³⁸ Koeficientas 5 – tai konstanta, galiojanti visiems harmonizuoto nedarbo lygio rodiklio dinamikos eilutės nariams. Pastarąjį koeficientą tiriamu laikotarpiu vertėtų laikyti standartizuotu rodikliu.

trukme nuo darbingo amžiaus pradžios. Pastarasis skaičiavimo būdas leidžia eliminuoti darbo jėgos pasiskirstymo netolygumo veiksnio įtaką jaunimo nedarbo lygiui. Be to, šis rodiklis (lyginant su bendru nedarbo lygio rodikliu) savotiškai iliustruoja jaunimo konkurencines galimybes darbo rinkoje. Tai nėra įprastinis rodiklis, apibūdinantis tik dalies jaunimo – jo darbo jėgos nedarbo lygį. Harmonizuotas nedarbo lygio rodiklis daugiau atspindi jaunimo, kaip visos tiriamos visumos, nedarbo mastą. Tačiau šiuo atveju nėra ignoruojama ir TDO koncepcija – harmonizuoto nedarbo lygio vardiklyje naudojama visa šalies darbo jėga, kuri suteikia galimybę skaičiuojamą rodiklį tiesiogiai palyginti su bendru nedarbo lygiu. Kaip jau buvo minėta, tiksliai įvertinti jaunimo darbo jėgos skaičių ypač sunku. Todėl įprastiniu būdu skaičiuojant jaunimo nedarbo lygio rodiklį galimi tam tikri jaunimo nedarbo lygio rodiklių tendencijų iškraipymai. Pastarąjį trūkumą didele dalimi turėtų eliminuoti harmonizuotas nedarbo lygio rodiklis. Akivaizdu, kad bendro darbo jėgos rodiklio variacijos mastai gerokai mažesni negu analogiško jaunimo rodiklio. Todėl harmonizuoto nedarbo lygio rodiklio pagalba, mūsų nuomone, galima tiksliau išreikšti jaunimo nedarbo kitimo tendencijas. Kita vertus, dėl santykinai žemo jaunimo darbo jėgos lyginamojo svorio, harmonizuoto jaunimo nedarbo lygio reikšmė yra gerokai žemesnė. Įprastinis jaunimo nedarbo lygio rodiklis darbo jėgos tyrimų duomenimis 2004 m. siekė 22,5 %, harmonizuotas – 9,6 %.

6 lentelė. Papildomų Lietuvos jaunimo nedarbo rodiklių skaičiavimai bei dinamikos palyginimas (vidutiniai metiniai rodikliai)

Rodikliai	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
15–24 metų jaunimo skaičius (tūkst.)	500,3	495,6	496,1	499,5	506,9	516,3	523,2	526,1
Demografinis jaunimo nedarbo lygio rodiklis (darbo biržos duomenimis, %)	4,3	4,6	5,5	6,5	6,2	4,9	3,7	2,6
Harmonizuotas jaunimo nedarbo lygio rodiklis (darbo biržos duomenimis, %)	5,9	6,2	7,6	9,8	9,6	7,7	5,9	4,3
Harmonizuoto jaunimo ir bendro nedarbo lygio rodiklių santykis (darbo biržos duomenimis, %)	1,000	0,969	0,917	0,852	0,768	0,681	0,573	0,489
Harmonizuotas jaunimo nedarbo lygio rodiklis (tyrimų duomenimis, %)	17,9	14,2 (14,4)	16,6 (17,1)	16,2 (17,1)	15,4 (16,2)	11,0	11,8	9,6
Harmonizuoto jaunimo ir bendro nedarbo lygio rodiklių santykis (tyrimų duomenimis, %)	1,270	1,076 (1,083)	1,258 (1,213)	0,988 (1,110)	0,885 (0,931)	0,797	0,952	0,842

Harmonizuotų nedarbo lygio bei įprastinių nedarbo lygio rodiklių kitimo tendencijų pobūdis kiek skiriasi. Harmonizuotų jaunimo nedarbo lygio rodiklių augimo laikotarpis yra gana žymiai trumpesnis (ypač atlikus skaičiavimus darbo jėgos tyrimų duomenimis). Pastarasis rodiklis tyrimų duomenimis augo tik 1998–1999 m. (nuo 14,2 % iki 16,2 %), toliau mažėjo, pasiekdamas 9,6 % reikšmę. Visumoje galima teigti, jog viso jaunimo konkurencines galimybes darbo rinkoje auga. Pastarąją tendenciją iliustruoja tiek įprastinių jaunimo nedarbo lygio rodiklių, tiek harmonizuoto ir bendro nedarbo lygio rodiklių santykio mažėjimas. Ypač tai išryškėjo 2002 m., kai harmonizuoti jaunimo nedarbo lygio rodikliai tapo gerokai mažesni už bendrą nedarbo lygį (aptiriamas santykis darbo biržos duomenimis 2002 m. siekė 0,681, darbo jėgos tyrimų duomenimis – 0,797, nors 2003 m. pastarasis rodiklis išaugo iki 0,952). Tai liudija, jog oficialūs jaunimo nedarbo lygio rodikliai yra aukštesni už harmonizuoto nedarbo lygio rodiklius. Jaunų žmonių pasitraukimas iš darbo rinkos gerokai padidino oficialių jaunimo nedarbo lygio rodiklių reikšmes. Būtent šio veiksnio dėka oficialus jaunimo nedarbas vis dar išlieka gerokai aukštesnis už bendrą šalies nedarbo lygio rodiklio vidurkį. Pastarieji skaičiavimai išryškina silpnąją TDO darbo jėgos koncepcijos pusę. Pavyzdžiui, iš statistinių duomenų matome, kad nors jaunų bedarbių skaičius 1997–2002 m.

sumažėjo net 45 %, tuo tarpu oficialus jaunimo nedarbo lygio rodiklis (skaičiuojamas nuo darbo jėgos) šiuo laikotarpiu darbo biržos duomenimis padidėjo beveik du kartus, o analogiškas rodiklis tyrimų duomenimis beveik nepakito.

2.2.4. Jaunimo nedarbo specifinės priežastys, integracijos į darbo rinką problemos (remiantis įvairių tyrimų duomenimis)

Siekiant objektyviau įvertinti jaunimo padėtį darbo rinkoje, nustatyti specifines jaunimo nedarbo priežastis, buvo atliktas nedarbančio jaunimo sociologinis tyrimas³⁹. Vienas iš pagrindinių tyrimo tikslų – jaunimo užimtumo galimybių bei jų elgsenos darbo rinkoje įvertinimas. Tyrimo aktualumą sąlygojo ir tai, jog daugelio jaunimo elgsenos darbo rinkoje rodiklių įprastinės statistinės apskaitos būdu gauti neįmanoma. Tyrimo metu buvo apklausti 2239 jauni (16–24 m.) bedarbiai. Kaip rodo teorinių statistinių tyrimų patikimumo nustatymo pagrindai – tai pakankamai didelis skaičius, užtikrinantis rezultatų patikimumą 5 % ribose.

Respondentų imtis buvo nustatyta pagal formulę:

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times (1 - p)}{\Delta^2 \times N + t^2 \times p \times (1 - p)}, \quad (9)$$

čia: n – imtis (reikiamas apklausti asmenų skaičius); N – generalinės visumos vienetų skaičius; p – pasirinkusiųjų vieną ar kitą atsakymą į klausimą dalis; $1 - p$ – pasirinkusiųjų kitus atsakymus į tą patį klausimą dalis; Δ – numatytas ribinės imties paklaidos dydis $\leq 0,05$ (+ 5 %); t – patikimumo koeficientas. Rezultatų patikimumas garantuojamas tikimybe P .

Atranka buvo vykdoma pagal regionus ir išsilavinimą. Tyrimui buvo atrinkti regionai, atsižvelgiant į nedarbo lygį. Jie atspindi skirtingas jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje galimybes, kurias įtakoja šių regionų socialinės ekonominės sąlygos bei ypatumai.

Galima išskirti kelias atrankos pakopas pagal regionus:

1. Remiantis kitų tyrimų patirtimi (V. Stankūnienė, p. 185), buvo išskirtos regionų grupės pagal jų urbanizacijos mastą:

- didieji miestai (I grupė);
- mažiau urbanizuoti miestai ir rajonai, kuriuose vyrauja miesto gyventojai (II grupė);
- kaimiški rajonai, kuriuose vyrauja kaimo gyventojai (III grupė).

2. Kiekvienoje regionų grupėje regionai išdėstyti nedarbo lygio didėjimo tvarka; tyrimui buvo atrinkti konkretūs regionai (I grupėje atrinktas kas antras regionas, II grupėje – kas šeštas, III grupėje – kas aštuntas) (L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2001).

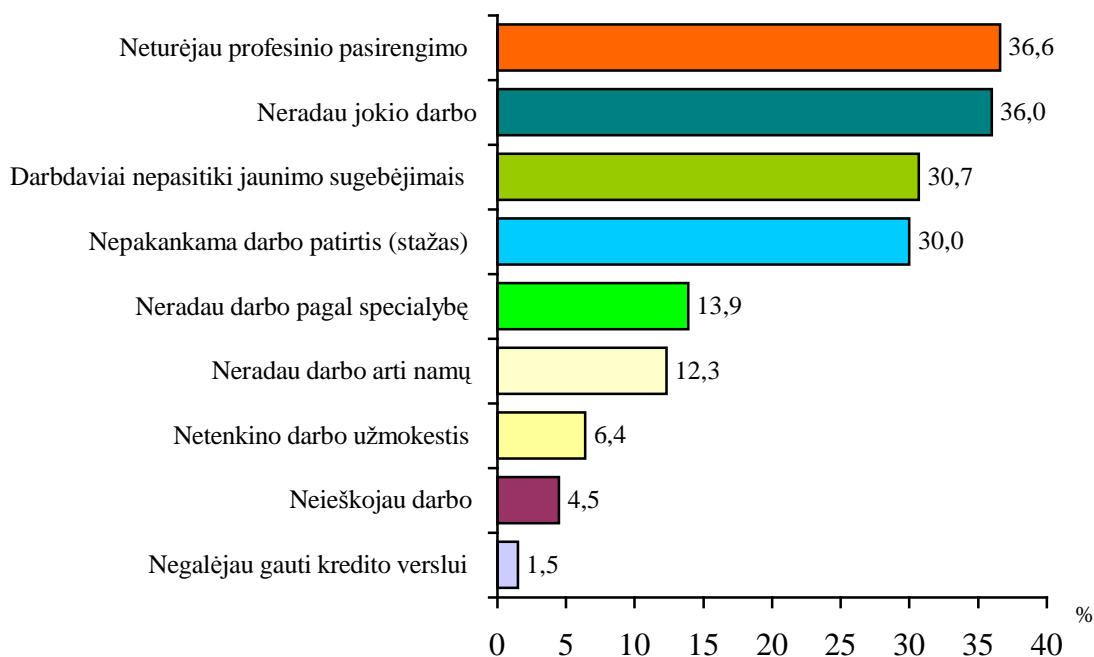
Atskirų regionų suskirstymas grupėse pagal urbanizacijos mastą bei nedarbo lygį nulėmė tai, jog apklausos rezultatai atspindi jaunimo padėtį darbo rinkoje šalies mastu bei leidžia įvertinti jaunų bedarbių elgsenos stereotipus darbo rinkoje ir stambiuose, ir mažiau urbanizuotuose miestuose bei kaimiškuose rajonuose. Labai svarbus kokybinis atrankos požymis – išsilavinimas. Šis apibendrinantis kriterijus realiausiai atspindi teritorinėse darbo biržose užsiregistravusio jaunimo kokybinę sudėtį.

Jaunimo neįsidarbinimo priežastys. Kaip buvo atskleista 1–ajame darbo skyriuje, jaunimo kaip probleminės darbo rinkos grupės susidarymo priežastys, aiškinamos pasitelkus žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo bei segmentavimo teorijas (1.3.2 skirsnis). Darbe atlikti empiriniai jaunimo padėties darbo rinkoje vertinimai, patvirtino minėtų teorijų prielaidas. Remiantis autorės atlikto nedarbančio jaunimo sociologinio tyrimo rezultatais, daugiau nei kas trečias darbinės patirties neturintis jaunuolis nurodė neįsidarbinimo priežastį „neturėjau profesinio pasirengimo“ (17 pav.).

³⁹ Minėtas tyrimas atliktas 2000 – 2001 metais, vykdant Darbo ir socialinių tyrimų instituto bei Lietuvos darbo biržos projektą „Jaunimo motyvacijos, teritorinio mobilumo ir integravimo į darbo rinką galimybių nustatymas“. Norint geriau išsiaiškinti jaunimo nedarbo priežastis, įvertinti jaunimo užimtumo galimybes bei sukurti jaunimo užimtumo didinimo priemonių sistemą, labiau tenkinančią darbdavių poreikius ir tuo pačiu sudarančią jaunimui didesnes įsidarbinimo galimybes, aptariamą tyrimą apėmė ir ekspertinę darbdavių apklausą.

Beveik tiek pat (36 %) apskritai nerado jokie darbo. Tai dvi svarbiausios neįsidarbinimo priežastys. Mažiau nei trečdalis (apie 30 %) apklaustųjų mano, jog darbdaviai nepasitiki jaunimo sugebėjimais, tiek pat jų pažymėjo nepakankamą darbo patirtį. Pakankamai daug – kas septintas nedirbęs jaunuolis – nerado darbo pagal specialybę, kas aštuntas – nerado darbo arti namų.

Aukštųjų mokyklų absolventų sociologinių apklausų duomenimis⁴⁰, pagrindinės aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo įsidarbinimo kliūtys – nepakankama darbo patirtis, darbdavių nepasitikėjimas jaunų žmonių sugebėjimais bei darbo vietų pagal specialybę stoka (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2003–2005).



17 pav. Kodėl neįsidarbino bedarbiai? (nedirbusių apklaustųjų nuomonių pasiskirstymas, %, n = 1022)

Kaip parodė autorės atliktas nedirbančio jaunimo sociologinis tyrimas, 1,6 % respondentų negalėjo gauti kredito savo verslui pradėti. Lietuvoje atlikto jaunimo situacijos sociologinio tyrimo duomenimis, pagrindinės priežastys, trukdančios jaunimui pradėti savo verslą, – lėšų trūkumas pradiniam kapitalui (72,7 %), paties iniciatyvos trūkumas (27,3 %), informacijos apie verslo organizavimo sąlygas stoka (26,2 %), bloga mokesčių sistema (18 %), nepalanki ekonominė situacija (16,9 %) (Valstybinė jaunimo reikalų taryba; Spinter, 2005).

Plėtojant žmogiškuosius išteklius bei didinant jaunimo užimtumą, svarbus vaidmuo tenka bendrajam išsilavinimui, profesiniam rengimui⁴¹, kvalifikacijos tobulinimui bei perkvalifikavimui.

Remiantis atliktų tyrimų rezultatais, galima išskirti šias pagrindines jaunimo pirminio ir tęstinio profesinio mokymosi problemas: mokymo prieinamumo; profesinio orientavimo ir konsultavimo, mokymosi ir darbinės motyvacijos, profesinio pasirengimo ir darbo rinkos poreikių atitikimo; jaunimo praktinio pasirengimo; tęstinio profesinio mokymo; darbo biržos finansuojamų mokymo programų poreikio; asmens ir darbo rinkos poreikių suderinamumo problema siunčiant į darbo rinkos profesinį mokymą. Toliau darbe, plačiau aptarsime kiekvieną iš šių problemų.

Jaunimo mokymosi prieinamumo problema. Kaip parodė autorės atlikto nedirbančio jaunimo sociologinio tyrimo duomenys, jaunimo mokymosi prieinamumo problema tam tikru mastu

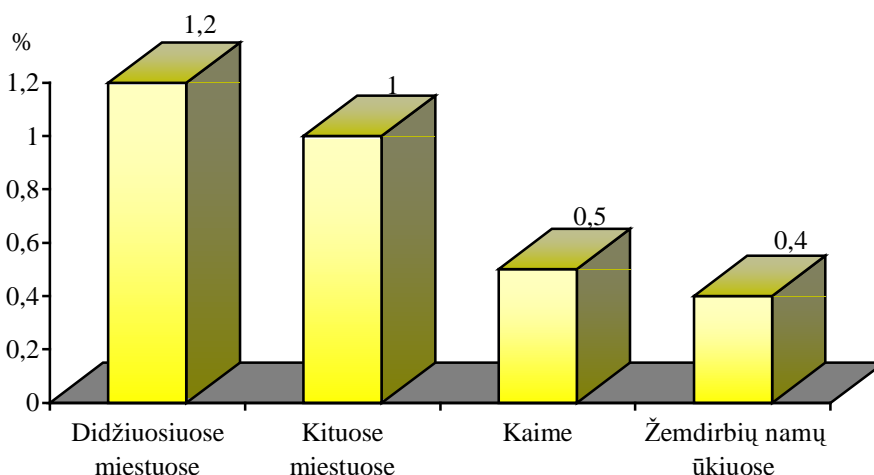
⁴⁰ Aukštųjų mokyklų absolventų sociologinius tyrimus Švietimo ir mokslo ministerijos užsakymu atliko Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Minėti tyrimai atliekami nuo 1999 m.

⁴¹ Terminas „profesinis rengimas“ apima pagrindinį profesinį mokymą profesinėse mokyklose, studijas aukštosiose bei aukštesniosiose mokyklose.

atspindi jau mokymosi įstaigos pasirinkimo motyvai. Mokymo įstaigos pasirinkimą (42,0 % apklaustųjų) lėmė susidomėjimas norima įgyti specialybe. Antrasis motyvas – mokymo įstaigos rinkimasis arčiau namų dėl finansinių lėšų trūkumo bei šeimos materialinės padėties. Jį nurodė 34,0 % apklaustųjų – daugiausia jaunimas, baigęs profesines mokyklas bei gyvenantis rajonų miestuose ir kaime. Didžiųjų miestų jaunimui šis motyvas buvo mažiau reikšmingas.

Tai galima paaiškinti namų ūkių diferenciacija pagal pajamų ir išlaidų lygį. 2004 metais namų ūkių biudžetų duomenimis didžiųjų miestų, kitų miestų ir kaimo gyventojų pajamos skyrėsi. 2004 m. didžiųjų miestų gyventojų visos vidutinės disponuojamos⁴² pajamos buvo 589,9 Lt, kituose miestuose – 469,4 Lt, kaime – 407 Lt vienam namų ūkio nariui per mėnesį, pinigines disponuojamos pajamos – atitinkamai – 551,2 Lt, 414,6 Lt, 289,4 Lt (Namų ūkių pajamos ir išlaidos, 2005, p. 24). Tais pačiais metais didžiųjų miestų visos vidutinės vartojimo išlaidos⁴³ buvo 613 Lt, kitų miestų – 482,9 Lt, kaimo – 418,4 Lt, pinigines vartojimo išlaidos atitinkamai – 574,4 Lt, 428,1 Lt ir 300,8 Lt vienam namų ūkio nariui per mėnesį (Namų ūkių pajamos ir išlaidos 2004, p. 45). Dar mažesnės buvo žemdirbių pajamos. 2004 m. visos disponuojamos žemdirbių pajamos sudarė 404,1 Lt, o pinigines disponuojamos pajamos – 254,8 Lt vienam namų ūkio nariui per mėnesį. Tuo pat metu vidutinės vartojimo išlaidos sudarė 422,1 Lt, o pinigines vartojimo išlaidos 272,8 Lt (Namų ūkių pajamos ir išlaidos, 2005, p. 29; p. 50).

2004 m. visų vartojimo išlaidų struktūroje išlaidos švietimui didžiuosiuose miestuose sudarė 1,2 %, kituose miestuose – 1,0 %, kaime – 0,5 %, žemdirbių išlaidos švietimui visų vartojimo išlaidų struktūroje sudarė 0,4 % vienam namų ūkio nariui per mėnesį (Namų ūkių pajamos ir išlaidos 2005, p. 46; p. 51) (18 pav.).



18 pav. Išlaidų švietimui dalis piniginėse vartojimo išlaidose Lietuvoje 2004 m. (vienam namų ūkio nariui per mėnesį, %)

Esant tokiai padėčiai, aktuali yra kaimo gyventojų (ypač žemdirbių) bei jaunimo iš kitų nepasiturinčių šeimų mokymosi prieinamumo problema. Jaunimas iš šeimų, kurių pajamos yra mažos, neturi galimybių laisvai rinktis mokymo įstaigos. Ją renkasi atsižvelgiant į turimas lėšas, į šeimos finansinę padėtį. Renkantis mokymo įstaigą, trečioje vietoje buvo motyvas „pasirinkta mokymo įstaiga yra arti gyvenamosios vietos“ (31,2 %). Mūsų nuomone, šį motyvą iš dalies taip pat galima sieti su šeimos finansine padėtimi.

Mokymosi prieinamumo problemą patvirtina ir jaunimo atsakymai į klausimą apie tolesnį (pagrindinį bei tęstinį) mokymąsi baigus pagrindinę, vidurinę, profesinę, aukštesniąją ar aukštąją

⁴² Disponuojamos pajamos – į jas įtraukiamos visos piniginės ir natūrinės pajamos, atskaičius pajamų mokesčių ir socialinio draudimo įmokas (Namų ūkių biudžeto tyrimo rezultatai, 2005, p. 10).

⁴³ Vartojimo išlaidos – tai piniginės ir natūrinės išlaidos, skirtos namų ūkių vartojimo poreikiams patenkinti, t. y. išlaidos maistui, drabužiams, avalynei, būstui, sveikatos priežiūrai, kultūros, poilsio reikmėms (Namų ūkių biudžeto tyrimo rezultatai, 2005, p. 10).

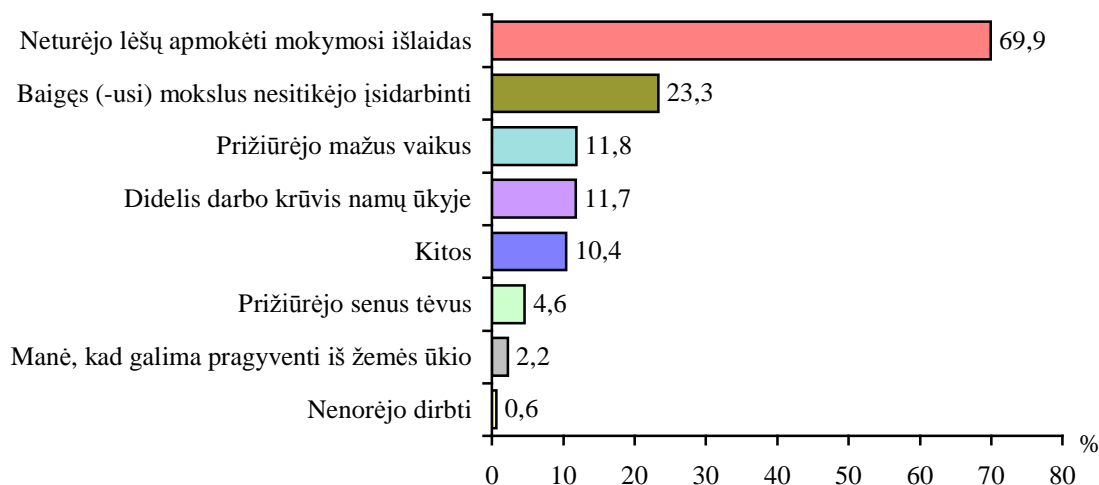
mokyklas. Tyrimo duomenimis, 24,0 % baigusiu minėtas mokymo įstaigas mokėsi toliau, iš jų santykinai didžiausia dalis – didžiųjų miestų ir mažiausia – kaimo jaunimo. Toliau nesimokė 76,0 % apklausoje dalyvavusio jaunimo. Svarbiausia jų nesimokymo priežastis – bloga tėvų materialinė padėtis (7 lentelė).

7 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal tolesnio nesimokymo priežastis (iki užsiregistravimo darbo biržoje)

Baigusiujų, pagrindinę, vidurinę, profesinę, aukštesniąją ar aukštąją mokyklą tolesnio nesimokymo priežastys	Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus		
	Skaičius (n = 1677)	% nuo apklaustųjų	% nuo atsakiusiujų
1. Bloga tėvų materialinė padėtis (negalėjo išleisti į mokslą)	676	40,3	41,7
2. Blogai sekėsi mokytis	515	30,7	31,8
3. Nežinojo, kur galima įgyti paklausia profesiją; tikslas buvo per trumpą laiką įgyti profesiją, tačiau nežinojo kur; nežinojo, kokią profesiją pasirinkti, niekas nepatarė	348	20,7	21,5
4. Neturėjo lėšų apmokėti pageidaujamus profesinio mokymo (kvalifikacijos tobulinimo) kursus	241	14,4	14,9
5. Nenorėjo, nes šiuo metu mokslas nevertinamas	227	13,5	14,0
6. Turėjo užsidirbti pinigų šeimos išlaikymui	215	12,8	13,3
7. Turėjo paklausia darbo rinkoje profesiją	86	5,1	5,3
Nenurodė	56	3,3	–

Tačiau jei prie šio atsakymo pridėtume atsakymus „Turėjau uždirbti pinigų šeimos išlaikymui“, „Neturiu lėšų apmokėti pageidaujamus profesinio mokymo (profesinės kvalifikacijos tobulinimo) kursus“, tai matytume, kad su lėšų tolesniam mokymuisi problema vienaip ar kitaip susiję apie 70 % respondentų.

Tyrimo metu norą mokytis pareiškė 56,0 % atsakiusiujų. Tačiau pagrindinė priežastis, trukdanti įgyti profesiją ar tobulinti kvalifikaciją, jiems buvo lėšų, susijusių su tolesnio mokymosi išlaidomis, stygius. Šį atsakymą pasirinko beveik 70,0 % atsakiusiujų (19 pav.).



19 pav. Tyrimo metu norėjusių toliau mokytis jaunų bedarbių pasiskirstymas pagal priežastis, trukdančias įgyti profesiją ar tobulinti kvalifikaciją (% , n = 1105)

Apibendrinant galima teigti, kad:

1. Tiek pirminio, tiek tęstinio profesinio mokymosi prieinamumo problema yra labai aktuali ir svarbi nemažai darbo biržoje užsiregistravusio jaunimo daliai.

2. Nedirbančiam jaunimui iš nepasiturinčių šeimų šiuolaikinėje situacijoje be išorinės pagalbos (rėmimo fondų, paskolų studijoms apmokėti, kitų priemonių, užtikrinančių mokymosi prieinamumą jaunimui iš šeimų, turinčių mažas pajamas) sudėtinga siekti pageidaujamo, o ypač aukštojo ir aukštesnio lygio išsilavinimo.

3. Šeimos, kurių pajamos yra mažos, švietimui skiria mažai lėšų. Jų vaikai ne visada gali įgyti aukštesnio lygio išsilavinimą. Taip jie patenka į menką profesinį pasirengimą turinčių ar nekvalifikuotų asmenų grupę. Šios grupės sunkiai integruojasi į darbo rinką, pasitenkina mažiausiai apmokamais darbais. Tokiu būdu vaikai įstringa toje pačioje socialinėje terpėje, kaip ir jų tėvai. Formuojasi „užburtas“ skurdo plėtros bei socialinės atskirties ratas, didinantis šalies socialinių problemų mastą.

Profesinis orientavimas ir konsultavimas. Profesinis informavimas, orientavimas ir konsultavimas plačiąja prasme padeda individui išsiaiškinti veiklos sritį, kurioje jis gali save realizuoti geriausiai. Tai vienas iš veiksnių, teigiamai įtakančių žmogiškųjų išteklių plėtrą bei padedančių gerinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos struktūrų atitikimą. Tačiau sprendžiant šią problemą, labai svarbu, kad kiekvienas žmogus (jaunas ar vyresnis) turėtų galimybę pasirinkti profesiją atsižvelgdamas į savo asmenines savybes, gyvenimo planus bei konkrečią padėtį darbo rinkoje.

a) *Profesijos pasirinkimo motyvai.* Profesijos pasirinkimas yra vienaip ar kitaip motyvuojamas. Prof. L. Jovaiša, išskiria tokius veiksnius, įtakančius profesijos pasirinkimo motyvus (L. Jovaiša, 1995, p. 172). Tai:

- socialiniai ekonominiai (tėvų socialinė padėtis, pvz., vaikas nori užimti tokį socialinį statusą, kokį turi tėvai; darbo apmokėjimas, techninė pažanga, pvz., vilioja elektronika, kompiuteriai ir pan.);
- ugdymo veiksnys (mokymosi rezultatai);
- psichologiniai (subrendimas, intelektas, interesai, vertybės, polinkiai, charakteris);
- sveikatos;
- atsitiktiniai.

Tyrimo duomenys rodo, jog nedirbančio jaunimo tyrime dalyvavusių respondentų, baigusiu pagrindinę ar vidurinę mokyklą, svarbiausi profesijos pasirinkimo veiksniai yra socialiniai ekonominiai. Tai:

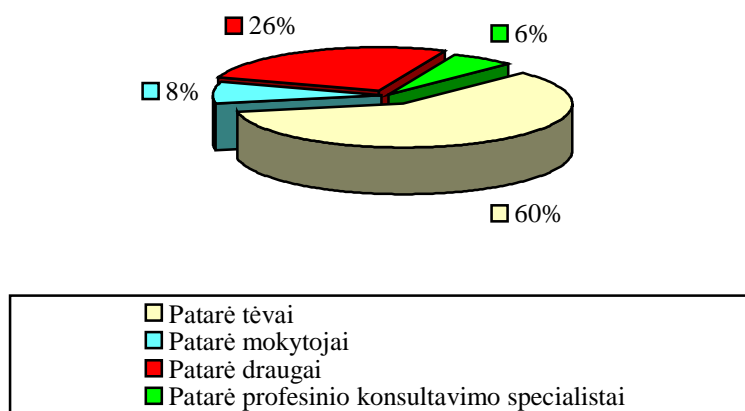
- tikėjimas, jog pasirinkta profesija užtikrins nuolatinį darbą;
- tikėjimas, jog pasirinkta profesija užtikrins gerai apmokamą darbą;
- viltis, jog pasirinkta profesija užtikrins įdomų darbą (8 lentelė).

8 lentelė. Respondentų profesijos pasirinkimo motyvai (iki užsiregistravimo darbo biržoje)

Motyvai, nulėmę įgytos specialybės pasirinkimą (baigusiujų pagrindinę ar vidurinę mokyklą ir toliau tęsusiu mokymąsi profesinėje, aukštesniojoje ar aukštojoje mokymo įstaigoje)	Atsakymų pasiskirstymas	
	Skaičius	% nuo bendro apklaustųjų skaičiaus
1. Tikėjosi, kad pasirinkta profesija užtikrins nuolatinį darbą.	487	46,2
2. Tikėjosi, kad pasirinkta profesija užtikrins gerai apmokamą darbą.	257	24,4
3. Tikėjosi, kad pasirinkta profesija užtikrins įdomų darbą.	192	18,2
4. Norėjo tiesiog pratęsti mokymąsi (profesija nebuvo svarbi).	105	9,9
5. Kita	14	1,3
Iš viso	1055	100,0

Atsižvelgiant į 8 lentelėje pateiktus atsakymus, galima tvirtinti, jog didžioji dauguma jaunimo, renkantis profesiją, buvo orientuota į nuolatinį užimtumą. Mažesnę dalis – į gerą uždarbį. Gerokai mažesnę dalis – į tai, kad darbas būtų įdomus.

b) Asmenys, įtakoję jaunimo profesinį apsisprendimą (iki užsiregistravimo darbo biržoje). Šio tyrimo duomenimis, didžiausią įtaką jaunimui (iki užsiregistravimo darbo biržoje) renkantis profesiją turėjo tėvai. Draugų įtaka perpus mažesnė. Labai maža mokytojų bei profesinio konsultavimo specialistų įtaka (20 pav.). Kartu reikia pažymėti, jog į šį klausimą atsakė mažiau nei pusė (40,0 %) respondentų, kurie, baigę pagrindinę ar vidurinę mokyklą, mokėsi profesinėse, aukštesniosiose ar aukštosiose mokyklose.



20 pav. Asmenys, įtakoję moksleivių profesinį apsisprendimą (iki užsiregistravimo darbo biržoje) (% , n = 481)

Kaip jau minėta, 76,0 % respondentų, baigusių pagrindinę, vidurinę, profesinę, aukštesniąją ar aukštąją mokyklą, toliau nesimokė. Iš jų maždaug kas penktas dėl to, kad nežinojo, kur galima įgyti paklausią profesiją, nežinojo, kur galima per trumpą laiką įgyti profesiją (7 lentelė). Tyrimo duomenimis, profesinio informavimo ir orientavimo problema ypač aktuali jaunimui, dar neturinčiam profesijos. Tačiau dalis norinčių tobulinti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti taip pat nežinojo, kur mokytis, kokią kvalifikacijos tobulinimo ar persikvalifikavimo programą pasirinkti. Ši problema aktuali kaimo, rajonų miestų ir didžiųjų miestų jaunimui. (Didžiuosiuose miestuose didesnė nei kitose vietovėse dalis jaunimo nurodė, jog jų profesija jiems nepatinka).

Reikia pažymėti ir tai, kad dalis jaunimo ne tik nežinojo, kokią profesiją pasirinkti ar kur galima įgyti paklausią profesiją, bet nežinojo ir kur yra teikiamos tokio pobūdžio paslaugos arba neturėjo galimybės nuvažiuoti pas profesinio orientavimo bei konsultavimo specialistus (9 lentelė).

9 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal priežastis, dėl kurių, nežinodami kokią profesiją pasirinkti, neieškojo pagalbos

Nežinojusių, kokią profesiją pasirinkti ar kur galima įgyti paklausią profesiją, pagalbos neieškojimo priežastys	Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus		
	Skaičius (n = 2239)	% nuo bendro apklaustųjų skaičiaus	% nuo atsakiusių į klausimą
1. Nežinojo, kur yra teikiamos tokio pobūdžio paslaugos	336	15,0	47,4
2. Šiais klausimais mokykloje informacijos nėra	300	13,4	42,3
3. Šiais klausimais mokykloje užsiėmimai nevyksta	183	8,2	25,8
4. Neturėjo pinigų nuvažiuoti pas profesinio orientavimo bei konsultavimo specialistus	122	5,4	17,2
Kitos	15	0,7	2,1
Nenurodė	1530	68,3	

Apibendrinant galima pasakyti, kad šiuo metu Lietuvoje yra nemažai daroma tobulinant profesinio orientavimo bei konsultavimo sistemą, didinant šių paslaugų prieinamumą, tačiau tebėra aktualios šios problemos:

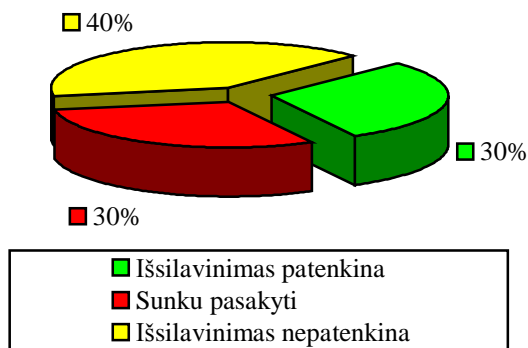
- nėra pilnai patenkinamas jaunimo (moksleivių) profesinio informavimo, orientavimo bei konsultavimo poreikis;

- stinga informacijos apie pačias profesinio orientavimo bei konsultavimo institucijas. Dalis jaunimo nežino, kur galima kreiptis šiais klausimais;
- bendrojo lavinimo mokyklose nėra pakankamai informacijos profesinio informavimo bei orientavimo klausimais;
- moksleivių profesinis orientavimas bei konsultavimas pradamas per vėlai: tik 10 (buvusiose 9–se) – 12 klasėse;
- švietimo įstaigose per metus konsultuojama tik 1–2 procentų mokinių;
- profesinis informavimas, orientavimas bei konsultavimas nepakankamai apima būtinąsias tarnybos karius bei laisvės atėmimo įstaigose esančius asmenis;
- aptariamų sistemų veikla nepakankamai koordinuojama;
- specialistų stoka. Nėra mokymo įstaigos, kuri rengtų profesijos konsultantus bei tobulintų jų kvalifikaciją; arba stokoja profesijos konsultantų ir patarėjų;
- profesinio informavimo bei orientavimo veikloje mažai dalyvauja savivaldybės, socialiniai partneriai.

Jaunimo mokymosi ir darbinė motyvacija. Tai svarbus veiksnys, įtakojantis jaunimo profesinį pasirengimą, o tuo pačiu ir pasirengimą darbo rinkai. Autorės atlikto nedarbingo jaunimo sociologinio tyrimo duomenimis, beveik trečdalis atsakiusių, kalbėdami apie tolesnio nesimokymo priežastis (iki užsiregistravimo darbo biržoje), nurodė, jog blogai sekėsi mokytis. Didžiausia dalis nurodžiusių šią priežastį buvo tarp pagrindinių (47,0 %) bei pradinį (75,0 %) išsilavinimą turinčio jaunimo. Akivaizdu, jog dalis šio jaunimo neturėjo mokymosi motyvacijos, nes „motyvacija kaip priemonė yra vienas iš mokymosi rezultatus lemiančių veiksnių (kiti veiksniai – intelektas, ankstesnis mokymasis)“ (N. L. Gage, D. C. Berliner, 1994, p. 268).

Kartu reikia pažymėti, kaip ir buvo aptarta 1–ajame darbo skyriuje, dalies bedarbių darbinė motyvacija itin menka (1.2 poskyris). 2003–2005 m. Darbo ir socialinių instituto atliktų bedarbių sociologinių tyrimų duomenimis, norėdami susirasti darbą registravosi apie 60 %–70 % bedarbių⁴⁴, likusiųjų registracijos motyvai nesusiję su darbine paieška (L. Okunevičiūtė Neverauskienė, A. Pocius, 2004). Kaip parodė Valstybinės jaunimo reikalų tarybos užsakymu 2004 m. atlikto jaunimo situacijos tyrimo rezultatai, dauguma jaunuolių į darbo biržą kreipiasi dėl socialinių garantijų, tačiau ne dėl darbo paieškos motyvų (Valstybinė jaunimo reikalų taryba; RAIT, 2004).

Profesinio pasirengimo ir darbo rinkos poreikių atitikimas. Darbo rinkos poreikius atitinkantis profesinis pasirengimas yra viena iš pagrindinių žmogiškųjų išteklių plėtros sąlygų, integracijos į darbo rinką prielaidų. Nedarbingo jaunimo tyrimo duomenimis, dalies darbo biržose užsiregistravusio jaunimo profesinis pasirengimas neatitinka darbo rinkos poreikių. Tik 30,0 % apklaustųjų turimu išsilavinimu (bendruoju išsilavinimu ir profesiniu pasirengimu) buvo patenkinti (21 pav).



21 pav. Respondentų nuomonių apie pasitenkinimą savo išsilavinimu pasiskirstymas (% , n = 2179)

⁴⁴ 2005 m. Darbo ir socialinių tyrimo instituto atliktų ilgalaikių bedarbių ir 2003 m. aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių sociologinių tyrimų duomenys.

40,3 % respondentų turimas bendrasis išsilavinimas ir profesinis pasirengimas netenkina pačių apklaustųjų dėl šių priežasčių:

- neturėjo profesinio pasirengimo;
- įgytas išsilavinimas buvo per žemas. Tai pažymėjo ne tik asmenys, neturintys profesinio pasirengimo, bet ir daugiau nei pusė baigusiųjų profesines bei aukštesnias mokyklas;
- profesija nepaklausi darbo rinkoje;
- nepakanka praktinių įgūdžių;
- silpnai moka užsienio kalbą ;
- dalies, nors ir nedidelės (5,2 %), jaunimo netenkina tai, kad bendrojo lavinimo mokykloje nebuvo dalykų, aiškinančių ekonominio gyvenimo, verslo klausimus. Tokių daugiausia buvo tarp didžiųjų miestų jaunimo bei turinčių vidurinį išsilavinimą – atitinkamai 7,0 % ir 10,0 % (24 priedas).

1–ajame darbo skyriuje atlikta teorinė analizė parodė, jog jaunimo darbo rinkai būdinga segmentacija (1.2 poskyris bei 1.3.2 skirsnis). Vilniaus darbo biržos atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad nekvalifikuoti asmenys sudaro beveik pusę darbo biržoje užsiregistravusio jaunimo (2003–2004 m. jų buvo 47 %), o nekvalifikuoto jaunimo įsidarbinimo galimybės yra žemiausios. 2004 m. įsidarbino tik 33 % nekvalifikuotų jaunų asmenų, kurie iki tol buvo bedarbiais, tuo tarpu tarp turinčių aukštąjį išsilavinimą įsidarbinusių buvo 71 %, aukštesnįjį – 76 %, profesinį – 67 %. Tokiu būdu galima teigti, kad įsigyta profesija padidina jaunų bedarbių galimybę susirasti darbą bent 2 kartus (25–26 priedas). Turinčių kvalifikaciją asmenų įsidarbinimo lygis dvigubai didesnis nei nekvalifikuotų jaunų asmenų. Empiriniai duomenys patvirtina 1.2.3 skirsnyje pateiktus žmogiškojo kapitalo bei segmentavimo teorijos principus. Asmenys, sukaupe didesnę žmogiškąją kapitalą rečiau būna bedarbių gretose, jiems būdingas mažesnis nedarbo lygis. Ir atvirkščiai – jaunimas, turintis santykinai mažą žmogiškąją kapitalą, tuo pačiu pasižymi santykinai žemu produktyvumu bei laukiamais dideliais apmokymo kaštais.

Kartu reiktų pažymėti, jog nemaža dalis jaunų asmenų įsidarbina ne pagal studijų metu įgytą specialybę. Žemas įsidarbinusių pagal specialybę dalies rodiklis rodo, kad egzistuoja darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimo problema jaunimo darbo rinkoje. Kaip rodo 2002 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktas aukštųjų mokyklų absolventų tyrimas, pagal specialybę (profesinę kvalifikaciją) įsidarbino 67 % aukštųjų mokyklų absolventų. 2005 m. „Achemos“ Koncerne atlikto tyrimo duomenimis, pagal profesinę kvalifikaciją dirbo 61,5 % šioje įmonėje įsidarbinusių aukštųjų mokyklų absolventų. Atlikti tyrimai rodo, jog darbo rinkoje ypač paklausūs informatikos bei techninius inžinerinius mokslus baigę aukštųjų mokyklų absolventai (27 priedas).

Netgi esant nepalankiai darbo rinkos konjunktūrai, kai nedarbo lygis šalyje buvo itin aukštas, informatikos ir informatikos inžinerijos aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo lygis 2002 m. siekė 85 % (atitinkamai 2004 m. – 96 %) ir buvo net 17 % punktų aukštesnis nei šalies vidurkis.

Kita vertus, stebimas darbo jėgos pasiūlos bei paklausos neatitikimas ir regioniniu pūviu. Kaip parodė jaunimo situacijos tyrimo rezultatai, jaunimas po studijų baigimo nori likti didžiuosiuose šalies miestuose (dažniausiai Vilniuje ir Kaune), todėl darbdaviai mažesniuose miestuose neranda specialistų, turinčių reikiamą kvalifikaciją (Valstybinė jaunimo reikalų taryba; RAIT, 2004). Kadangi kvalifikuota darbo jėga koncentruota šalies didmiesčiuose, ilgainiui provincijose susiformavo didelis darbo jėgos disbalansas kvalifikaciniu požiūriu. Apie specialistų trūkumą regionuose galima spręsti ir iš to fakto, kad kai kuriose savivaldybėse ypač daug nekvalifikuotų bedarbių. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2006 m. pradžioje nekvalifikuotų bedarbių Vilniaus raj. savivaldybėje buvo net 57,9 %, Šakių raj. savivaldybėje – 51,3 %, Šiaulių raj. savivaldybėje – 49,8 %, tuo tarpu šalyje nekvalifikuotų bedarbių dalis siekė 33,6 %. Pabrėžtina, jog daug registruotų bedarbių su aukštuoju išsilavinimu 2006 m. buvo šalies didmiesčiuose Vilniuje ir Kaune (jų dalis atitinkamai siekė 19,1 % ir 15,9 %), tuo tarpu mažiau urbanizuotose teritorijose jų gerokai mažiau. Itin maža bedarbių su aukštuoju išsilavinimu dalis buvo Akmenės, Joniškio, Pagėgių savivaldybėse (atitinkamai 1,7 %; 1,6 % ir 0,3 %) (Lietuvos darbo biržos duomenys, 2006).

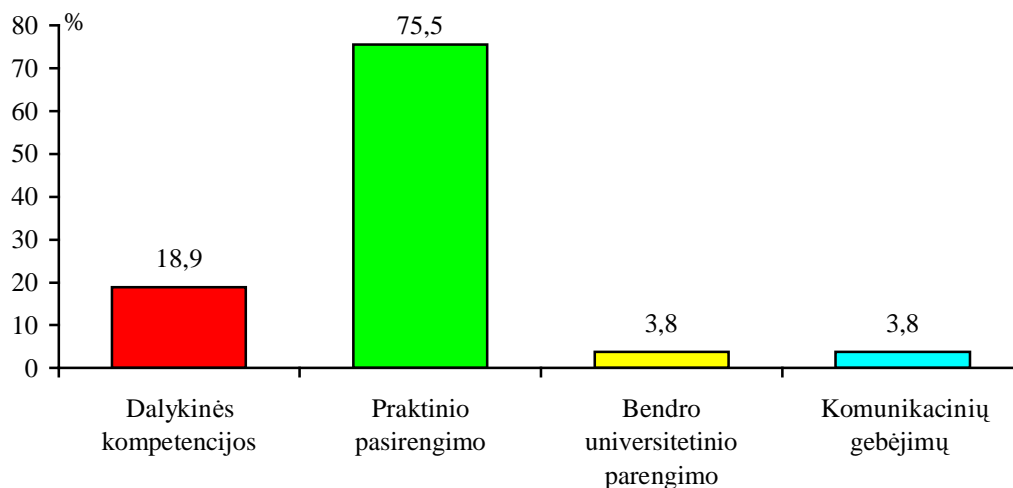
Svarbu pažymėti ir tai, jog, gausėjant besimokančių jaunų žmonių skaičiui aukštosiose mokyklose, stebimas kvalifikuotų darbininkų trūkumas, kadangi kaip jau minėta, profesinėse mokyklose mokslus einančio jaunimo skaičius sumažėjo 1995/1996–2004/2005 m. (nuo 49 iki 46 tūkst.). 2005 m. aukštųjų mokyklų studentų buvo tris kartus daugiau nei profesinėse mokyklose besimokančiųjų, o 1995 m. šis santykis siekė tik 1,1 karto. Tuo tarpu vien tik per 1997–2004 m. aukštųjų mokyklų studentų skaičius padidėjo daugiau nei du kartus.

Normaliam ūkio funkcionavimui santykis tarp aukštąjį ir profesinį išsilavinimą turinčių asmenų turi būti optimalus, nors ir augti aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų naudai, tačiau jis negali būti pernelyg spartus, kadangi besiformuojančios disproporcijos gali pakenkti šalies ūkio vystymuisi.

Ypač spartus aukštąjį išsilavinimą turinčio jaunimo skaičiaus augimas iš vienos pusės didina šios gyventojų grupės lyginamąjį svorį tarp bedarbių (Statistikos departamento duomenimis, aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių lyginamasis svoris išaugo nuo 7,6 % – 1998 m. iki 9,3 % – 2005 m.), iš kitos pusės, sumažėjęs besimokančių profesinėse mokyklose jaunimo skaičius didina ir gilina darbo jėgos trūkumo problemą darbininkiškoms profesijoms. Tai padidina darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimą.

Jaunimo praktinis pasirengimas. Šis ir kiti Instituto darbuotojų atlikti tyrimai (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 1999–2005) rodo, jog pastaruoju metu ypač aktuali jaunimo praktinio profesinio pasirengimo problema. Nors tai procesas trunkantis visą gyvenimą, tačiau nuo asmens profesinio pasirengimo, kurį jis įgyja mokymo institucijoje, žymia dalimi priklauso jo adaptacija darbo vietoje ir įsidarbinimo galimybės.

Kaip rodo aukštųjų mokyklų absolventų sociologinių tyrimų rezultatai, vienas iš svarbiausių profesinio pasirengimo komponentų – praktika (L. Okunevičiūtė Neverauskienė, A. Pocius, 2001–2005). Tyrimų duomenimis ir absolventų, ir darbdavių nuomone, absolventams labiausiai stinga praktinio patyrimo, t. y. specifinio žmogiškojo kapitalo (22 pav.).



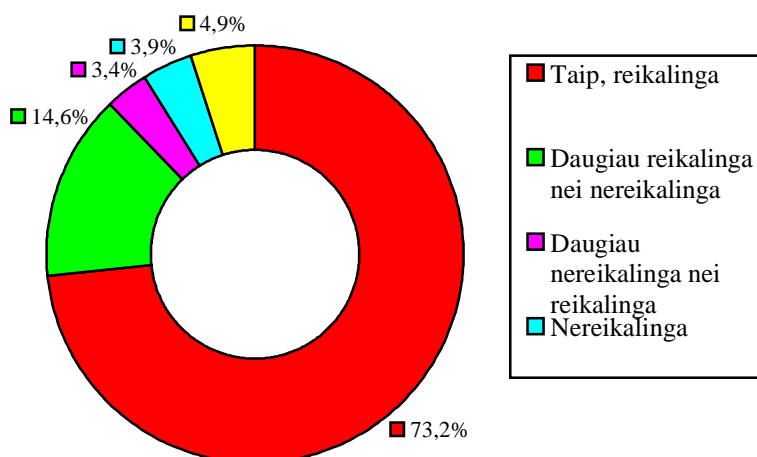
22 pav. Absolventų nuomonės apie tai, ko jiems labiausiai stinga pasirengimo profesinei veiklai požiūriu (%) (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2005)

Kaip parodė 2000–2005 metais Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikti tyrimai (pagal Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos (LDRMT) organizuotus projektus), profesinį pasirengimą šiek tiek geriau vertina tie asmenys, kurie praktiką atliko realiose darbo vietose (pas darbdavius). Minėtų tyrimų duomenys rodo, jog yra tiesioginis ryšys tarp praktikos atlikimo vietos ir įsidarbinimo rezultato. Įmonėse atlikusiųjų praktiką įsidarbinimo rezultatai buvo geresni. Be to, kai praktika atliekama įmonėje, yra didesnės galimybės ne tik jaunam žmogui įsidarbinti toje įmonėje, bet ir darbdaviui atsirinkti sau geriausius specialistus. Taigi, laimi abi pusės.

Kita vertus, reikia pažymėti, nors aukštųjų mokyklų absolventų praktinis pasirengimas darbo rinkai tyrimuose įvardintas vienu svarbiausių veiksnių įsidarbinant absolventams, pačių darbdavių nuomone, jis nėra pagrindinis veiksnys, įtakojantis galutinius įmonės veiklos rezultatus. Darbdavių nuomone, ilgalaikėje absolvento profesinėje karjeroje didesnę vaidmenį vaidina jo kvalifikaciniai gebėjimai ir žinios, taip pat asmeninės savybės bei bendrieji gebėjimai.

Tėstinis profesinis mokymas. Viena iš nedarbo prevencijos formų yra kvalifikacijos tobulinimas bei perkvalifikavimas. Nors jaunimas kvalifikacijos kėlimo požiūriu prioritetinga grupė, o Eurostat'o duomenimis, jaunimo išsilavinimo lygis⁴⁵ 2005 m. buvo bene aukščiausias ES (Lietuvoje – 90,1 %, ES šalių vidurkis – 80 %), tačiau 2000 m.⁴⁶ Statistikos departamento apklausa parodė, kad mūsų šalies darbdaviai nepakankamai dėmesio skyrė darbuotojų kvalifikacijos kėlimui. Tarp ES šalių ir buvusių kandidačių Lietuva užėmė paskutinę vietą pagal įmonių darbuotojų tobulinusių kvalifikaciją kursuose rodiklį. Lietuvoje šis rodiklis siekė tik 20 %, o ES vidurkis buvo 47 % (Eurostat, 2002). Tai rodo ir žemas 25–64 metų mokymosi visą gyvenimą lygio rodiklis – 2005 m. Lietuvoje pastarasis rodiklis Eurostato duomenimis buvo 6,3 %, kuris, gana žymiai mažesnis už ES vidurkį (10,8 %).

Itin aukštas profesinio tobulėjimo poreikis aukštą kvalifikaciją turinčio dirbančio jaunimo tarpe. Kaip rodo atlikti tyrimai, įsitvirtinusiame darbo rinkoje jaunimui iškyla kvalifikacijos kėlimo problema. „Achemos“ koncerne atlikto tyrimo duomenimis, net 73 % įdarbintų aukštųjų mokyklų absolventų manė, jog siekiant pagerinti rezultatus įmonėje, reikalinga tobulinti jų kvalifikaciją, 15 % pažymėjo, kad kvalifikaciją tobulinti daugiau reikalinga nei nereikalinga. Minėto tyrimo duomenimis, specialistai, kurių kvalifikaciją vienaip ar kitaip reikėtų tobulinti visų aukštąjį išsilavinimą įgijusių darbuotojų tarpe, sudarė 88 % (23 pav.).



23 pav. Atsakymų į klausimą „Ar, Jūsų nuomone, Jums reikalinga tobulinti kvalifikaciją, siekiant pagerinti darbo rezultatus įmonėje“ pasiskirstymas (%) (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2005)

Darbo biržos finansuojamų mokymo programų poreikis. Nedirbančio jaunimo tyrimo duomenimis, beveik 38,0 % apklaustųjų norėjo, kad darbo birža juos pasiųstų į profesinį mokymą (10 lentelė). Minėto mokymo norinčiųjų buvo daugiausia tarp bedarbių, baigusiu vidurines ir pagrindines mokyklas – atitinkamai 49,0 % ir 43,0 %. Suprantama, norint integruotis į darbo rinką, jiems reikia įgyti profesiją. Mokytis norėjo ir maždaug po trečdalį asmenų, turinčių aukštąjį, aukštesnįjį bei vidurinį su profesiniu išsilavinimą. Kalbant apie visą Lietuvą, tai palyginti didelis skaičius. Jis patvirtina būtinumą sparčiau plėtoti kvalifikacijos tobulinimo galimybes Lietuvoje,

⁴⁵ Šis rodiklis yra 20–24 metų amžiaus jaunimo, įgijusio ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą (ISCED 3–4) ir tos pačios amžiaus grupės gyventojų skaičiaus santykis.

⁴⁶ Naujesnis tyrimas atliekamas 2006 m., jo rezultatai bus paskelbti 2007 m.

didinant kvalifikacijos tobulinimo programų pagal modulinį mokymą įvairovę bei užtikrinant atitinkamas finansines sąlygas.

10 lentelė. Atsakymų į klausimą „Gal dabar norėtumėte, kad darbo birža Jus pasiųstų į profesinį mokymą“? pasiskirstymas

Gal dabar norėtumėte, kad darbo birža pasiųstų į profesinį mokymą ?	Atsakymų pasiskirstymas		
	Skaičius	% nuo bendro apklaustųjų skaičiaus	% nuo atsakiusių į klausimą
1. Taip	839	37,5	37,8
2. Sunku pasakyti	714	31,9	32,2
3. Ne	666	29,7	30,0
Nenurodė	20	0,9	–
Iš viso	2239	100,0	100,0

Tyrimo metu paklaustus tų 69,9 % norinčių mokytis respondentų, kurie nurodė, jog negali įgyti profesijos ar tobulinti kvalifikacijos dėl to, kad neturi lėšų apmokėti išlaidoms, susijusioms su tolesniu mokymusi, ar norėtų dalyvauti darbo biržos finansuojamose mokymo programose, beveik du trečdaliai (64,1 %) atsakė teigiamai. Galima teigti, kad darbo biržos finansuojamų profesinio mokymo programų poreikis yra labai didelis, ypač tarp jaunimo iš nepasiturinčių šeimų. Mūsų nuomone, tai nėra geriausias sprendimas jaunimui įgyti pirmą profesiją – ateityje šitas klausimas turėtų būti sprendžiamas valstybės mastu (dalyvaujant valstybės biudžetui), bet šiuo metu daugeliui jaunų žmonių tai yra gera išeitis.

Asmens ir darbo rinkos poreikių suderinamumo problema siunčiant į darbo rinkos profesinį mokymą. Autorės atliktas nedirbančio jaunimo tyrimas parodė, jog darbo biržos siūlomos profesijos ne visada tenkina jaunimo poreikius ir interesus. Trečdalis (37,0 %) jaunimo darbo biržos siūlomos profesijos įgyti nenorėjo. Mūsų nuomone, jei jaunas žmogus įgyja profesiją, kuri jam nepatinka, jis praranda įsidarbinimo pagal įgytą profesiją motyvaciją ir yra mažiau aktyvus realizuojant įgytus profesinius įgūdžius. Tokiu atveju mokymas yra mažiau efektyvus. Iš kitos pusės, bedarbių nukreipimas į darbo rinkos profesinį mokymą yra glaudžiai siejamas su jų įsidarbinimo galimybėmis, su darbo rinkos poreikiais, siekiama, kad žmogus, baigęs mokymą, iš karto galėtų rasti darbo vietą, todėl suderinti asmens interesus jo pageidaujamos įgyti profesijos požiūriu su darbo rinkos poreikiais ne visada pavyksta.

Sprendžiant šią problemą, mūsų nuomone, tikslinga:

- didinti mokymo programų įvairovę;
- tobulinti bedarbių atranką juos siunčiant į kursus;
- skatinti darbo biržose užsiregistravusio jaunimo mokymosi motyvaciją, padėti jam apsispręsti mokytis darbo rinkos poreikius atitinkančias profesijas.

Ypač problematiškas yra asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, darbo rinkos profesinis mokymas. Pagal Valstybinį Studijų ir mokymo programų registrą, norint dalyvauti darbo rinkos mokymo programose, būtinas minimalus pagrindinis išsilavinimas. Be to, nekvalifikuoto darbo poreikis vis mažėja. Todėl darbo biržoms spręsti minėto jaunimo profesinio mokymo, o kartu ir asmens bei darbo rinkos poreikių suderinamumo ir šios grupės asmenų integracijos į darbo rinką problemas, yra labai sudėtinga. Dar ir dėl to svarbu užtikrinti LR Švietimo įstatymo nuostatas apie vaikų ir paauglių, iki jiems sueis 16 metų, mokymosi bendrojo lavinimo ar kitokioje nuosekliojo švietimo institucijoje įgyvendinimą.

Apibendrinant galima teigti, jog empiriniai vertinimai patvirtino 1–ajame darbo skyriuje aprašytas žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo bei segmentavimo teorijas, kuriomis bandoma paaiškinti jaunimo kaip probleminės darbo rinkos grupės susidarymo priežastis. Blogesnę jaunimo padėtį darbo rinkoje sąlygoja santykinai mažas, lyginant su kitomis amžiaus grupėmis, specifinio žmogiškojo kapitalo kiekis, dėl to darbinantis jaunas asmuo atsiduria „eilės gale“ (t. y. dėl žadamo mažesnio produktyvumo bei didelių laukiamų apmokymo kaštų) (pagal L. C. Thurow modelį, 1.3.2 skirsnis).

2.2.5. Atskirų veiksmų poveikio jaunimo nedarbui vertinimas

Jaunimo nedarbą sąlygojančių veiksmų regresinė analizė. 1-ajame darbo skyriuje atlikta jaunimo nedarbo priežasčių teorinė analizė parodė, jog jaunimo padėtį darbo rinkoje sąlygoja eilė veiksmų, kurie tarpusavyje yra labai tarpiai susiję (1.3.3 skirsnis). Siekiant įvertinti atskirų veiksmų įtaką jaunimo nedarbui, pasinaudosime regresinės analizės metodu. Analizei atlikti panaudota dauginė tiesinė regresija, kurios lygtis turi tokį pavidalą:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_kx_k + \varepsilon, \quad (10)$$

čia: y – priklausomas kintamasis, mūsų atveju – harmonizuotas jaunimo nedarbo lygis;

a_0, a_1, \dots, a_k – nežinomi regresinio modelio parametrai, išreiškiantys atskirų veiksmų įtaką pasirinktam jaunimo nedarbo lygio rodikliui; x_1, x_2, \dots, x_k – nepriklausomi kintamieji; ε – paklaida.

Skaičiavimų pagrindas – Lietuvos darbo biržos duomenys, tačiau šiame tyrime panaudoti ir Statistikos departamento duomenys. Atliekant regresinę analizę bei parengiamuosius skaičiavimus, buvo pasinaudota 2003 m. duomenimis. Atskirų darbo rinkos rodiklių įtaka jaunimo nedarbui buvo tirta TDB (teritorinių darbo biržų) lygyje. Smulkesnė statistinių duomenų detalizacija teritoriniu pjūviu ($n=46$), įgalina užtikrinti pakankamai patikimus skaičiavimų rezultatus. Kita vertus, dėl informacijos stokos, galimybės ištirti jaunimo nedarbą sąlygojančių veiksmų įtaką dinamikoje (per kiek ilgesnį laikotarpį) itin ribotos. Manome, jog taikant regresinės analizės metodą, jaunimo nedarbą sąlygojančių rodiklių įtakos statiniai vertinimai, dėl didesnio tyrime stebimų atvejų skaičiaus, turėtų turėti neabejotiną pranašumą prieš analogiško pobūdžio dinaminis vertinimus. Be to, statinių vertinimų atveju galima išvengti darbo rinkos ir socialinių bei ekonominių rodiklių sąryšio prieštaravimo, kuris pastebimas šiuolaikiniame Lietuvos rinkos ūkyje.

Skaičiavimų etapai. Pirmame (parengtiniame) skaičiavimų etape atskirų rodiklių (veiksmų) įtaka jaunimo nedarbui buvo vertinama porinės koreliacijos koeficientų pagalba. Antrame etape regresinei analizei atrinkti tik statistiškai reikšmingi rodikliai, kurių porinės koreliacijos koeficiento reikšmė patikima. Atliekant regresinę analizę TDB lygyje, rezultatinio rodiklio buvo pasirinktas harmonizuotas jaunimo nedarbo lygis. Pastarojo rodiklio taikymas įgalina išspręsti informacijos stokos problemą, kadangi duomenų apie jaunimo darbo jėgos pasiskirstymą TDB lygyje faktiškai nėra. Kita problema – bendras darbo jėgos rodiklis pagal regionus, nuo kurio reikšmės priklauso harmonizuotas jaunimo nedarbo lygis, nėra labai tikslus. Pastaroji aplinkybė gali padidinti mūsų skaičiavimo rezultatų iškraipymus (sumažinti reikšmingų veiksmų skaičių).

Rodiklių grupės. Priklausomai nuo to, kokią tiriamą visumą atspindi skaičiavimams panaudoti rodikliai, juos galima suskirstyti į *bendruosius ir jaunimo padėties įvertinimo rodiklius*. Toks rodiklių pasirinkimas pakankamai įdomus analitiniu požiūriu. Bendrųjų rodiklių taikymas praplečia analizės (jos sferos) galimybes, kadangi atskirų jų įtaka jaunimo padėčiai darbo rinkoje tiriamų regionų lygyje gali būti statistiškai reikšminga. Prie bendrųjų rodiklių reikia priskirti vidutinę nedarbo trukmę, ilgalaikių bedarbių dalį, visų bedarbių dalyvavimo aktyviose priemonėse bei įdarbinimo rodiklius. Pastarieji rodikliai buvo panaudoti pirmajame skaičiavimų etape, tačiau antrajame – formuojant regresijos lygį, palikti tik statistiškai reikšmingi.

Priklausomai nuo situacijos darbo rinkoje vertinimo specifikos, šiame tyrime panaudotus rodiklius galima suskirstyti į *charakterizuojančius padėtį darbo rinkoje bei darbo rinkos politikos rezultatus išreiškiančius rodiklius*.

Tyrime taikyti rodikliai, kurie atspindi jaunimo padėtį darbo rinkoje:

- darbo biržose užregistruotų asmenų įsidarbinimo lygis;
- bedarbių išsilavinimas (kvalifikuotų bedarbių dalis tarp jaunimo);
- amžius (jaunų bedarbių dalis tarp visų bedarbių, bedarbių iki 18 metų dalis tarp viso jaunimo);

- jaunimo pasitraukimo iš darbo biržos koeficientas⁴⁷.

Kitai grupei priskirti *jaunimo dalyvavimo aktyviose darbo biržos vykdomose politikos priemonėse aktyvumo rodikliai* detalizuojami pagal atskiras programas.

Tai – jaunimo dalis, dalyvavusi:

- darbo rinkos profesiniame mokyme;
- viešuose darbuose;
- užimtumo remiamuose darbuose;
- darbo klubuose;
- verslo pagrindų mokyme;
- jaunimo įdarbinimas į kvotomis nustatytas ir subsidijuojamas vietas.

Griežtų ribų tarp aptartų rodiklių grupių nėra. Todėl galima teigti, jog pirmoji rodiklių grupė daugiau tiesiogiai atspindi tiriamos gyventojų visumos padėtį darbo rinkoje, antroji – daugiau išreiškia darbo rinkos politikos rezultatus. Nepaisant to, ryšys tarp šių dviejų rodiklių grupių be abejonės egzistuoja. Analizuojant konkretaus tyrimo rezultatus, naudinga atlikti supaprastinimą, turint omenyje, jog šių rodiklių grupių tarpusavio sąveika labai sudėtinga.

Bendrosios tyrimo hipotezės. Pagal mūsų hipotezes, tarp vienu tiriamų rodiklių ir jaunimo nedarbo lygio galimas tiesioginis ryšys, tarp kitų – atvirkštinis. Taigi, numatomų ryšių kryptys gali būti priešingos.

1 hipotezė. Kuo blogesni (didesni) padėties darbo rinkoje rodikliai regionų lygyje, tuo aukštesnis jaunimo nedarbas (tarp jaunimo nedarbo ir kitų darbo rinkos rodiklių egzistuoja tiesioginis ryšys).

2 hipotezė. Kuo aukštesni (geresni) darbo biržoje užsiregistravusių asmenų dalyvavimo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse rodikliai regionuose, tuo žemesnis jaunimo nedarbas (tarp jaunimo nedarbo ir dalyvavimo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse egzistuoja atvirkštinis ryšys). Kitaip tariant, teritorinių darbo biržų vykdomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės pasireiškia tam tikru teigiamu rezultatu (mažina jaunimo nedarbo lygį), kurį galima pavaizduoti atvirkštine tiriamų veiksnių tarpusavio priklausomybe. Šiuo atveju, mes vengiame termino neigiamas regresinis (koreliacinis) ryšys, kadangi šis žodis paprastai asocijuojasi su negatyviais reiškiniais. Tačiau, aptariamam atveju, atvirkštinio ryšio nustatymas susijęs būtent su pozityviais (teigiamais) rezultatais.

Regresijos rezultatų analizė. Siekiant nustatyti, kurie veiksniai daro didžiausią įtaką jaunimo nedarbo lygiui, atlikome regresinę šių veiksnių analizę, kurioje priklausomas kintamasis – jaunimo nedarbo lygis⁴⁸, nepriklausomieji kintamieji – mūsų pasirinkti rodikliai (veiksniai). Tai leido suformuoti lygtį, kurios pagalba, žinant nepriklausomų kintamųjų reikšmes, galima apskaičiuoti priklausomo kintamojo reikšmę bei regresijos lygties koeficientų pagalba įvertinti atskirų veiksnių įtaką jaunimo nedarbui. Regresinės analizės rezultatai pateikti 11 lentelėje.

Pateiksime keletą regresijos lygties skaičiavimo variantų. Pirmasis skaičiavimų variantas atspindi anksčiau aptartų veiksnių poveikį, antrame – įsivedami keletas papildomų rodiklių, kurie atspindi ekonominės situacijos poveikį darbo rinkai. Tai – laisvų darbo vietų užpildymo koeficientas⁴⁹, laisvų darbo vietų ir bedarbių skaičiaus santykis (vienam bedarbiui tenkantis laisvų darbo vietų skaičius).

⁴⁷ Tai nustojusių lankytis ir užsiregistravusių darbo biržoje jaunų bedarbių skaičiaus procentinis santykis. Jis parodo jaunimo padėties darbo rinkoje pasikeitimų dinamiškumą TDB lygyje.

⁴⁸ Skaičiavimams taikytas harmonizuotas jaunimo nedarbo lygio rodiklis, toliau apibendrinant gautus regresinės analizės rezultatus mes naudosimės sąvokomis jaunimo nedarbo lygis ar tiesiog jaunimo nedarbas. Skaičiavimai buvo atlikti *Stepwise* metodu, kuris iš pirminio tiriamų rodiklių masyvo, kurie buvo atrinkti pradiniam tyrimo etape, įgalina žingsnis po žingsnio atrinkti statistiškai reikšmingus nepriklausomus kintamuosius, atmetant nereikšmingus.

⁴⁹ Įdarbintų bedarbių skaičiaus procentinis santykis su laisvų darbo vietų skaičiumi laikotarpio pradžioje ir per tiriamą laikotarpį naujai užregistruotų laisvų darbo vietų suma. Pastarasis rodiklis įtrauktas į darbo biržos analitinių rodiklių sąrašą (statistinė forma DBAA1).

Pirmu atveju regresijos lygtis turi tokią išraišką:

$$y = 0,087 - 0,423x_1 + 0,313x_2 + 0,316x_3, \quad (11)$$

čia: x_1 – jaunų bedarbių dalyvavusių darbo rinkos profesiniame mokyme dalis; x_2 – vidutinė nedarbo trukmė; x_3 – jaunų bedarbių dalis tarp visų bedarbių.

Pirmu regresinės analizės atveju pasitvirtino abi hipotezės. Panagrinėjime regresinio ryšio pobūdį tikrindami pirmąją tyrimo hipotezę. Statistiškai reikšmingas tiesioginis ryšys gautas tarp jaunimo nedarbo lygio ir vidutinės bedarbystės trukmės bei jaunų bedarbių dalies tarp visų bedarbių (regresijos koeficientų reikšmės siekia atitinkamai 0,313 ir 0,316). Šiuo atveju santykinai didesnę jaunimo nedarbo lygio reikšmę regionuose sąlygoja tiek vidutinė nedarbo trukmė, tiek jaunų bedarbių dalis tarp visų bedarbių. Užsitęsęs darbo paieškai, didėja jaunimo nedarbo tikimybė. Kitaip tariant regionuose, kuriuose vidutinė nedarbo trukmė ilgesnė, jaunimo nedarbas aukštesnis. Akivaizdu, jog jaunimo dalies tarp bedarbių išaugimas padidina ir jaunimo nedarbo lygį. Tačiau nagrinėjamas ryšys nėra itin tamprus, kadangi jaunimo dalis tarp bedarbių neparodo jaunimo nedarbo intensyvumo. Atskiruose regionuose jaunimo dalis tarp bedarbių gali būti santykinai aukšta ir esant žemam jaunimo nedarbo lygiui, tačiau, tai išimtiniai atvejai.

Ypač reikšmingas darbo rinkos politikos požiūriu 2 tyrimų hipotezės pasitvirtinimas. Pirmu analizės atveju neigiamo regresijos koeficiento reikšmė (–0,423) iliustruoja pakankamai ryškų profesinio mokymo poveikį jaunimo nedarbo mažėjimui regionuose. Jo įtaka rezultatiniam požymiui tarp visų reikšmingų veiksnių didžiausia. Kuo intensyvesnis jaunimo dalyvavimas profesiniame mokyme, tuo žemesnis jaunimo nedarbas regionuose. Išaugus jaunimo dalyvavimui profesiniame mokyme 1 %, jaunimo nedarbas sumažėja 0,423 %

Artima nuliui parametro a_0 reikšmė iliustruoja, jog profesinio mokymo įtaka turėtų kompensuoti kitų rodiklių poveikį jaunimo nedarbui. Parametro a_0 reikšmę galima traktuoti, kaip minimaliai galimą (hipotetinę) rezultatinio rodiklio reikšmę.

Įsivedus laisvų darbo vietų rodiklius, regresijos lygties išraiška pasikeičia (antras tyrimo atvejis):

$$y = -0,271 - 0,613x_1 + 0,458x_2 + 0,223x_3 - 0,233x_4, \quad (12)$$

čia: x_1 – laisvų darbo vietų ir visų bedarbių skaičiaus santykis; x_2 – jaunų bedarbių dalis tarp visų bedarbių; x_3 – įsidarbinusio jaunimo dalis; x_4 – jaunimo, dalyvavusio darbo rinkos profesiniame mokyme, dalis.

Galima pastebėti, jog gauta parametro a_0 reikšmė, skirtingai negu pirmoje lygtyje, yra neigiama. Todėl šiam rodikliui negalima suteikti konkrečios realios prasmės. Tačiau esant neigiamai a_0 koeficiento reikšmei, lyginant su pirmuoju atveju, išauga mažinančių jaunimo nedarbą regresijos koeficientų bendra įtaka.

Kaip keičiasi regresijos lygties parametrų reikšmės, įvertinus laisvų darbo vietų poveikį jaunimo nedarbui, rodo žemiau pateikta lentelė (11 lentelė).

11 lentelė. Statistiškai reikšmingų jaunimo nedarbą sąlygojančių veiksnių regresinės analizės rezultatai (remiantis 2003 m. duomenimis, TDB lygyje)

Regresinės analizės atvejai	Dalyvavusio profesiniame mokyme jaunimo dalis	Vidutinė bedarbystės trukmė	Jaunimo dalis bedarbių tarpe	Laisvų darbo vietų ir visų bedarbių skaičiaus santykis	Įsidarbinusio jaunimo dalis
I atvejis	–0,423 (0,000)*	0,313 (0,006)	0,316 (0,006)	–	–
II atvejis (papildomai įtraukus darbo vietų rodiklius)	–0,233 (0,029)	–	0,458 (0,000)	–0,613 (0,000)	0,223 (0,019)

*Skliausteliuose nurodytas gautų rodiklių reikšmingumas.

Antruoju atveju išauga bendras reikšmingų veiksnių skaičius. Gauti nauji reikšmingi jaunimo nedarbą sąlygojantys rodikliai (veiksniai) – laisvų darbo vietų ir visų bedarbių skaičiaus santykis bei įsidarbinusio jaunimo dalis. Antruoju regresinės analizės atveju pasitvirtino pirmoji tyrimo hipotezė – regionų lygyje gautas statistiškai reikšmingas tiesioginis ryšys tarp jaunimo nedarbo lygio ir jaunų bedarbių dalies tarp visų bedarbių (regresijos koeficiento reikšmė 0,458). Tačiau antroji regresijos lygtis antrąją tyrimo hipotezę patvirtina tik iš dalies. Pastarąją tenka atmesti analizuojant jaunimo įsidarbinimo veiksni. Logiškai prieštaringas atrodo teigiamas regresijos koeficientas, išreiškiantis įdarbinimo poveikį jaunimo nedarbui ($a_3 = 0,223$). Pastarąjį ryšį galima paaiškinti įsivedus prielaidą, jog regionuose, kur aukštesnis jaunimo nedarbas, įdarbinant bedarbius į laisvas darbo vietas, TDB stengiasi suteikti pirmąją prioritetą jauniems žmonėms. Tai padidina jaunimo įsidarbinimo rodiklius tuose regionuose, kur situacija darbo rinkoje labiau komplikuoja. Tai iškreipia „natūralią“ jaunimo nedarbo ir įsidarbinimo priklausomybę. Be to, vargu ar TDB gali surinkti ypatingai tikslią informaciją apie nutraukusių darbo biržoje asmenų tolesnį judėjimą darbo rinkoje (savarankišką įsidarbinimą ir pan.). Todėl jaunų bedarbių įsidarbinimo statistika gali būti nepakankamai tiksli. Iš pačio įsidarbinimo fakto dar nieko nežinome apie darbo vietos kokybę bei jo trukmę. Tikėtina, jog padėtį iškraipo ir neoficialaus užimtumo įtaka.

Kita vertus, gauto rezultato nereikėtų pernelyg išpūsti, kadangi tiriant įsidarbinimo įtaką, gauta mažiausia regresijos koeficiento reikšmė. Antroji tyrimo hipotezė pasitvirtina analizuojant profesinio mokymo bei laisvų darbo vietų santykinių rodiklių poveikį jaunimo nedarbui (minėtus veiksnius išreiškiantys regresijos koeficientai siekė atitinkamai $-0,613$ ir $-0,233$). Laisvų darbo vietų ir visų bedarbių skaičiaus santykis pagrįstai patenka į darbo rinkos politikos rezultatus išreiškiančių rodiklių grupę⁵⁰. Iš vienos pusės, laisvų darbo vietų rodiklis priklauso nuo TDB veiklos pastangų. Tikėtina, jog efektyviau dirbančios TDB gali užregistruoti daugiau darbo vietų. Tačiau akivaizdu, jog pastarasis rodiklis daugiau nuo priklauso ekonominės situacijos. Geresnė ekonominė situacija bei didesnis darbo jėgos poreikis verčia darbdavius registruoti daugiau darbo vietų. Todėl nenuostabu, jog pagal mūsų tyrimą, didžiausią įtaką jaunimo nedarbo mažėjimui regionuose turi būtent laisvų darbo vietų veiksnys. Pažymėtina, jog analizuojant laisvų darbo vietų bei BVP rodiklių ryšį, remiantis 1997–2003 m. metiniais rodikliais, buvo nustatyta itin tamprai priklausomybė ($r = 1, p = 0,01$). Gautas maksimalus koreliacijos koeficientas liudija apie ypač tamprų ryšį tarp šių veiksnių. Laisvų darbo vietų veiksnys – tai ekonominės situacijos poveikio darbo rinkai indikatorius.

Gauti rezultatai nepasižymi didele statistiškai reikšmingų veiksnių gausa. Tai nėra specialaus tyrimo duomenys, kurie įgalintų operuoti suformuotos duomenų bazės duomenimis. Ši aplinkybė gerokai padidintų stebėjimo atvejų skaičių. Kita vertus, atlikta regresinė analizė negali visiškai pilnai atspindėti ryšio tarp jaunimo nedarbo lygio ir jį sąlygojančių rodiklių. Atskirų veiksnių (rodiklių) poveikis jaunimo nedarbui itin sudėtingas.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įtakos įvertinimas jaunimo nedarbui TDB lygyje. Siekiant detaliau atskleisti darbo biržos organizuojamų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių poveikį jaunimo nedarbui TDB lygyje, jaunimo dalyvavimo darbo rinkos priemonėse rodiklius sugrupavome pagal harmonizuoto nedarbo lygio rodiklio reikšmių intervalus. Šio rodiklio svyravimo intervalai išdėstyti didėjimo tvarka. Žemiau pateikta lentelė rodo, kaip pasiskirsto jaunimo aktyvumas darbo rinkos politikos priemonėse priklausomai nuo nedarbo lygio (12 lentelė). Darbo rinkos politikos priemonių rodiklių grupavimas pagal regionus įgalina įvertinti esamą padėtį, kai stebėjimų atvejų skaičius nėra pakankamas statistiškai patikimai išmatuoti didesnio veiksnių skaičiaus įtakos rezultatiniam rodikliui, taikant regresinės analizės metodą.

Visais skaičiavimų atvejais gautas atvirkštinis koreliacinis ryšys – t. y. skaičiavimų rezultatai leidžia apčiuopti pozityvų aktyvių priemonių poveikį jaunimo nedarbo mažinimui. Kuo aktyviau jaunimas dalyvauja darbo rinkos politikos priemonėse, tuo žemesnis nedarbas regionuose.

⁵⁰ Kadangi šis rodiklis tyrimo eigoje buvo įtrauktas papildomai, pradiniam darbo rinkos politikos rezultatus išreiškiančių rodiklių sąrašą jo nėra.

12 lentelė. Darbo rinkos politikos priemonių įtakos įvertinimas jaunimo nedarbui TDB lygyje (rodiklių reikšmių pasiskirstymas %, 2003 m. darbo biržos duomenimis)

Jaunimo Harmonizuoto nedarbo lygio rodiklių svyravimo intervalai TDB grupėse	Dalyvavusio profesiniame mokyme jaunimo dalis	Dalyvavusio viešuose darbuose jaunimo dalis	Dalyvavusio užimtumo fondo remiamuose darbuose jaunimo dalis	Dalyvavusio darbo klubuose jaunimo dalis	Įdarbinto į kovotomis nustatytas ir subsidijuojamas darbo vietas jaunimo dalis	Dalyvavusio verslo pagrindų mokyme jaunimo dalis	Kvalifikuotų jaunų bedarbių dalis jaunų bedarbių tarpe
3,0–3,9	39,4	27,4	19,1	84,2	7,5	9,0	64,2
4,0–5,9	32,4	30,3	17,9	79,5	4,4	7,1	56,0
6,0–7,9	29,0	31,2	13,7	74,6	4,0	8,3	54,2
8,0–9,9	16,1	23,8	10,0	54,1	3,2	7,1	49,7
10 ir daugiau	11,1	23,1	8,4	53,5	2,5	3,6	50,6
<i>Vidutiniškai šalyje</i>	23,7	19,6	10,8	62,0	3,9	5,4	50,9
Porinės koreliacijos koeficientų reikšmės⁵¹	-0,577**	-0,135	-0,502**	-0,522**	-0,467**	-0,189	-0,303*

*Statistiškai reikšminga koreliacija 0,05 lygyje.

**Statistiškai reikšminga koreliacija 0,01 lygyje.

Didžiausią įtaką jaunimo nedarbo mažinimui turi profesinis mokymas, kitų veiksmų poveikis – mažesnis. Itin silpnai nedarbo mažinimą įtakojo jaunimo dalyvavimas viešuose darbuose bei verslo pagrindų mokyme. Tačiau ši priklausomybė statistiškai nepatikima. Todėl pastarųjų atvejų tikrinimas reikalauja papildomo statistinio tyrimo. Kita vertus, žemas aptariamų priemonių koreliacijos koeficientų reikšmės galima aiškinti tuo, kad viešieji darbai jaunimo tarpe yra palyginti nepopuliarūs, nedidelė pagal dalyvavusių asmenų skaičių yra ir jaunimo verslo pagrindų mokymo programa.

Skaiciavimo rezultatai liudija apie pozityvų išsilavinimo poveikį jaunimo nedarbui. Statistiškai reikšminga kvalifikuotų jaunų bedarbių dalies įtaka jaunimo nedarbui, nors koreliacijos koeficiento reikšmė yra palyginti neaukšta (sieki -0,303). Taigi santykinai aukštesnė kvalifikuotų (tam tikrą išsilavinimą bei profesiją turinčių bedarbių dalis) mažina jaunimo nedarbą regionuose.

Atskirų veiksmų įtaka jaunimo nedarbui dinamikoje (koreliacinių ryšių analizės rezultatai).

Bandant ištirti atskirų veiksmų įtaką jaunimo nedarbo rodikliams dinamikoje, pasinaudojome porinės koreliacijos koeficiento rodikliais. Jaunimo nedarbo mastą atspindi keturi į koreliacinę lentelę įtraukti rodikliai, t. y. jaunų bedarbių skaičius, jaunų bedarbių dalis visame bedarbių skaičiuje, įprastinis jaunimo nedarbo rodiklis bei harmonizuotas jaunimo nedarbo rodiklis (13 lentelė). Be to, atliekant skaičiavimus, jaunimo nedarbą įtakojantys rodikliai suskirstyti į keturias grupes. Pirmoji grupė – pagrindiniai atskiri ekonominiai ir socialiniai rodikliai, antra grupė – bendrieji darbo rinkos rodikliai, trečioji – demografiniai rodikliai, ketvirtoji – jaunimo užimtumo (įsidarbinimo) ir dalyvavimo aktyviose priemonėse rodikliai.

Skaiciavimų rezultatai rodo tiesioginį ryšį tarp ekonominio augimo ir jaunimo nedarbo lygio (tai yra augant BVP šalyje, didėjo ir jaunimo nedarbas, kas ir buvo fiksuojama aptariamu laikotarpiu). Pavyzdžiui, koreliacijos koeficientas, išreiškiantis ryšį tarp BVP ir įprastinio jaunimo nedarbo lygio, yra lygus 0,771. Teigiama šio koreliacijos koeficiento reikšmė turėtų paneigti prielaidą, jog tarp BVP⁵² ir jaunimo nedarbo masto egzistuoja atvirkštinis ryšys (13 lentelė).

⁵¹ Siekiant didesnio patikimumo, skaičiuojant porinės koreliacijos koeficientus, vertinimai buvo atlikti remiantis atskirų rodiklių pasiskirstymais pagal TDB, t.y. neatsižvelgta į gautus vidutinius rezultatus pagal regionų grupes.

⁵² Kitų I grupės rodiklių poveikis jaunų bedarbių skaičiui bei nedarbo lygio rodikliams nėra statistiškai reikšmingas, jų interpretacija problematiška. Todėl jų poveikio jaunimo nedarbui atskirai mes nenagrinėsime.

13 lentelė. Koreliacinio ryšio įvertinimas tarp jaunimo nedarbo ir atskirų ekonominių, socialinių ir demografinių rodiklių Lietuvoje (1995–2004 m. laikotarpis)⁵³

Rodikliai	Jaunų bedarbių skaičius	Jaunų bedarbių dalis visame bedarbių skaičiuje (%)	Įprastinis jaunimo nedarbo lygis (%)	Harmonizuotas jaunimo nedarbo lygis (%)
I. Atskirų ekonominių ir socialinių rodiklių įtakos įvertinimas (Statistikos departamento duomenimis)				
BVP	0,486	–0,943**	0,771	0,714
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (Lt)	0,429	–0,829*	0,657	0,486
Vartojimo išlaidos vienam namų ūkio nariui per mėn. (Lt)	–0,086	–0,086	–0,257	–0,143
II. Bendrųjų darbo rinkos rodiklių įtakos įvertinimas (Darbo biržos duomenimis)				
Bendras nedarbo lygis (%)	0,886*	–0,829*	0,886*	0,943**
Laisvų darbo vietų skaičius	0,486	–0,943**	0,771	0,714
Lėšos aktyvioms priemonėms (mln. Lt)	–0,143	–0,600	0,429	0,029
Lėšos pasyvioms priemonėms (mln. Lt)	0,943**	–0,771	0,771	1,000**
Nekvalifikuotų bedarbių skaičius	0,714	–0,786	0,821*	0,750
III. Demografinių rodiklių įtakos įvertinimas (Statistikos departamento duomenimis)				
15–24 m. jaunimo skaičius	0,086	–0,657	0,771	0,314
Nuo 1995 m. sukauptas migracijos saldo (tūkst.)	–0,600	1,000**	–0,886*	–0,771
IV. Jaunimo padėties darbo rinkoje rodiklių įtakos įvertinimas (Darbo biržos duomenimis)				
Jaunimo užimtumo lygis (%)	–0,600	1,000**	–0,886*	–0,771
Įsidarbinusių jaunų bedarbių dalis (%)	0,257	–0,829*	0,600	0,486
Jaunų bedarbių dalyvavimo priemonėse dalis (%)	0,486	–0,943**	0,771	0,714

* – koreliacija reikšminga 0,05 lygyje, ** – koreliacija reikšminga 0,01 lygyje.

Skaičiavimai atlikti remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis.

Priešingas ryšys stebimas tarp BVP ir jaunų bedarbių dalies bedarbių tarpe, t.y didėjant BVP, jaunų bedarbių dalis mažėjo. Kaip rodo statistinių duomenų analizė, pastarasis rodiklis Lietuvoje mažėjo netgi augant jaunų bedarbių skaičiui bei jaunimo nedarbo lygio rodikliui. Skirtingos aptariamų tendencijų kryptys gali būti susijusios ir su šiomis priežastimis – jaunimo darbo jėgos mažėjimu, neaktyvaus jaunimo skaičiaus padidėjimu. Kaip jau minėjome, darbo jėgos sumažėjimas tiesiogiai įtakoja jaunimo nedarbo lygį.

Nepaisant to, jog jaunimo dalies mažėjimas tarp visų bedarbių rodo didėjančias jaunų žmonių konkurencingumo darbo rinkoje galimybes, lyginant su vyresnio amžiaus žmonėmis, pastarasis rodiklis nėra nedarbo intensyvumo (jo lygio) matas. Tuo galima paaiškinti priešingą bei iš pirmo žvilgsnio prieštaringą koreliacinių ryšių kryptį, lyginant jaunimo nedarbo lygio ir bedarbių dalies rodiklius su kitomis lentelėje esančiomis socialinėmis, ekonominėmis bei demografinėmis charakteristikomis. Tačiau pažymėtina, jog būtent jaunų bedarbių dalies rodiklio ryšys su kitais rodikliais paprastai būna reikšmingiausias bei tampriausias. Galima manyti, jog šio rodiklio dinamika, išreiškianti santykinę jaunimo konkurencijos galimybių padidėjimą darbo rinkoje, daugeliu atvejų geriausiai reaguoja į esminius socialinės, ekonominės bei demografinės situacijos pokyčius. Jaunimo dalis tarp darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių 1997–2004 m. pastoviai mažėjo. Kita vertus, dėl mažo koreliacinio ryšio atvejų skaičiaus (atlikta analizė apima palyginti trumpą laikotarpį), gautus rezultatus vertėtų vertinti atsargiai. Be to, reikia turėti omenyje, jog koreliaciniai ryšiai tarp jaunimo nedarbo rodiklių ir jų įtakojančių veiksnių iliustruoja tik formalią jų tarpusavio sąveiką (igalina palyginti skirtingų rodiklių tendencijų kryptį atitikimą). Tai nėra

⁵³ Jaunimo nedarbą charakterizuojantys rodikliai apskaičiuoti remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis.

atskirų veiksmų įtakos nustatymas jaunimo nedarbui „grynu pavidalu“. Tarp padėties darbo rinkoje rodiklių bei socialinių, ekonominių, demografinių veiksmų egzistuoja itin sudėtingi ryšiai bei daugybė tarpinių grandžių, kurių poveikį ypač sunku išmatuoti bei kiekybiškai išreikšti. Todėl į koreliacijos koeficientų reikšmes vertėtų žiūrėti daugiau kaip į bandymą nustatyti egzistuojančio ryšio kryptį tarp tiriamų reiškinų.

Glaudžiausias ir statistiškai reikšmingas ryšys pastebėtas tarp bendro nedarbo lygio bei atskirų jaunimo nedarbo rodiklių (išskyrus jaunų bedarbių dalies rodiklį). Logiškai pagrįsta ir papildomų komentarų nereikalauja prielaida, jog augant darbo vietų skaičiui bei gausėjant lėšoms, skirtoms darbo biržos vykdomoms aktyvioms politikos priemonėms, jaunimo nedarbas turėtų mažėti. Tačiau gauti rezultatai neleidžia pastebėti pozityvios minėtų veiksmų įtakos jaunimo nedarbui dinamikoje. Analogiškai galima sakyti ir bandant apčiuopti jaunimo užimtumo, jaunų bedarbių įsidarbinimo bei dalyvavimo aktyviose priemonėse įtaką nedarbui dinamikoje (išimtį sudaro jaunimo dalies tarp bedarbių rodiklis). Nors sveika logika mums leidžia suformuluoti teiginį, jog turėtų būti priešingai. Vertėtų atkreipti dėmesį į tai, jog jaunimo nedarbo augimą gali skatinti lėšų, skirtų pasyvioms darbo rinkos priemonėms (bedarbių pašalpoms) augimas (13 lentelė, III skyriaus rodikliai). Tai rodo itin aukštas tiesioginis ryšys tarp minėto veiksmo bei jaunimo nedarbo rodiklių (buvo didesnis nei 0,94). Pozityvu yra tai, jog netekę darbo bedarbiai gauna paramą. Tačiau iškyla grėsmė, jog tai gali paskatinti jaunimo nedarbo augimą. Todėl būtina sieti bedarbio pašalpos mokėjimą jaunimui su jų aktyvumu darbo rinkoje skatinimu.

Prie veiksmų, skatinančių jaunimo nedarbo augimą, vertėtų priskirti nekvalifikuotų bedarbių skaičiaus gausėjimą. Ryšis tarp įprastinio nedarbo lygio rodiklio bei nekvalifikuotų bedarbių skaičiaus dinamikos pakankamai aukštas (koreliacijos koeficientas siekė 0,821). Kiek mažesnis koreliacinis ryšys harmonizuoto jaunimo nedarbo lygio atveju.

Savaime aišku, aukštesnis jaunimo užimtumas turėtų sąlygoti žemesnį jaunimo nedarbo lygį (13 lentelė, IV skyriaus rodikliai). Iš ankstesnės analizės rezultatų seka, jog augant jaunimo nedarbui, mažėjo užimtumas. Tačiau šis koreliacinis ryšys nėra itin tamprus. Statistiškai reikšmingas atvirkštinis koreliacinis ryšys gautas tik tarp užimtumo lygio ir įprastinio jaunimo nedarbo lygio ($r = -0,866, p = 0,05$), nors tiesioginis koreliacinis ryšys tarp nagrinėjamo veiksmo (t. y. jaunimo nedarbo lygio) ir jaunų bedarbių dalies yra maksimalus.

Vertėtų atkreipti dėmesį į tai, jog prie veiksmų, švelninančių įtampą darbo rinkoje, galima priskirti gyventojų emigraciją į užsienį, kuri išreikšta sukaupto migracijos saldo rodikliu. Demografijoje priimta, jog jeigu išvykusių skaičius viršija atvykusių, šio rodiklio reikšmė neigiama. Tarp migracijos saldo bei įprastinio jaunimo nedarbo rodiklio pastebimas pakankamai tamprus, statistiškai reikšmingas ryšys (koreliacijos koeficientas siekė $-0,866$). Kiek mažiau migracija įtakoja harmonizuotą nedarbo lygio rodiklį. Jaunimo emigracija į užsienio šalis sumažina įtampą darbo rinkoje. Tikėtina, jog kito demografinio veiksmo (15–24 m. jaunimo skaičius) įtaka jaunimo nedarbo dinamikai kol kas nereikšminga (13 lentelė, IV skyrius).

Nepaisant to, jog daugeliu nagrinėtų atvejų formalūs ryšiai tarp aptariamų veiksmų nėra statistiškai reikšmingi, ypač svarbus yra prieštaringų tendencijų priežasčių atskleidimas. Aiškinant gautų rezultatų prieštaringumą dinamikoje, pateiksime šiuos pastebėjimus:

- jaunimo nedarbo augimo sąlygomis, vertinti pozityvių veiksmų įtaką tiriamo reiškinio mastui itin sudėtinga, kadangi jų įtaką užgožia bei iškraipo negatyvių veiksmų įtaka. Prie negatyvių veiksmų galima būtų priskirti jau minėtą jaunimo darbo jėgos mažėjimą, neaktyvaus jaunimo skaičiaus padidėjimą, neoficialios darbo rinkos įtaką. Pastarosios priežastys iškraipo jaunimo nedarbo lygio rodiklius. Be to, kaip rodo patirtis, gana sunku surasti tikslų jaunimo nedarbo lygio rodiklio matą. Taigi skaičiavimų rezultatus, bent dalinai, turėtų sąlygoti metodinės nedarbo lygio rodiklių skaičiavimo ypatybės;

- praėjusiame dešimtmetyje vykęs ekonomikos augimas neskaitino užimtumo augimo. Tai skaudžiai atsiliepė jaunimo užimtumo problemų sprendimui;

- dėl negatyvaus ekonominės situacijos poveikio darbo rinkai dinamikoje, atskirų jaunimo nedarbą sąlygojančių veiksmų tyrimas tampa problematišku, kadangi augant BVP, paprastai augdavo ir nedarbas.

2.3. Jaunimo socialinių ekonominių nedarbo pasekmių vertinimas

Pirmieji bedarbystės poreikio tyrimai Vakarų šalyse buvo atlikti praeito amžiaus trečiajame dešimtmetyje, 1920–1930 metais, prasidėjus didžiajai ekonominei depresijai ir masiniam nedarbui. Šio laikotarpio darbuose, vertinant nedarbo poveikį atskiro žmogaus bei visuomenės gyvenimui, akcentuojami ekonominiai darbo praradimo padariniai, didžiausias dėmesys kreipiamas į pajamų sumažėjimą dėl darbo praradimo. Tuo laiku Vakarų šalyse tik pradėjo formuotis bedarbio pašalpų suteikimo sistemos, žmonės kartu su darbu netekdavo ir neretai vienintelio pragyvenimo šaltinio. Vėliau vis daugiau dėmesio pradėta skirti nedarbo psichologiniams bei socialiniams aspektams. Naujas šios problemos tyrimų kryptis sąlygojo pirmiausia objektyvios priežastys: išsivysčiusiose šalyse ekonominio augimo dėka buvo įveiktas masinis nedarbas, bedarbiams suteikiama pašalpa užtikrino minimalias pragyvenimo galimybes. Buvo pradėtos taikyti aktyvios gyventojų užimtumo priemonės – perkvalifikavimas, ilgalaikių bedarbių, žmonių su negalia reintegravimas į darbo rinką, smulkaus verslo skatinimas ir t. t. Iš kitos pusės, sumažėjo instrumentinis darbo vertinimas, žmogaus darbas ir profesija tapo žymiai svarbesni jo socialiniam statusui. Labai išaugo investicijų į žmogiškąją kapitalą bei profesinės karjeros reikšmė. Investicijų į žmogiškąją kapitalą sistemoje, nedarbo laikotarpiai vertinami kaip žmogiškojo kapitalo praradimai. Visa tai sąlygoja nedarbo metu didesnius socialinės gerovės nuostolius nei tik pajamų netekimą. 1980–ais metais nedarbo tyrimuose ypatingą dėmesį pradėta skirti nedarbo poveikiui žmogaus psichinei sveikatai, nes paaiškėjo, kad psichinė sveikata atspindi motyvacijos bei nuostatų (asmeninių, visuomeninių) kokybę, gali sąlygoti fizinės sveikatos pokyčius ir tiesiogiai įtakoti asmens (ir jo šeimos) socialinę gerovę. Todėl galima daryti išvadą, kad šiuolaikinėje visuomenėje nedarbas ne tik mažina praradusio asmens pajamas (nuskurdina), bet ir skatina socialinius psichologinius pokyčius, kurie mažina jų socialinį bei ekonominį aktyvumą, o ne retai ir sąlygoja socialinę atskirtį, kuri yra nesuderinama su žmogaus socialine raida.

2.3.1. Socialinės psichologinės jaunimo nedarbo pasekmės

2.3.1.1. Socialiniai psichologiniai nedarbo ypatumai

Tiriant socialines bei psichologines nedarbo pasekmes, dažniausiai yra akcentuojama darbo reikšmė asmenybei, nedarbas kaip streso šaltinis, savęs vertinimas nedarbo situacijoje; bedarbystės atribucija, t. y. nedarbo priežasčių vertinimas, darbo paieškos motyvacija. Šie tyrimai padeda ne tik atskleisti individualias nedarbo pasekmes, tačiau kartu parodo, kaip galima padėti netekusiems darbo žmonėms įveikti šiuos padarinius (depresiją, vidinę įtampą, nerimą, gal būt, net sumažėjusį savęs vertinimą), ir tuo pačiu stiprinti asmenines aktyvumo darbo paieškoje prielaidas bei motyvaciją. Trumpai peržvelgsime šios srities tyrimus.

Darbo svarba. M. Jahoda (1981) nurodo, kad darbas be pagrindinės uždarbio pragyvenimui funkcijos turi keletą papildomų latentinių funkcijų, kurios pasitarnauja stipresniam asmens ryšiui su realybe, o tuo pačiu ir jo psichinei sveikatai. Darbas struktūruoja dienos laiką, suteikia galimybę išsikelti asmeninius tikslus, įtraukia į nuolatinį kontaktą su kitais žmonėmis, suteikia asmeniui identiškumo jausmą, turi įtakos savęs vertinimui, skatina bendrą aktyvumą.

Darbas yra vienas svarbių bendro pasitenkinimo gyvenimu veiksnių ir užima penktą vietą po šeimyninio gyvenimo, vedybų, finansinės situacijos, gyvenimo sąlygų (A. Kahn, 1989).

R. Laurer (1989) nurodo, kad darbą reikėtų sieti ne tik su jo instrumentine funkcija, vertinant ją kaip pragyvenimo šaltinį. Gyventojų apklausos JAV parodė, kad, net turėdami pakankamas pragyvenimo sąlygas, apie 90 % respondentų nenorėtų prarasti darbą. Į darbą žiūrima kaip į saviraiškos galimybę, teigiamo savęs vertinimo šaltinį.

Nedarbas ir stresas. Psichologinės nedarbo pasekmės (stiprūs neigiami emociniai išgyvenimai, sumažėjęs žmogaus sugebėjimas prisitaikyti, savanoriška psichologinė izoliacija, bendravimo sutrikimai, depresija) siejamos su „deprivacijos“ reiškiniu (deprivacija – stoka, nepriteklus). Nutrūkus profesinei veiklai, staiga pasikeičia žmogaus socialinė aplinka, jis netenka įprastų bendravimo galimybių, nutrūksta reikšmingi jam socialiniai ryšiai, t. y. jis patenka į deprivacijos situaciją. Tai gali sukelti stiprius neigiamus emocinius išgyvenimus, stresines būsenas (M. Jahoda, 1981).

Streso tyrimai rodo, kad darbo netektis gali būti labai stiprių emocijų išgyvenimų šaltinis. 1967 metais JAV buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas – įvertinti įvairius gyvenimo įvykius pagal jų emocijų poveikį, o emociniai išgyvenimai buvo prisikirti sveikatos sutrikimams. 400 respondentų pagal 100 balų skalę įvertino 42 įvykius (nuo stipriausiai veikiančių emocijų, suteikiant jiems 100 balų reikšmę, iki silpniausiai veikiančių, suteikiant 1 balo reikšmę). Atleidimas iš darbo buvo vertinamas 47 balais iš 100 ir užėmė 8 vietą (aukštesniais balais buvo vertinami sutuoktinio mirtis, skyrybos, šeimos nario mirtis) (L. Patrick, G. Scambler, 1982).

Analizuojant stresą, kurį išgyvena darbo netekę žmonės, yra išskiriami keturi etapai. Pirmajame etape netekęs darbo žmogus gali išgyventi stresą arba net šoką, o kartais net negali patikėti, kad su juo taip atsitiko. Po to šiuos išgyvenimus pakeičia emocionaliai priešingas optimizmo etapas, ieškoma teigiamų nedarbo situacijos pusių: galima susitvarkyti buitį, daugiau laiko skirti poilsiui, šeimai, kitiems užsiėmimams. Tuo metu žmogus optimistiškai tikisi, kad jo bedarbystė yra laikina, jis aktyviai ieško darbo ir viliasi, kad jam būtinai turi pasisekti. Trečias yra pesimizmo laikotarpis, kai išnyksta viltis labai greitai rasti darbą, sumažėja aktyvumas darbo paieškose, blogėja finansinė šeimos situacija. Paskutinis – tai paklusimo likimui etapas, susitaikymas su savo padėtimi, kai žmogus „įsitvirtina“ bedarbio vaidmenyje, prisitaiko prie žemesnio pragyvenimo lygio, tampa abejingu, pasyviu ir nebesistengia rasti darbo. Kiekvienas šis laikotarpis tęsiasi skirtingai, gali užtrukti nuo keleto dienų iki mėnesių. Tai priklauso nuo finansinės padėties, santykių šeimoje, asmeninių žmogaus savybių (O'Brien, 1986).

Streso išgyvenimų nedarbo situacijoje tyrimuose akcentuojamas jo ryšys su darbo praradimu (A. Winefield, M. Tiggeman, 1991), priežastimis, dėl kurių buvo prarastas darbas, darbo svarba ar nuostata kuo greičiau vėl įsidarbinti (P. Jacson, E. Stafford, 1983).

Nemažai tyrimų atlikta siekiant atskleisti darbo praradimo ir depresijos ryšį: N. Feather ir J. Barber tyrimas įrodė – kuo didesnė žmogui darbo vertė, tuo labiau išreikšta depresija jo netekus (N. Feather, J. Barber 1983).

Ypatinga ir dramatiška tiek individui, tiek visuomenei bedarbystės pasekmė – savižudybė. Didžiojoje Britanijoje atliktas tyrimas parodė aiškią koreliaciją tarp savižudybių ir bedarbystės. Pagrindinis psichologinis kintamasis, paaiškinantis (skatinantis) bedarbių suicidalinį elgesį, buvo vilties neturėjimas. Remiantis tyrimo duomenimis konstatuota, kad bedarbystė daugeliui darbingo amžiaus žmonių yra esminis suicidalines situacijas nulemiantis veiksnys, nors bandymas nusižudyti yra daugiaktoris reiškinys.

Savęs vertinimas. Savęs vertinimas yra viena svarbiausių asmenybės nuostatų, kadangi jis siejasi su pasitikėjimu savo jėgomis, sugebėjimu įveikti sunkumus, bendru elgesio aktyvumu. Bedarbių savęs vertinimo ilgalaikių tyrimų duomenimis, net vienerių metų bedarbystė neigiamai įtakoja savęs vertinimą (A. Winefield, M. Tiggeman, 1991). Tačiau asmens savęs vertinimas nėra taip priklausomas nuo darbo – nedarbo situacijos, lyginant su nerimu, beviltiškumu, depresija. Kai kurie autoriai akcentuoja mintį, kad nedarbo situacijoje savęs vertinimo pokyčiai labiau susiję ne su paties darbo praradimu, o su aplinkinių žmonių požiūriu į nedirbantį (Ch. Block, 1987).

Įdomus yra A. Korman „Darbo elgesio pastovumo modelis“, kuriame savęs vertinimas išskaidomas į tris sudedamąsias dalis. Pirmą – tai bendrasis savęs vertinimas, kurį autorius apibūdina kaip sąlyginai pastovų asmenybės bruožą visose situacijose. Antra – į užduotį orientuotas savęs vertinimas, kuris siejamas su sugebėjimu perkelti konkrečią patirtį į naujas situacijas bei kompetencija. Trečia – socialinis savęs vertinimas, kuris yra aplinkinių požiūriu į individo elgesį rezultatas. Profesinėje veikloje socialiniam savęs vertinimui reikšmingi bendradarbių, vadovų vertinimai, galimybė kelti profesinį lygį (A. Korman, 1970). Autorius teigia, kad netekus darbo,

silpnėja šis trečiasis savęs vertinimo aspektas, taigi, tikėtina, kad bendrasis asmens savęs vertinimas taip pat mažės.

Socialinės ir demografinės charakteristikos. Nedarbo pasekmių tyrimai parodė, kad žmogaus reakcijai į nedarbą turi reikšmės lytis, amžius, bedarbystės laikas, užimamos pareigos, priežastys, dėl kurių darbas buvo prarastas.

Lyginant bedarbius vyrus ir moteris, buvo nustatyta, kad stipriau į darbo praradimą reaguoja vyrai, tačiau, įvertinus bedarbio socialinę „maitintojo“ rolę, buvo prieita išvados, kad skirtingą reakciją labiau sąlygoja ne lytis, o darbo netekusio asmens vaidmuo šeimoje, t. y. nedarbas labiau paveikia vyrus ir moteris, kurių darbas buvo vienintelis pajamų šaltinis šeimoje. Aukštesnių pozicijų darbuotojus bedarbystė gali paveikti labiau, nei darbininkus. Pirmieji nedarbo situacijoje yra labiau gynybiški, savikritiški, tuo tarpu antrieji – labiau prisitaikantys (J. Lefkowitz, 1967).

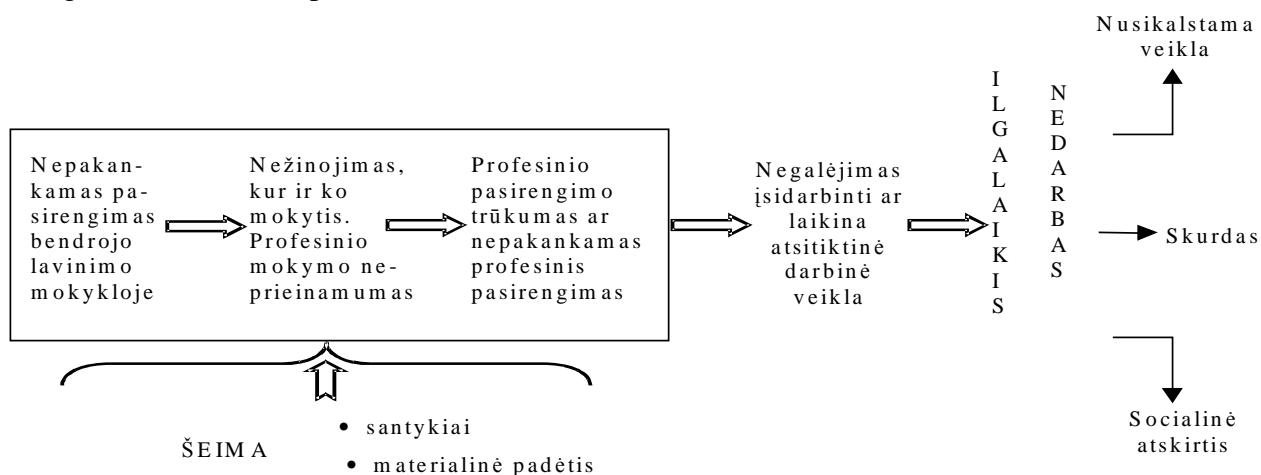
Tyrimai rodo, kad jaunimas kitaip reaguoja į nedarbą. Bedarbystės pradžioje dažniausiai nepasireiškia nei psichologinės, nei fizinės pasekmės. Tai galima paaiškinti jaunų žmonių galimybėmis integruoti asmeninę situaciją į bendrą socialinių problemų kontekstą. Be to, jauni bedarbiai neturi ilgesnės darbo psichologinės patirties (nėra prisirišę prie darbo socialinės aplinkos). Tačiau ilgesnės trukmės nedarbas neigiamai įtakoja jaunų žmonių pasitikėjimą savimi (užimtumo kontekste), mažina jų socialinį bei ekonominį aktyvumą ir apriboja ateities planavimą.

Jauniems bedarbiams specifiška yra tai, kad jie labiausiai kenčia dėl finansinių apribojimų. Dėl savo bedarbystės ir finansinės priklausomybės nuo tėvų (tai ypač pažymėdavo JAV bei Vakarų Europos šalių jaunimas) jauni žmonės taip pat dažnai būna ženklaus streso ir konfliktų šeimoje subjektais. Tyrimai parodė, kad jauni žmonės kaip stiprius stresą sukeliančius veiksnius mini tėvų priekaištus dėl nedarbo (30 %) ir nesaugumą, t. y. abejonę, kad galės rasti darbą ateityje (74 %). Be to, jauni žmonės dažnai pažymėdavo savo galimybių bei socialinių kontaktų apribojimus kaip frustracijas sukeliančius faktorius.

Norvegijoje atlikto tyrimo metu nustatyta (A. Bjorklund, T. Eriksson, 1998), jog bedarbystės atveju padidintas alkoholio ir narkotikų vartojimas dažniausiai nėra atsakas į stresą, tačiau bedarbystė gali skatinti jauno žmogaus marginalizaciją ir susitapatinimą su deviantinėmis subkultūromis, kas, savo ruožtu, skatina dažnesnį kvaišalų vartojimą bei konvergavimą į socialinės atskirties aplinką. Tyrimas parodė, kad daugelis jaunų žmonių reprodukuoja išankstinę nepalankią visuomenės nuomonę apie „bedarbius“, dėl to atsiranda didelis neatitikimas tarp to, kaip jauni žmonės vertina save ir savo padėtį ir jų požiūrio į jaunus bedarbius kaip į grupę.

Nedarbo laikas. Tačiau ypatingai neigiamą poveikį individo ir visuomenės atžvilgiu turi ilgalaikis nedarbas, kuriuo metu gali pasikeisti net esminės žmogaus gyvenimo nuostatos.

Tuo pačiu reikia pažymėti, jog ilgalaikis nedarbas turi aukščiausius ekonominius bei socialinius. Lietuvoje bei užsienio šalyse atlikti tyrimai parodė, jog ilgalaikis nedarbas yra daugiafaktorinė, ilgo veikimo problema, kuri prasideda bendrojo lavinimo mokykloje ir gali lydėti žmogų iki senatvės (24 pav.).



24 pav. Socialinę atskirtį profesinėje veikloje formuojantys veiksniai (B. Gruževskis, 2002, p. 77)

Atskiri ilgalaikį nedarbą (socialinę atskirtį) sąlygojantys elementai gali daryti įtaką žmogui: šeimoje, bendrojo lavinimo mokykloje, baigiant mokyklą ir apsisprendžiant dėl profesijos išsigijimo, profesinio rengimo metu, įsidarbinant, dalyvaujant ekonominėje veikloje ir pan. Daugeliui ilgalaikių bedarbių šios problemos formavimas prasidėjo jau pagrindinėje mokykloje. Nepakankamas pažangumas bendrojo lavinimo mokykloje apriboja jauno žmogaus galimybes siekti kokybiško profesinio pasirengimo ir paklausios profesijos. Tinkamo profesinio pasirengimo trūkumas apriboja įsidarbinimo galimybes (ypač kaimo vietovėse bei mažuose miesteliuose) (L. Okunevičiūtė Neverauskienė, A. Pocius, 2003–2004). Jeigu neturintis profesinio pasirengimo žmogus jaunystėje išvengia nedarbo (20–40 metų amžiuje žmonės dažnai ir be profesinio išsimokslinimo suranda galimybes uždirbti pakankamai pinigų savo ir savo šeimos poreikiams patenkinti), tai ši problema dažnai iškyla apie 50 metų ir vyresnio amžiaus asmenims kaštus (Socialinės atskirties mažinimo politinės ir administracinės priemonės, 2002).

Bedarbystės pasekmės ir atleidimo iš darbo priežastys. Skirtingai darbo netekimo pasekmes gali išgyventi žmonės, kurie, vertindami situaciją, atsakomybę dėl darbo netekimo priskiria kitiems (vadovams, aplinkybėms) arba sau. M. Miller ir S. Hoppe (1994) tyrė bedarbius, kurie neteko darbo dėl dviejų priežasčių:

1. darbuotojas nesugebėjo gerai dirbti ir buvo atleistas, o į jo vietą ieškomas kitas specialistas. Šiuo atveju atleidimo priežastis – pats darbuotojas, nepatenkinami jo darbo rezultatai, kompetencijos stoka ir pan.;

2. reorganizuojama gamyba, panaikinamas padalinys ar uždaroma įmonė. Ši situacija nuo darbuotojų nepriklauso, jie neturi įtakos aplinkybėms, dėl kurių buvo panaikintos jų darbo vietos.

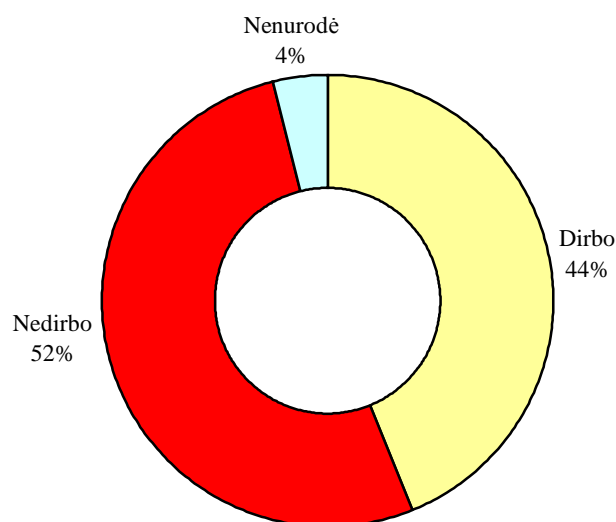
Tiriant šias dvi bedarbių grupes, buvo nustatyta, kad pirmuoju atveju bedarbiai daug stipriau pergyvena dėl nesėkmės, dėl savo asmeninių nesugebėjimų ar nepakankamos kompetencijos, tačiau atsakomybę dėl situacijos yra linkę priskirti ne sau, o tiems, kurie jį atleido arba įvairioms kitoms aplinkybėms. Nors ir pripažindami, kad darbo rezultatai buvo nepatenkinami, trūko kompetencijos, patirties ar žinių, atleidimą jie vertina kaip nelygybę, galvoja, kad tai yra neteisėta ir labiausiai dėl to kalti yra juos atleidę vadovai. Priskirdami atsakomybę dėl situacijos kitiems žmonėms ar aplinkybėms, jie dažniausiai yra pasyvesni kito darbo paieškoje.

Antruoju atveju, kai žmonės atleidžiami dėl objektyvių ekonominių priežasčių, jie linkę save vadinti objektyvių aplinkybių auka ir situaciją išgyvena ne taip stipriai. Atsakomybę jie dažniau yra linkę priskirti sau, todėl bando racionaliai ir ramiai vertinti situaciją bei savo galimybes, aktyviau sprendžia įsidarbinimo problemą: ieško kito darbo, mokosi.

Kaip neigiamas socialinis nedarbo efektas dažnai nurodomas bedarbių nemokėjimas naudingai panaudoti laisvą laiką, dėl ko nukenčia jų gyvenimo būdas. Negalėdami įsijungti į naujai susiklosčiusi išorinį socialinį ritmą, bedarbiai turi problemų tvarkydami savo laiką bei dienos užsiėmimus. Bedarbystė taip pat pakeičia laisvalaikio organizavimą.

Nedarbas ir nusikalstamumas. Nedarbas yra vienas pagrindinių veiksnių, sąlygojančių nusikalstamą veiklą. 2001 metais Lietuvoje buvo atliktas iš laisvės atėmimo įstaigų išeinančių asmenų sociologinis tyrimas, kuriuo rezultatai dar labiau išryškino šią priklausomybę ir koreliacijos tamprumą. Net 52 % respondentų nedirbo prieš patekdami į laisvės atėmimo įstaigą. O iš tų, kurie dirbo samdomą darbą – 16 % dirbo laikinus ar sezoninius darbus (25 pav.) (A. Šileika, B. Gruževskis, R. Bikmanienė, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2001).

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad tuo pat metu nedarbo lygis šalyje Lietuvos darbo biržos duomenimis buvo 12,1 %, tad įkalinimo įstaigose atliekančių bausmę asmenų tarpe nedarbas buvo daugiau nei 4 kart aukštesnis nei šalies vidurkis.



25 pav. Respondentų užimtumas prieš patenkant į laisvės atėmimo įstaigą (%) (Nuteistųjų asmenų socialinių ir profesinių poreikių sociologinio tyrimo duomenys, 2001)

2.3.1.2. Aktyvumo darbo paieškoje prielaidos

Mokslinėje literatūroje, nagrinėjant nedarbo socialinius padarinius plačiąja prasme, vertinamos ne tik individualios nedarbo pasekmės, bet ir tiriamos bedarbių aktyvumo ieškant darbo prielaidos.

Tiriant bedarbių aktyvumo darbo paieškoje individualias prielaidas, dažniausiai yra analizuojama darbo netekimo priežasčių atribucija, savęs ir savo profesinių sugebėjimų vertinimas, streso išgyvenimas, vertybinės orientacijos bei darbo paieškos motyvacija.

Darbo netekimo priežasčių vertinimas. Kaip jau buvo minėta, išskiriami du pagrindiniai šio vertinimo (atribucijos) tipai: vidinė atribucija, kai darbo netekimo bei neįsidarbinimo priežastys siejamos su pačiu bedarbiu, ir išorinė – kai akcentuojamos objektyvios, nuo žmogaus nepriklausančios išorinės aplinkybės. Darbo netekimo bei neįsidarbinimo priežasčių atribucija arba priskyrimas tiesiogiai yra susijęs su bedarbių aktyvumu darbo paieškoje: išorinė atribucija arba nedarbo priežasčių priskyrimas darbdaviams, ekonominei situacijai kartu reiškia ir asmeninės atsakomybės už situaciją sumažinimą. Jeigu už situaciją atsako kiti, tuomet jie turi spręsti, kaip ją pakeisti. Tokiu būdu, bedarbis labiau tikisi, kad jam padės valstybė, darbo birža, kiti žmonės, o pats yra mažiau aktyvus darbo paieškoje. Ir, atvirkščiai, bedarbiai, kurie, nežiūrint sudėtingų išorinių aplinkybių, nevengia asmeninės atsakomybės už situacijos sprendimą, realiai analizuoja savo asmenines galimybes, apgalvoja veiksmų strategiją, dažniausiai yra daug aktyvesni darbo paieškoje patys, darbui kelia labiau realius reikalavimus, aktyviau dalyvauja įvairiose užimtumo programose, kurias siūlo darbo birža ir t. t. (M. V. Miller, S. K. Hoppe, 1993).

Savęs ir savo profesinių galimybių vertinimas. Pirmiausia, žemas savęs vertinimas yra siejamas su žemesniais socialiniais įgūdžiais ir nepakankama iniciatyva. Tyrimai rodo, kad žemiau save vertinantys individai naudojami mažiau socialinių įgūdžių reikalaujančiais darbo paieškos šaltiniais (skaito skelbimus laikraščiuose, kreipiasi į valstybines ir privačias įdarbinimo agentūras), tuo tarpu asmenys, aukštai vertinantys savo profesines galimybes, yra linkę naudotis daugiau iniciatyvos ir daugiau socialinių įgūdžių reikalaujančiais darbo paieškos šaltiniais (planuoja įsidarbinimo strategiją, kreipiasi tiesiogiai į organizacijas) (R. Ellis, M. Taylor, 1983). Šių autorių nuomone, žemai save ir savo profesinį lygį vertinantys bedarbiai nėra linkę labai aktyviai siekti sau iškeltų tikslų, taigi jų darbo paieška yra mažiau intensyvi, negu aukštai save vertinančių bedarbių. Pavyzdžiui, pirmuoju atveju asmuo planuos aplankyti didesnę skaičių organizacijų, negu iš tikrųjų aplankys. Jie taip pat gali blogiau pasirodyti ir įdarbinimo pokalbyje.

Įdomus yra požiūris į darbo paiešką kaip į procesą, kurį sudaro du etapai: paruošiamasis ir aktyvusis (G. Blau, 1994). Paruošiamajame etape bedarbis renka įvairią informaciją apie darbo vietas, o aktyviojoje darbo paieškos fazėje jis tiesiogiai pradeda ieškoti darbo: kreipiasi į

organizacijos, siunčia dokumentus, susitinka su darbdaviais. Savęs vertinimo ir elgesio nedarbo situacijoje palyginimas parodė, kad žemiau save vertinantys individai yra labiau aktyvūs paruošiamajame darbo paieškos etape, tačiau pasyvesni aktyviojoje darbo paieškoje. Aukščiau save vertinantys yra linkę greičiau pereiti iš paruošiamosios į aktyviają darbo paiešką, t. y. neapsiriboja tik informacijos apie laisvas darbo vietas kaupimu, bet ir aktyviau lankosi organizacijose.

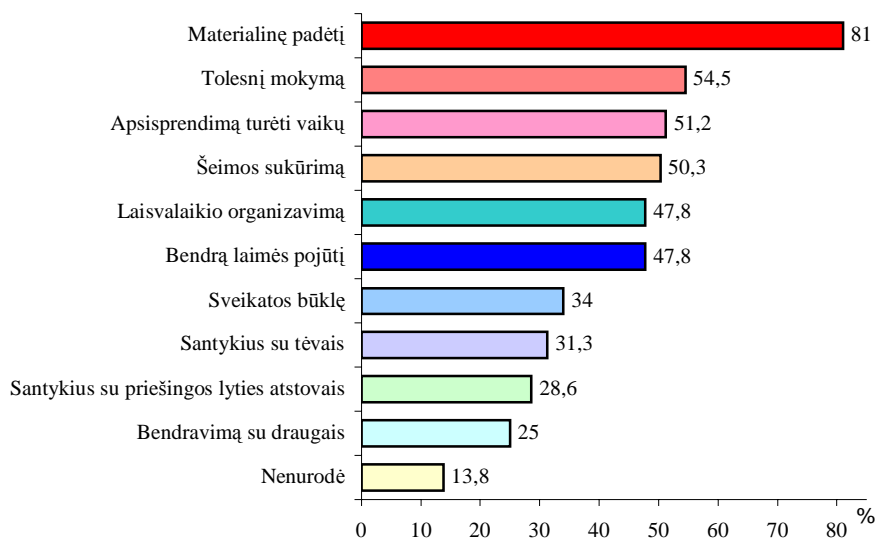
Stresas ir aktyvumas darbo paieškoje. Aukštas išgyvenamo streso lygis nedarbo situacijoje gali tapti kliūtimi, planuojant įsidarbinimo strategiją bei aktyviai ieškant darbo, todėl svarbu, kokius streso įveikimo būdus naudoja bedarbiai. Tyrimai rodo, kad orientuoti į problemos sprendimą streso valdymo būdai padeda įveikti įtampą bei aktyviau ir kryptingiau ieškoti išeities (W. B.Schaufeli, N. W.Vanyperen, 1993).

Įsidarbinimo motyvacija. Finansiniai sunkumai, be abejo, vienas svarbiausių įsidarbinimo motyvų, tačiau apskritai profesinės veiklos motyvų spektras yra daug platesnis. Įsidarbinimo motyvai (didelis darbo užmokestis, tinkama kvalifikacija, galimybės kilti karjeros laiptais ir t. t.) turi didelę įtaką ir kuriant darbo paieškos strategiją. Nuo apmąstymo prasideda kiekvieno ieškančio darbo žmogaus darbo paieškos strategijos kūrimas ir jos įgyvendinimas. Tyrimai rodo, kad stipri taip vadinama „darbo orientacija“, kurios esmė – darbo turinys, profesinių galimybių pritaikymas, domėjimasis darbo turiniu, o ne tik atlyginimu, darbo sąlygomis ar santykiais kolektyve, yra labiau vertinami, priimant į darbą naujus darbuotojus, ir kartu yra esminė įsidarbinimo prielaida.

Darbo motyvacijos pagrindas yra žmogaus vertybių sistema, kuri lemia asmeninių elgesio motyvų hierarchiją. Jeigu esminė vertybė yra bendravimas – tai gali tapti pagrindiniu darbo pasirinkimo motyvu, o jeigu vertybė yra asmeninis tobulėjimas, saviraiška, tuomet ir ieškant darbo pirmiausia bus orientuojamasi į tai, ar darbas atitinka tobulėjimo, saviraiškos kriterijus (W. B. Schaufeli, N. W. Vanyperen, 1993).

2.3.1.3. Jaunimo socialinių ir psichologinių nedarbo aspektų tyrimo rezultatai

Nedarbo pasekmių vertinimas. Kaip vertina nedarbo padarinius nedirbantys jaunuoliai? Autorės atlikto jaunų bedarbių tyrimo rezultatai leido išskirti 10 esminių gyvenimo sričių, kurioms gali turėti įtakos nedarbas: šeimos sukūrimas, apsisprendimas turėti vaikų, laisvalaikio organizavimas, tolesnis mokymasis, bendravimas su draugais, bendras laimės pojūtis, santykiai su priešingos lyties atstovais, santykiai su tėvais, materialinė padėtis, sveikatos būklė (26 pav.).



26 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal nedarbo įtakos įvairioms gyvenimo sritims vertinimus⁵⁴ (% , n=2239)

⁵⁴ Respondentų, nurodžiusių, kad nedarbas „įtakoja daug“ ir „turi labai didelę įtaką“ kiekvienai minėtų sričių, skaičius.

Tyrimo duomenys parodė, kad nedarbas stipriausiai veikia materialinę jaunų žmonių padėtį bei tolesnį mokymąsi (atsakė atitinkamai 81,0 % ir 54,5 %) (D. Bagdžiūnienė, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2001–2003). Kas antras respondentas nurodė, kad bedarbystė įtakoja apsisprendimą turėti vaikų (51,2 %), kurti šeimą (50,3 %), neigiamai veikia bendrą psichinę savijautą, laimės pojūtį (47,8 %) ir net trečdalis – fizinę sveikatą (34,0 %) (26 pav.). Mažiausiai nukenčia bendravimas artimiausioje socialinėje aplinkoje – santykiai su tėvais, draugais, ir tai yra labai svarbu, kadangi nedarbo situacijoje socialinės paramos ir bendravimo poreikis gali sustiprėti. Jeigu bedarbis yra palaikomas, paskatinamas artimiausių žmonių, tai padeda išsaugoti jo bendrą psichinę savijautą bei skatina aktyvumą darbo paieškoje.

Norint išsiaiškinti, kaip susijusios įvairios gyvenimo sritys, kurias neigiamai veikia nedarbas, buvo atlikta minėtų aspektų vertinimų faktorinė analizė. Visi analizuojami vertinimai pateko į du faktorius (14 lentelė).

14 lentelė. Nedarbo įtakos įvairioms gyvenimo sritims vertinimų faktorinės analizės rezultatai

Nedarbo neigiama įtaka įvairioms gyvenimo sritims	1 faktorius	2 faktorius
1. Šeimos sukūrimui	0,17781	0,77926
2. Apsisprendimui turėti vaikų	0,15282	0,79140
3. Laisvalaikio organizavimui	0,38245	0,61688
4. Tolesniam mokymuisi	0,24631	0,58004
5. Bendravimui su draugais	0,82106	0,06202
6. Bendram laimės pojūčiui	0,57877	0,41796
7. Santykiams su priešingos lyties atstovais	0,75705	0,25375
8. Santykiams su tėvais	0,70571	0,06257
9. Materialinei padėčiai	0,62796	0,22725
10. Sveikatos būklei	0,00509	0,67262

I faktoriui, kuriame didžiausią svorį turi tokios gyvenimo sritys kaip bendravimas su draugais (0,82106), santykiai su priešingos lyties atstovais (0,75705), santykiai su tėvais (0,70571), materialinė padėtis (0,62796), kurias neigiamai veikia nedarbas, suteikėme pavadinimą „*Tarpasmeninių santykių faktorius*“.

Šiam faktoriui priskirtos gyvenimo sritys atspindi būtent santykių sferą, kurią nedarbas įtakoja neigiamai. Į ją įeinanti materialinės padėties sritis yra glaudžiai susijusi su bendravimo sfera (su draugais, artimaisiais, priešingos lyties atstovais).

II faktoriui, kuriame didžiausią svorį turi tokios gyvenimo sritys kaip apsisprendimas turėti vaikų (0,791040), šeimos sukūrimas (0,77926), sveikatos būklė (0,67262), laisvalaikio organizavimas (0,61688), tolesnis mokymasis (0,58004), kurias veikia nedarbas, suteikėme pavadinimą „*Kryptingos veiklos planavimo faktorius*“. Šiam faktoriui priskirtos gyvenimo sritys atspindi kryptingą veiklos bei gyvenimo planavimą (aukščiau minėtos).

Taigi, tarpasmeniniai santykiai bei kryptingas gyvenimo planavimas ir organizavimas yra svarbiausios jaunų žmonių gyvenimo sritys, kurias neigiamas įtakoja nedarbas. Įdomu tai, kad materialinė padėtis pateko į pirmąjį „Tarpasmeninių santykių“ faktorių, t. y. nedarbo įtakos materialinei padėčiai vertinimai stipriau koreliuoja su tarpasmeninių santykių sritimis, o ne su aktyvumu planuojant kitas gyvenimo sritis.

Palyginus 14 lentelėje pateiktą abiejų faktorių struktūrą bei 26 pav. duomenis apie nedarbo įtaką atskiroms gyvenimo sritims, galima padaryti išvadą, kad nedarbas stipriausiai veikia tas gyvenimo sritis, kurios pateko į antrąją – kryptingos veiklos planavimo – grupę.

Tyrimo rezultatai suteikia galimybę analizuoti ir platesnes nedarbo pasekmes visuomenei: 68,6 % respondentų nurodė, kad jaunimo nusikalstamumas yra gyvenimo sąlygų pasekmė, ir net 72,8 % nurodė, kad jaunimo darbinė veikla yra pagrindinis nusikalstamumą mažinantis veiksnys.

Darbo netekimo priežasčių vertinimas. Darbo netekimo priežasčių analizė atlikta bedarbių, kurie prieš užsiregistruodami darbo biržoje turėjo darbą (iki užsiregistravimo dirbo 1189 arba 53,2 % respondentų), grupėje. Atsakymų apie darbo netekimo priežastis pasiskirstymas šioje respondentų grupėje pateikiamas 15 lentelėje. Vidutiniškai kiekvienas trečias respondentas kaip pagrindinę darbo netekimo priežastį nurodė, kad baigėsi darbo sutartis (36,2 % atsakymų), o rečiausiai nurodytos priežastys – drausmės pažeidimai (1,3 %), pablogėjusi sveikata (1,5 %), nepakankamas profesinis pasirengimas (2,5 %).

15 lentelė. Anksčiau dirbusių respondentų pasiskirstymas darbo netekimo priežastis priklausomai nuo išsilavinimo (%)

Darbo netekimo priežastys	Išsilavinimas							
	Aukštasis\ aukštesnysis (n=72)		Profesinis (n=520)		Nekvalifikuoti (n=597)		Viso (n=1189)	
	Skaičius	%	Skaičius	%	Skaičius	%	Skaičius	%
1. Įmonės likvidavimasis	7	9,7	54	10,4	77	12,9	138	11,6
2. Etatų mažinimas	8	11,1	89	17,1	65	10,9	162	13,6
3. Darbo sąlygos	17	23,6	79	15,2	72	12,1	168	14,1
4. Nepakankamas darbo užmokestis	11	15,3	124	23,8	92	15,4	227	19,1
5. Darbas ne pagal specialybę	5	6,9	24	4,6	11	1,8	40	3,4
6. Nepakankamas profesinis pasirengimas	0	0	7	1,3	23	3,9	30	2,5
7. Pablogėjusi sveikata (invalidumas)	1	1,4	5	1,0	12	2,0	18	1,5
8. Drausmės pažeidimai	0	0	6	1,2	9	1,5	15	1,3
9. Santykiai su darbdaviu	7	9,7	36	6,9	37	6,2	80	6,7
10. Baigėsi darbo sutartis	24	33,3	175	33,7	231	38,7	430	36,2
11. Laikinas sezoninis darbas	10	13,9	89	17,1	131	21,9	230	19,3
12. Kita	8	11,1	30	5,8	37	6,2	75	6,3
Nenurodė	0	0	7	1,3	13	2,2	20	1,7

Tolesnei analizei į anketą įtrauktos darbo netekimo priežastys buvo suskirstytos į dvi sąlygines grupes pagal tai, ar jos susiję su darbdavio sprendimais, ekonomine situacija ir t. t., ar labiau priklauso nuo paties darbuotojo:

1. *Formalios*, kurioms neturi įtakos asmeniniai žmogaus sprendimai (įmonės likvidavimas, etatų mažinimas, baigėsi darbo sutartis, sezoninis darbas).

2. *Neformalios*, kurios gali būti susijusios su paties darbuotojo sprendimu nutraukti darbą arba priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos, darbo atlikimo, elgesio darbe ir t. t. (netenkina darbo sąlygos, nepatenkinamas darbo užmokestis, darbas ne pagal specialybę, nepakankamas profesinis pasirengimas, pablogėjusi sveikata, drausmės pažeidimai, susiklostę santykiai su darbdaviais) (D. Bagdžiūnienė, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2001).

16 lentelėje pateikiami apibendrinti duomenys, kurie buvo paskaičiuoti, remiantis 15 lentelės rezultatais, t. y. nustatyta, kaip dažnai buvo nurodomos formalios ir neformalios darbo netekimo priežastys, priklausomai nuo išsilavinimo. Kiekvienai respondentų grupei pagal išsilavinimą buvo paskaičiuota respondentų dalis, kurie nurodė formalias ir neformalias darbo netekimo priežastis.

16 lentelė. Formalių ir neformalių darbo netekimo priežasčių pasiskirstymas skirtingo išsilavinimo respondentų grupėse (%)

Išsilavinimas	Darbo netekimo priežastys					
	Formalios		Neformalios		Kita/Nenurodė	
	Skaičius	%	Skaičius	%	Skaičius	%
Nekvalifikuoti (n=597)	504	84,4	256	42,9	50	8,4
Profesinis (n=520)	307	78,3	281	54,0	37	7,1
Aukštasis – Aukštesnysis (n=72)	49	68,0	41	56,9	8	11,1
Viso (n=1189)	860	76,9	578	51,2	95	8,8

Nepaisant išsilavinimo, dauguma respondentų, nurodė, kad darbo neteko dėl formalių priežasčių, tačiau kartu net kas antras respondentas (51,2 %) paminėjo ir neformalias, labiau su pačiais darbuotojais susijusias darbo netekimo priežastis. Be to, aukštojo ar aukštesniojo išsilavinimo respondentai dažniau, lyginant su žemesnio išsilavinimo respondентаis, nurodė neformalias priežastis, tuo tarpu žemesnio išsilavinimo respondentai – dažniau nurodė formalias darbo netekimo priežastis. Nepasitenkinimą darbo sąlygomis, darbo užmokesčiu, darbu ne pagal specialybę kaip darbo netekimo priežastį paminėjo 45,8 % respondentų su aukštuoju arba aukštesniu išsilavinimu, 43,6 % respondentų su profesiniu išsilavinimu, o tarp nekvalifikuotų – 29,3 % respondentų.

Nors pateikti duomenys neparodo, kokia dalis bedarbių atsisakė darbo savo iniciatyva, tačiau galima padaryti išvadą, kad išsilavinimas turi įtakos darbuotojo požiūriui į darbo sąlygas, turinį, profesinių galimybių panaudojimą, o kartu ir reikalavimus, kurie keliami darbui. Aukštesnį išsilavinimą turintys darbuotojai dažniausiai reikalauja geresnių darbo sąlygų, reiklesni turiniui. Šis tyrimas parodė, kad būtent šias darbo charakteristikas, kaip darbo netekimo priežastis, dažniau nurodė apklaustieji, turintys aukštesnį išsilavinimą.

Vertybines orientacijos ir įsidarbinimo motyvacija. Įsidarbinimo motyvacijos tyrimuose akcentuojami du aspektai – darbas žmogaus bendroje vertybių sistemoje ir konkretūs darbo paieškos motyvai. Vertybinės orientacijos bei motyvai formuoja bendrą asmenybės kryptingumą, tačiau vertybinės orientacijos yra labiau stabilios laike, ir kiekviena vertybė gali būti susijusi su konkrečia motyvų sistema.

Tyrimė buvo analizuojamos šios ieškančių darbo jaunuolių nuomonės bei orientacijos: pagalba kitiems žmonėms, išsilavinimas, asmeninis tobulėjimas, darbas kaip vidinis poreikis, darbo būtinumas, santuokos svarba, bendravimas su draugais, optimistinis gyvenimo perspektyvų vertinimas, nuostata į savižudybę kaip į netinkamą problemų sprendimo būdą. Respondentai kiekvieno teiginio atžvilgiu rinkosi vieną iš trijų galimų atsakymų: „Sutinku“, „Abejoju“, „Nesutinku“. Teiginiai bei respondentų, kurie pasirinko atsakymą „Sutinku“, skaičius pateikiamas 17 lentelėje.

17 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal vertybines orientacijas (%)

Teiginiai/Vertybinės orientacijos	Respondentai, kurie pasirinko atsakymą „sutinku“, pasiskirstymas		
	Respondentų skaičius	% nuo bendro apklaustųjų skaičiaus (n=2239)	% nuo atsakiusių į klausimą
1. Savižudybė – ne išeitis iš sunkios padėties	1788	79,9	82,2
2. Darbas žmogui neišvengiamas būtinumas	1781	79,5	81,6
3. Gyvenime man prieš akis dar daug kas įdomaus	1686	75,3	77,1
4. Man būtina plėsti akiratį, nuolat lavintis	1549	69,2	71,6
5. Išsilavinimas užtikrina gyvenimo tikslų pasiekimą	1407	62,8	64,0
6. Darbas – vidinis poreikis, asmenybės saviraiška	1311	58,6	61,4
7. Sprendžiant svarbius klausimus galima pasikliauti draugais, jų pagalba	1004	44,8	46,1
8. Gyvenime žmogus turi padėti kitiems, kartais net paaukodamas savo interesus	1160	51,8	53,1
9. Kiekvienam žmogui būtina vesti, ištekėti	889	39,7	40,7
Nenurodė	62	2,8	–

Pateikti teiginiai apibūdina jaunuolių vertinimus įvairių gyvenimo sričių atžvilgiu. Tai – darbas (2;6 teiginiai), išsilavinimas (4;5 teiginiai), tarpusavio pagalba (7;8 teiginiai), vedybos, šeima (9 teiginys), kiti interesai (2 teiginys), savižudybė kaip kraštutinis problemos sprendimo būdas (1 teiginys). Rezultatai parodė, jog darbas jaunimui yra svarbus ne tik kaip neišvengiamas

būtinumas (81,6 %), bet daugiau nei pusei respondentų – tai vidinis poreikis, asmenybės saviraiška (61,4 %). Taigi, šiek tiek daugiau nei pusė jaunų ieškančių darbo žmonių vertina darbą kaip saviraiškos būdą, sieja su vidiniais poreikiais, suvokia darbą kaip vertybę.

Atskiru anketos klausimu buvo tiriama, kokie yra pagrindiniai jaunuolių darbo pasirinkimo motyvai, kokias darbo charakteristikas jie vertina kaip svarbiausias. 18 lentelėje pateikiamas atsakymų pasiskirstymas bendroje respondentų grupėje bei dviejose grupėse, kurios buvo sudarytos, priklausomai nuo to, ar respondentai pažymėjo, kad darbas yra vidinis poreikis, saviraiškos būdas: pirma grupė – asmenys, nurodę, kad darbas jiems yra vidinis poreikis, antra – asmenys, kurie į šį klausimą pasirinko atsakymus „Nesutinku“ arba „Abejoju“.

Bendroje imtyje didžiausias skaičius respondentų (47,8 % atsakymų) akcentavo darbo užmokestį, kuris patenkintų jų ir šeimos poreikius, 30,5 % nurodė, kad sąlygos nesvarbu, svarbiausia – įsidarbinti. Darbo, kuris atitiktų kvalifikaciją ieško 22,7 %, o kuris suteiktų didžiausias galimybes tobulėti – 20,6 % atsakiusiųjų. Tik apie 8 % akcentuoja darbe karjeros galimybes bei teigiamus santykius kolektyve, bendravimą.

18 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo pasirinkimo motyvus (nevienodai vertinančių darbą kaip vidinį poreikį ir asmenybės saviraiškos galimybę, %)

Darbo pasirinkimo motyvai	Respondentai, kurie į teiginį „Darbas yra vidinis poreikis, asmenybės saviraiška“ atsakė:				Viso (n=2220)	
	„Sutinku“ (n=1310) (nurodę darbo pasirinkimo motyvus)		„Nesutinku arba Abejoju“ (n=825) (nurodę darbo pasirinkimo motyvus)			
	Skaičius	%	Skaičius	%	Skaičius	%
1. Pakankamas šeimos poreikių patenkinimui darbo užmokestis	609	46,5	417	50,5	1061	47,8
2. Įsidarbinimas	443	33,8	198	24,0	676	30,5
3. Darbas, atitinkantis kvalifikaciją	296	22,6	192	23,2	505	22,7
4. Tobulėjimo galimybės	285	21,8	156	18,9	457	20,6
5. Nesvarbūs	140	10,7	154	18,6	316	14,2
6. Karjeros galimybės	116	8,9	63	7,6	188	8,5
7. Darbas, patenkinantis bendradarbiavimo ir harmoningų tarpusavio santykių poreikį	116	8,9	65	7,9	191	8,6

Kokią įtaką darbas kaip vertybė turi darbo paieškos motyvams, ar skiriasi darbo pasirinkimo motyvai, priklausomai nuo to, ar darbas yra vidinis poreikis, saviraiškos būdas, t. y. ar darbas jaunuoliui yra vertybė?

Nors analizuojamose grupėse nebuvo gauti dideli skirtumai, tačiau ryškėja tam tikros tendencijos: jaunuoliai, kuriems darbas yra vidinis poreikis, dažniau, lyginant su to nenurodžiusiais respondентаis, ieško darbo, kuriame yra profesinio tobulėjimo galimybės, sąlygos karjerai, sąlygos bendravimui. Tai, kad svarbiausias darbo paieškos motyvas yra būtent įsidarbinimas, nurodė net 33,8 % jaunuolių, atsakiusiųjų, kad darbas yra vidinis poreikis. Antroje grupėje, t. y. tarp nenurodžiusių darbo kaip vertybės svarbos, įsidarbinimo reikšmę paminėjo mažiau – 24,0 % respondentų. Tuo tarpu jaunuoliai, nurodę, kad darbas jiems yra vidinis poreikis, dažniau kaip jo pasirinkimo motyvą akcentavo darbo užmokestį, darbo atitikimą jų kvalifikacijai.

Apskritai tyrimo rezultatai parodo, kad žmogaus vertybių sistema turi įtakos konkrečioms darbo pasirinkimo motyvams: jaunuoliai, kuriems darbas yra svarbus kaip asmenybės saviraiškos sąlyga, kuri jie suvokia kaip vidinį poreikį, nežiūrint į konkurenciją darbo rinkoje ir tai, kad nedarbas apsunkina jų pragyvenimą, vis dėlto pirmiausia ieškant darbo linkę vadovautis motyvais, susijusiais su darbo turiniu ir saviraiškos galimybėmis, jiems darbe svarbus yra profesinis tobulėjimas, kilimas tarnyboje, bendravimas ir harmoningi tarpusavio santykiai kolektyve.

Jaunimo įsidarbinimo veiksniai ir asmeninė atsakomybė. Kokie veiksniai, respondentų nuomone, labiausiai įtakoja jaunimo įsidarbinimą? Atsakydami į šį klausimą, jaunuoliai galėjo nurodyti iki 3 svarbiausių, jų nuomone, veiksnių.

Dauguma respondentų nurodė, kad jaunimo įsidarbinimui didžiausią reikšmę turi išsimokslinimas bei profesinis pasirengimas (54,9 %), darbo patirtis ir įgūdžiai (52,9 %), tėvų finansinė padėtis, ryšiai (36,0 %) (19 lentelė).

Vertinant jaunimo įsidarbinimo veiksnius, išryškėjo darbo, kaip vertybės, suvokimas. Į klausimą „Kaip manote, kas labiausiai įtakoja jaunimo įsidarbinimą“ respondentai, skirtingai suvokiantys darbą kaip vertybę, pateikė nevienodus atsakymus. Jaunuoliai, kurie atsakė, kad darbas jiems yra vidinis poreikis, dažniau nurodė, kad įsidarbinimui reikšmingas išsimokslinimas ir profesinis pasirengimas, darbo patirtis, įgūdžiai, asmeninės savybės – aktyvumas, noras rimtai dirbti, sąžiningumas, savarankiškumas. Tuo tarpu antrojoje grupėje, lyginant su pirmąja, dažniau buvo nurodytos formalios įsidarbinimo prielaidos: regiono ekonominė situacija, darbo biržos teikiamos paslaugos, galimybės įsidarbinti kitame rajone.

19 lentelė. Veiksniai, įtakoiantys jaunimo įsidarbinimą⁵⁵

Veiksniai, įtakoiantys jaunimo įsidarbinimą	Respondentai, kurie į teiginį „Darbas yra vidinis poreikis, asmenybės saviraiška“ atsakė:				Viso (n=2176)	
	„Sutinku“ (n=1310) (nurodę įsidarbinimo veiksnius)		„Nesutinku arba Abejoju“ (n=825) (nurodę įsidarbinimo veiksnius)			
	Skaičius	%	Skaičius	%	Skaičius	%
1. Išsimokslinimas ir profesinis pasirengimas	762	58,2	399	48,4	1201	54,9
2. Darbo patirtis/įgūdžiai	693	52,9	411	49,8	1156	52,9
3. Motyvuotas profesijos pasirinkimas	87	6,6	50	6,1	143	6,5
4. Asmeninės savybės: aktyvumas, noras rimtai dirbti, sąžiningumas, savarankiškumas	354	27,0	191	23,2	565	25,8
5. Regiono ekonominė situacija	260	19,8	206	25,0	478	21,9
6. Darbo birža ir jos teikiamos paslaugos	88	6,7	73	8,8	174	8,0
7. Tėvų finansinė padėtis, ryšiai	466	35,6	296	35,9	787	36,0
8. Galimybė įsidarbinti kitame mieste	80	6,1	68	8,2	149	6,8

Apžvelgiant bedarbių aktyvumo darbo paieškoje tyrimų kryptis, buvo minėta, kad įsidarbinimo motyvacijai turi įtakos žmogaus asmeninė atsakomybė: aktyvesni darbo paieškoje yra asmenys, kurie atsakomybę dėl įsidarbinimo nepriskiria vien valstybei, giminėms, draugams ar atsitiktinėms aplinkybėms, bet ir patys jos nevengia.

Šiame tyrime valstybės, savo, tėvų, giminių bei draugų atsakomybę dėl įsidarbinimo respondentai vertino balais nuo 1 (visai neatsakingas) iki 5 (pilnai atsakingas). Nustatyta, kad 4 arba 5 balais atsakomybę valstybei priskyrė 70,2 % jaunuolių, tėvams – 18,1 %, giminėms, draugams – 6,2 %, o patys dėl įsidarbinimo jaučiasi atsakingi 76,4 % respondentų.

Nors dauguma apklaustųjų jaučiasi atsakingi dėl įsidarbinimo, tačiau rezultatų lyginimas dviejose grupėse, atsižvelgiant į tai, ar darbas respondentams yra vidinis poreikis, parodė, kad atsakomybę nedarbo atveju labiau linkę prisiimti jaunuoliai, kurie nurodė, kad darbas yra jų vidinis poreikis. Šioje grupėje 72,3 % atsakė, kad jie atsakingi už savo įsidarbinimą, antrojoje (nenurodžiusių, kad darbas jiems svarbi vertybė) atsakomybę dėl įsidarbinimo linkę pilnai prisiimti 67,8 % respondentų. Tai patvirtina ir koreliacinės analizės rezultatai: darbas kaip vidinis poreikis, asmenybės saviraiška statistiškai reikšmingai koreliuoja su atsakomybės nedarbo situacijoje priskyrimu sau ($r = 0,144, p < 0,001$). Respondentai, kuriems darbas yra vidinis poreikis, labiau linkę patys jaustis atsakingi už įsidarbinimą. Tuo tarpu nebuvo nustatyta statistiškai reikšmingų ryšių tarp darbo kaip vidinio poreikio, ir atsakomybės dėl įsidarbinimo priskyrimo valstybei, tėvams, giminėms ar draugams vertinimų.

⁵⁵ Atsakymų pasiskirstymas bendroje respondentų imtyje ir dviejose grupėse, priklausomai nuo atsakymo, ar darbas yra vidinis poreikis, saviraiškos būdas.

2.3.2. Ekonominės jaunimo nedarbo pasekmės

Nedarbo (arba užimtumo mažėjimo) ekonominius padarinius ir sąnaudas galima nagrinėti mikroekonominiu ir makroekonominiu požiūriais. Mikroekonominiu požiūriu nagrinėjant nedarbo padarinius būtina įsmeninti kategoriją „darbo išteklių“ ir atsižvelgti į tai, kad darbo netekęs asmuo praranda pajamų šaltinį, smunka jo pragyvenimo lygis ir pan. Mokamos bedarbio pašalpos tik iš dalies atlygina prarastą darbą, nes išmokos niekada neprilygsta darbo pajamoms (M. Hurd, 1980). Makroekonominis nuostolis, susidarantis praradus darbą – tai šalies ekonomikos patiriamas nuostolis. Makroekonominiu požiūriu, nedarbas yra neefektyvaus darbo išteklių panaudojimo pasekmė. Jeigu nedarbo lygis šalyje yra didesnis už natūralųjį nedarbo lygį, nesukuriamas potencialus bendrasis nacionalinis produktas (BNP) (M. F. J. Prachowny, 1993; R. Wonnacott, P. Wonnacott, 1994). Taigi nepakankamo ekonomikos pajėgumo patenkinti visus norinčius ir galinčius dirbti asmenis galutinė išdava – nepagaminamos galimos prekės ir paslaugos.

Teoriškai nedarbo lygio ir faktinio BNP priklausomybę, faktinio BNP nukrypimą nuo potencialaus BNP 1960 m., tyrinėdamas JAV ekonomiką, įrodė žymus makroekonomikos specialistas Arthur M. Okun (M. F. J. Prachowny, 1993). Tai empirinė nedarbo ir ekonomikos augimo (faktinio BNP) priklausomybė, kai 2–3 % faktinio BNP pokytis siejamas su 1 % nedarbo lygio pokyčiu priešinga kryptimi. Ši priklausomybė vadinama *Okun* dėsniumi. Taigi jei faktinis nedarbo lygis didesnis už natūralųjį nedarbo lygį 1 %, gamyba sumažėja 2–3 %, t. y. atotrūkis tarp faktinio BNP ir potencialaus BNP sudaro vidutiniškai 2,5 %. Nedarbo lygio ir faktinio BNP atotrūkio santykis 1:2,5 leidžia apskaičiuoti nuostolį dėl sumažėjusios gamybos esant bet kokiam ciklinio nedarbo lygiui.

Kyla klausimas, kodėl, padidėjus nedarbui 1 %, palyginti su natūraliu nedarbu, šalis patiria ekonominį nuostolį? Pirma, dalis darbo netekusių asmenų nusivilia darbo paieškomis, pasitraukia iš darbo rinkos ir nėra darbo jėga. Dėl to prarandamas darbo užmokestis ir pajamų mokesčiai, kuriuos tokie asmenys mokėtų, jei dirbtų, o kartu mažėja įplaukos į šalies biudžetą ir didėja išlaidos bedarbio bei socialinėms pašalpoms. Taigi ekonominis nuostolis šalies ūkyje susidaro ne tik dėl nepagaminamų prekių ir paslaugų, mažesnių biudžeto pajamų, bet ir dėl mokamų bedarbio pašalpų. Draudimui nuo nedarbo skiriama tam tikra dalis socialinio draudimo įmokų, kad būtų galima atlyginti bedarbių prarastas pajamas. Tačiau išlaidos bedarbio pašalpoms nėra svarbiausia ekonominio nuostolio sudedamoji dalis. Kaip nurodo Bronius Martinkus ir kt. (2002, p. 81–82), jei ekonomika nepajėgi aprūpinti darbo vietomis visų norinčių dirbti asmenų, „prarandamos potencialios prekės ir patarnavimai“, o tai yra ekonominio nuostolio dėl nedarbo pagrindas.

Antra, sumažėja viršvalandinio darbo, taigi ir darbuotojų pajamos. Didėjant nedarbui ir mažėjant užimtumui, tam tikra darbuotojų dalis praranda galimybę užsidirbti papildomai dirbant viršvalandžius. Ekonomikos teorijos darbuose mėginama įvertinti, ar naudinga dirbti daugiau viršvalandžių. Akivaizdu, kad, mažėjant viršvalandinio darbo, daugėja darbuotojų laisvalaikio, turinčio vertę. Dažniausiai darbo ir laisvalaikio pasirinkimą lemia darbo užmokesčio pasikeitimas. Didėjant darbo užmokesčiui, darbuotojai verčiau pasirenks laisvalaikį nei dirbti viršvalandžius. Todėl vertinta nedarbo dėl padaugėjusio laisvalaikio ir BNP priklausomybė. Nustatyta, kad cikliniam nedarbui sumažėjus 1 %, BNP padidėja 2,3 % (L. Sogner, A. A. Stiassny, 2000). Vadinasi, laisvalaikio veiksnys neturi didelės įtakos ekonominiam nuostoliui, tačiau nekreipti dėmesio į jį negalima.

Trečia, sumažėja įmonių pelnas, jei dėl ekonomikos nuosmukio ties bankroto riba atsidūrusios įmonės neatleidžia dalies darbuotojų. Nedarbas yra svarbus veiksnys ribojantis šalies BVP augimą. Pavyzdžiui, 1998 m. Rusijos finansų krizės sukeltą Lietuvos ekonomikos nuosmukį galima tiesiogiai sieti su nedarbo didėjimu: šalies BVP sumažėjo nuo 7,3 % (1998 m.) iki –0,7 % (1999 m.), o nedarbo lygis padidėjo nuo 8,5 % iki 31,3 %. Duomenys rodo, kad nedarbo lygis didėjo ekonomikos nuosmukio laikotarpiu. Tačiau nedarbo lygio didėjimas nebuvo vienintelis šalies BVP mažėjimo veiksnys. 1999 m. BVP pokyčiui didelės įtakos turėjo tokie ekonominiai veiksniai, kaip menka prekių paklausa, sumažėjęs vartojimas ir pan.

Minėta, kad didėjant nedarbui kai kurie darbo netekę asmenys, nusivylę darbo paieškomis, pasitraukia iš darbo rinkos. Statistiškai tai rodo darbo jėgos mažėjimas. Tačiau galimas ir priešingas

atvejais, kai darbo jėgos mažėja, mažėjant nedarbui. Pavyzdžiui, 1997–2005 m. Lietuvos darbo rinkoje susiklostė padėtis, kai mažėjo jaunimo nedarbas, bet šios amžiaus grupės asmenų užimtumas nepadidėjo. Kitaip tariant, mažėjant jaunimo užimtumui, mažėjo ir jo nedarbas (A. Pocius, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2005). Todėl galima teigti, kad nedarbo lygio kitimas atskleidžia darbo rinkos būklę tik iš dalies. Vadinasi, vertinant ekonominį nuostolį, geriausia būtų jį sieti su užimtumo mažėjimu, nes tik dirbantys asmenys yra materialinių gėrybių kūrėjai. Tačiau šiame darbe ekonominis nuostolis nustatomas vertinant tiek jaunimo užimtumą, tiek nedarbą. Tai leidžia problemą nagrinėti visapusiškai.

2.3.2.1. Ekonominis nuostolis dėl jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčių

2.3.2.1.1. Jaunimo darbo našumo įvertinimas bei ekonominis nuostolis dėl migracijos

Jaunimo darbo našumo bei sukurto BVP įvertinimas. Mažėjant jaunimo užimtumui, nesukuriama tam tikra BVP dalis, t. y. patiriamas ekonominis nuostolis. Tokių nuostolį įvertinti nėra taip paprasta, nes trūksta šios srities statistinių duomenų. Turint omenyje, kad BVP yra darbo našumo ir darbuotojų skaičiaus sandauga, ekonominiame nuostoliui įvertinti labai svarbu tinkamai parinkti darbo našumo rodiklį, taikytiną jaunimo amžiaus grupei. Atsižvelgiant į statistinių duomenų prieinamumą, bendro darbo našumo matu pasirinktas metinio BVP, tenkančio vienam darbuotojui, rodiklis, apskaičiuotas taikant gamybos metodą. Tačiau šį rodiklį būtina koreguoti, nes atskirų amžiaus grupių darbuotojų indėlis į šalies ekonomikos augimą dėl skirtingo jų darbo našumo yra nevienodas. Pagal Lazear pateiktą teorinį modelį bei žmogiškojo kapitalo teoriją jaunimo darbo našumas dėl specialiųjų įgūdžių (darbinės patirties) trūkumo yra mažesnis nei kitų amžiaus grupių darbuotojų (E. Lazear, 1981; B. Galtier, J. Gauite, 2001/17, p. 38). Todėl, koreguojant pasirinktą jaunimo darbo našumo rodiklį, daroma prielaida, kad jaunimo darbo našumas sudaro 80 % bendro darbo našumo (trūkstant statistinių duomenų, toks santykis laikomas pastoviu). Taigi jaunimo darbo našumas yra bendro darbo našumo ir jaunimo darbo užmokesčio, palyginti su bendru darbo užmokesčiu, sandauga. Minėta prielaida pagrįsta Statistikos departamento atlikto darbo užmokesčio struktūros tyrimo duomenimis apie 2002 m. darbo apmokėjimo pasiskirstymą pagal amžiaus grupes (Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų profesijas ir išsilavinimą 2002, 2004; Lietuvos ekonominė ir socialinė raida, 2005, p. 45).

Kaip rodo oficialiosios statistikos duomenys, 1997–2005 m. visų amžiaus grupių užimtųjų skaičius vidutiniškai sumažėjo 3 %, o jaunimo amžiaus grupės – daugiau nei trečdaliu. Toks Lietuvos gyventojų užimtumo netolygumas turėjo įtakos šalies BVP (20 lentelė). Nors šiam laikotarpiui būdinga BVP didėjimo tendencija, jaunimo sukuriama BVP dalis sumažėjo nuo 9,9 % (1997 m.) iki 6,0 % (2005 m.). Vadinasi, jaunimo darbo našumo kilimas buvo nepakankamas, kad atsvertų tokios darbo jėgos sumažėjimą darbo rinkoje.

20 lentelė. Jaunimo sukuriama BVP įvertinimas (vidutiniai metiniai rodikliai)

Rodikliai	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BVP palyginamosiomis 2000 m. kainomis, mln. Lt	41541	44565	43810	45848	48802	52097	57568	61584	66188
Bendras darbo našumas, tūkst. Lt	26,4	27,9	27,4	32,8	36,1	37,1	40,0	42,9	44,9
Jaunimo darbo našumas, tūkst. Lt	21,2	22,3	21,9	26,2	28,9	29,6	32,0	34,3	35,9
Jaunimo sukuriama BVP palyginamosiomis 2000 m. kainomis, mln. Lt	4107	4166	3739	3309	3232	3554	3760	3667	3988
Jaunimo sukuriama BVP dalis, %	9,9	9,3	8,5	7,2	6,6	6,8	6,5	6,0	6,0

Statistikos departamento duomenys; autorės skaičiavimai.

Iš 20 lentelės duomenų taip pat matyti, kad aptariamam laikotarpiui apie 1,5 karto padidėjo tiek visų užimtųjų pagal amžiaus grupes, tiek jaunimo darbo našumas. Makroekonominis požiūris, toks darbo našumo pokytis vertintinas teigiamai – darbo našumas didėjo sparčiau nei darbuotojų skaičius. Tačiau Michael Bolle ir Hans-Dieter Jacobsen (2002) teigia, kad spartus naujų ES šalių narių ekonomikos augimas ir darbo našumo kilimas gali sukelti papildomą infliacinį spaudimą. Galimi darbo našumo šuoliai dėl rinkų liberalizavimo, tarptautinės prekybos ir stiprėjančios

konkurencijos Vis dėlto naujose ES šalyse narėse, tarp jų ir Lietuvoje, šių procesų įtaka darbo našumui neturėtų būti vienoda. Be to, manoma, kad naujųjų ES šalių narių darbo našumas didės greičiau nei senųjų ES šalių. M. Bolle ir H.-D. Jacobsen tai sieja su grynosiomis kapitalo įplaukomis, didinančiomis tiesiogines užsienio investicijas. Darbo našumas labiausiai turėtų didėti atvirame užsienio konkurencijai ūkio sektoriuje.

Jaunimo migracijos poveikis BVP. Ekonomikos augimas ir darbo rinkos būklė labai priklauso nuo ilgesnį laiką šalyje vykstančių demografinių procesų, ypač gyventojų migracijos. Vienas veiksmingiausių būdų tinkamai įvertinti gyventojų migraciją yra gyventojų surašymo ir gyventojų einamosios statistikos duomenų lyginimas. Kitaip tariant, skaičiuojamas gyventojų skaičiaus skirtumas, lyginant iki 2001 m. gyventojų surašymo neperskaičiuotus oficialiosios statistikos rodiklius ir analogiškus po 2001 m. surašymo perskaičiuotus rodiklius (V. Stankūnienė, 2000) (21 lentelė). Oficialieji gyventojų užimtumo rodikliai koreguojami taikant koeficientus, atskleidžiančius migracijos poveikį (gyventojų skaičiaus skirtumą). Daroma prielaida, kad užimtųjų skaičiaus sumažėjimas dėl migracijos proporcingas analogiškam gyventojų skaičiaus pokyčiui. 1997–2005 m. BVP ir užimtųjų skaičiaus kitimo dėl migracijos duomenys pateikiami 22 lentelėje.

21 lentelė. Bendro gyventojų skaičiaus ir jaunimo skaičiaus rodikliai (tūkst.)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
VISŲ GYVENTOJŲ DEMOGRAFINIAI RODIKLIAI									
Patikslintas (faktinis) gyventojų skaičius (tūkst.)	3575,1	3549,3	3524,2	3499,5	3481,3	3469,1	3454,2	3435,6	3414,3
Bendras gyventojų skaičius, neatsižvelgiant į migraciją (tūkst.)	3705,6	3702,4	3699,7	3695,6	3692,6	3694,5	3694,3	3686,3	3675,2
Migracijos poveikio koeficientas	0,965	0,959	0,953	0,947	0,943	0,939	0,935	0,932	0,929
Migracijos saldo (tūkst.) ⁵⁶	-130,5	-153,1	-175,5	-196,1	-211,3	-225,4	-240,1	-250,7	-260,9
JAUNIMO DEMOGRAFINIAI RODIKLIAI									
Patikslintas 15–24 metų jaunimo skaičius (tūkst.)	500,3	495,6	496,1	499,5	506,9	516,3	523,4	526,1	526,2
15–24 metų jaunimo skaičius, neatsižvelgiant į gyventojų migraciją (tūkst.)	529,9	526	527	531,8	541	552,2	561	565,7	568,3
Migracijos poveikio koeficientas	0,944	0,942	0,941	0,939	0,937	0,935	0,933	0,930	0,926
Migracijos saldo (tūkst.)	-29,6	-30,4	-30,9	-32,3	-34,1	-35,9	-37,6	-39,6	-42,1

Skaičiavimai atlikti remiantis Statistikos departamento duomenimis.

Pagal mūsų skaičiavimus, migracijos poveikis gyventojų skaičiaus rodikliams sparčiai augo. 1989–1997 m. migracijos dėka⁵⁷ bendras gyventojų skaičius Lietuvoje sumažėjo 126 tūkst., 1989–2002 m. – beveik 220 tūkst., jaunimo skaičius atitinkamai sumažėjo 30 ir 36 tūkst. (21 lentelė). Galima teigti, jog migracija aptariamu laikotarpiu (1989–2002 m.) migracijos įtaka gyventojų skaičiaus dinamikos rodikliams žymiai išaugo (A. Pocius, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2005). Kaip jau buvo plačiau aptarta šio darbo 1.3.3.3 bei 2.2.2 skirsniuose, ypač ryškūs potencialios darbo jėgos nuostoliai 15–24 m. jaunimo amžiaus grupėje. Jaunimo skaičius minėtu laikotarpiu (nuo 1989 m. gyventojų surašymo) sumažėjo 44 tūkst. (8 %). Mažas gyventojų

⁵⁶ Pastarasis rodiklis išreiškia ilgalaikę migracijos įtaką (nuo 1989 m. gyventojų surašymo).

⁵⁷ Skaičiavimai apima neregistruotą migraciją, kuri turi tiesioginį poveikį Statistikos departamento skelbiamiems oficialiems gyventojų skaičiaus ir gyventojų užimtumo rodikliams.

skaičiaus rodiklių pokyčių skirtumas (44–36=8 tūkst.) jaunimo amžiaus grupėje liudija, jog žemas natūralus prieaugis (gimstamumas) kol kas negali būti svarbiu veiksniu, įtakančiu šalies ekonomikos augimą. Gerokai reikšmingesnė migracijos įtaka.

Pagrindinė Lietuvos gyventojų migracijos vertinimo problema – tikslų statistinių duomenų apie ją nebuvimas. Nors teigiama, kad emigravusių šalies gyventojų skaičius didėja (A. Dobravolskas, 2001), oficialiosios statistikos duomenys rodo, kad migracijos saldas sumažėjo nuo –24,2 tūkst. (1994 m.) iki –8,8 tūkst. (2005 m.) (Lietuvos ekonominė ir socialinė raida, 2006, Nr. 1). O tai reiškia, kad išvykstančių į Vakarų šalis Lietuvos gyventojų skaičius mažėja.

Darbingo amžiaus gyventojų migracija yra nuostolinga bet kuriai šaliai, t. y. patiriamas ne tik socialinis, demografinis, bet ir ekonominis nuostolis. Apytikriai vertinant, dėl gyventojų migracijos nesukuriamas Lietuvos BVP padidėjo nuo –3,5 % (1997 m.) iki –5,3 (2000 m.) ir –7,1 % (2005 m.). Jaunimo migracijos poveikis BVP panašus: nesukuriamas BVP padidėjo nuo –4,0 % (1997 m.) iki –6,3 (2000 m.) ir –9,1 % (2005 m.). Jei nebūtų susidaręs toks ekonominis nuostolis, 2005 m. šalies BVP sudarytų 71246,0 mln. litų, o jaunimas būtų sukūręs potencialų BVP (4387,0 mln. Lt), didesnę už faktinį BVP –9,1 % (22 lentelė).

22 lentelė. 1997–2005 m. jaunimo migracijos poveikis BVP

Rodikliai	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Užimtųjų skaičius jaunimo amžiaus grupėje, tūkst.*	183,2	175,9	160,4	126,1	111,9	119,9	117,4	106,9	111
Užimtųjų skaičiaus jaunimo amžiaus grupėje pokytis dėl migracijos, tūkst.	–7,8	–8,0	–8,2	–8,5	–9,0	–9,5	–9,9	–10,5	–11,1
Migracijos poveikis jaunimo sukuriama BVP:									
mln. Lt	–165	–179	–179	–224	–260	–281	–318	–359	–400
%	–4,0	–4,3	–4,8	–6,3	–7,5	–7,3	–7,8	–8,9	–9,1
Bendras užimtųjų skaičius, tūkst.	1515,4	1531,5	1522,6	1397,8	1351,8	1405,9	1438	1436,3	1473,9
Bendro užimtųjų skaičiaus pokytis dėl migracijos, tūkst.	–55,3	–66,1	–75,8	–78,3	–82,0	–91,3	–100,0	–104,8	–112,6
Migracijos poveikis BVP:									
mln. Lt	–1463	–1843	–2078	–2569	–2962	–3385	–4002	–4494	–5058
%	–3,5	–4,1	–4,7	–5,3	–5,7	–6,1	–6,5	–6,8	–7,1

* Taikant koeficientus patikslinti 1997–1999 m. užimtumo rodikliai. Statistikos departamento duomenys; autorės skaičiavimai.

Deja, grėsmė, kad dėl Lietuvos gyventojų migracijos didės ekonominis nuostolis, vis dar išlieka. Tito Boeri ir Herbert Brucker (2000) nuomone, 10 Rytų ir Vidurio Europos šalių – naujųjų ES narių (jų bendras gyventojų skaičius yra 105,0 mln.), esant laisvam darbo jėgos judėjimui, į ekonomiškai labiau išsivysčiusias šalis per 10 metų imigruos maždaug 1,8 mln. dirbančių asmenų, arba 3,9 mln. gyventojų. Per 10 metų migracijos srautas kasmet turėtų sumažėti nuo 330,0 tūkst. iki 145,0 tūkst. Remdamasis tokia prognoze, Algis Dobravolskas (2001) apskaičiavo, kad per 10 metų iš Lietuvos ieškoti darbo svetur turėtų išvykti iki 2 % dirbančių asmenų, o skaičiuojant su jų šeimų nariais – iki 4 % šalies gyventojų. Didžiausias išvykusių ieškoti darbo asmenų skaičius per ateinančius 10 metų gali būti apie 140,0 tūkst. gyventojų.

2.3.2.1.2. Ekonominio nuostolio dėl užimtumo pokyčių įvertinimas ir darbo našumo įtaka BVP dinamikai

Jaunimo užimtumo ir darbo našumo poveikis BVP. BVP turi įtakos darbo našumas ir darbuotojų skaičius, t. y. vadinamieji intensyvusis ir ekstensyvusis veiksniai. Pagrįstai teigiama, kad ekstensyvi ūkio plėtra labiau orientuota į tradicines, ypač daug darbo reikalingas ekonomines

veiklas, o intensyvi ūkio plėtra labiau orientuota į kapitalo ir mokslo reikalingas ekonomines veiklas (S. Kolyta 2002). Tačiau pateikiamos ir kitokios ekonomikos augimo schemos, susijusios su žmogaus veiksnio panaudojimu. Skiriamos dvi šalies ekonomikos augimo galimybės (B. Gruževskis, 2002, p. 55): ekonomikos augimas didinant užimtumą, ir ekonomikos augimas nedidinant užimtumo. Ekonomikos efektyvumo požiūriu svarbesnė yra antroji galimybė, nes ji įgyvendinama didinant darbo našumą, t. y. naudojant intensyvuojį ekonomikos augimo veiksnį. Iš tikrųjų abi šios ekonomikos augimo galimybės yra labai susijusios.

Darbuotojų skaičiaus ir darbo našumo poveikį BVP galima įvertinti taikant indeksų metodą (R. Valkauskas 1995, p. 36–37). BVP kitimo indeksas skaičiuojamas pagal tokią formulę:

$$I_y = \frac{L_1 w_1}{L_0 w_0} = \frac{L_1 w_0}{L_0 w_0} \times \frac{w_1 L_1}{w_0 L_1}, \quad (13)$$

čia: I_y – BVP palyginamosiomis kainomis kitimo indeksas; L – užimtųjų skaičius; w – darbo našumas. Bazinio laikotarpio rodikliai žymimi 0, palyginamojo laikotarpio – 1.

Taigi BVP kitimo indeksas yra faktorinių indeksų sandauga: $I_y = I_L \times I_w$, čia I_L ir I_w – užimtųjų skaičiaus ir darbo našumo indeksai. Taikant BVP kitimo indeksą ir faktorinius indeksus, BVP pokytis (ΔY) užrašomas taip:

$$\Delta Y = w_0 \times \Delta L + L_1 \times \Delta w, \quad (14)$$

čia: w_0 – bazinio laikotarpio darbo našumas; ΔL – užimtųjų skaičiaus pokytis; L_1 – palyginamojo laikotarpio užimtųjų skaičius; Δw – darbo našumo pokytis. Pirmasis lygties dėmuo $w_0 \times \Delta L$ rodo užimtųjų skaičiaus, antrasis dėmuo $L_1 \times \Delta w$ – darbo našumo poveikį BVP.

Iš 23 lentelės matyti, kad darbo našumas yra svarbus BVP kitimo veiksnys, atsveriantis šalies gyventojų užimtumo sumažėjimą.

23 lentelė. Darbo našumo ir užimtumo poveikio BVP rodikliai

	1997	1997–1998	1997–1999	1997–2000	1997–2001	1997–2002	1997–2003	1997–2004	1997–2005
BENDRIEJI RODIKLIAI									
BVP kitimo indeksas	1,0000	1,0728	1,0546	1,1037	1,1748	1,2541	1,3858	1,4825	1,5933
Faktorinis darbo našumo indeksas	1,0000	1,0615	1,0496	1,1965	1,3170	1,3518	1,4604	1,5641	1,6382
Faktorinis užimtumo indeksas	1,0000	1,0107	1,0047	0,9224	0,8921	0,9278	0,9489	0,9478	0,9726
Užimtųjų skaičiaus pokytis, tūkst.	–	16,2	7,2	–117,6	–163,6	–109,5	–77,4	–79,1	–41,5
BVP pokytis, mln. Lt:									
dėl užimtumo	–	3024	2269	4307	7261	10556	16027	20045	24647
dėl darbo našumo	–	443	197	–3223	–4484	–3001	–2121	–2168	–1137
	–	2581	2072	7530	11745	13557	18148	22213	25784
JAUNIMO AMŽIAUS GRUPĖS RODIKLIAI									
BVP kitimo indeksas	1,0000	1,0190	0,9188	0,8246	0,8054	0,8858	0,9370	0,9138	0,9938
Faktorinis darbo našumo indeksas	1,0000	1,0615	1,0496	1,1965	1,3170	1,3518	1,4604	1,5641	1,6382
Faktorinis užimtumo indeksas	1,0000	0,9602	0,8755	0,6883	0,6108	0,6545	0,6408	0,5835	0,6059
Užimtųjų skaičiaus pokytis, tūkst.	–	–7,3	–22,8	–57,1	–71,3	–63,3	–65,8	–76,3	–72,2
BVP pokytis, mln. Lt:									
dėl užimtumo	–	76	–326	–704	–781	–458	–253	–346	–25
dėl darbo našumo	–	–155	–495	–1247	–1559	–1383	–1438	–1668	–1578
	–	231	169	543	778	925	1185	1322	1553

Statistikos departamento duomenys; autorės skaičiavimai.

1997–2005 m. dėl darbo našumo šalies BVP padidėjo 63,82 %, t. y. papildomai sukurta 25784,0 mln. litų BVP. Jaunimo amžiaus grupės šie rodikliai – atitinkamai 48,81 %, arba 1553,0 mln. litų. Nors darbo našumas Lietuvoje sparčiai didėja, tačiau ES šalių vidurkio vis dar nesiekia. 2004 m. darbo našumas Lietuvoje sudarė tik 49,7 % visų ES šalių vidurkio, mažesnis jis buvo tik Latvijoje – 43,6 % (Lietuvos ekonominė ir socialinė raida, 2005). Teigiama, kad būtent dėl tokio nedidelio darbo našumo darbo pajamų dalis BVP yra maža (I. Vetlov, 2003).

Skirtingai nei darbo našumo, užimtumo įtaka BVP buvo neigiama. 1997–2005 m., mažėjant užimtųjų skaičiui, šalies BVP sumažėjo 2,7 % (faktorinis užimtumo indeksas – 0,9726), arba 1137,0 mln. litų. Suskaičiavus šiuos jaunimo amžiaus grupės rodiklius, matyti, kad BVP sumažėjo 39,4 % (0,6059), arba 1578,0 mln. litų. Taigi gauti rezultatai patvirtina Igor Vetlov (2003) pateiktą išvadą, kad Lietuvos BVP dėl darbo veiksnio mažėja, nors šio autoriaus atliktas tyrimas apima 1995–2002 m.

2002–2003 m. pradėjus didėti šalies gyventojų užimtumui ir gerėti darbo rinkos būklei, ekonominis nuostolis mažėjo. 1997–2001 m. šalies BVP pokytis dėl užimtumo sudarė –4484,0 mln. litų, o 1997–2005 m. toks pokytis buvo –1137,0 mln. litų, t. y. jis sumažėjo 4 kartus, arba –3347,0 mln. litų. Būtina pabrėžti, kad 1997–2001 m. neigiamas BVP pokytis dėl nepalankių jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčių pastoviai didėjo ir per visą šį laikotarpį buvo –1559 mln. Lt. 2002–2003 m. ekonominis nuostolis dėl jaunimo užimtumo pokyčių kiek sumažėjo, tačiau per 1997–2005 m. siekė –1578 mln. Lt (t. y. 19 mln. Lt buvo didesnis nei 1997–2001 m.). 2005 metais padidėjus jaunimo užimtumui, ekonominis nuostolis sumažėjo. Vis dėlto ekonominė nauda nėra pakankama, kad būtų galima padengti 1997–2005 m. šalies ūkiui padarytą ekonominį nuostolį.

Praėjusiame dešimtmetyje Lietuvos ūkio restruktūrizacija, 1998 m. Rusijos finansų krizė, menkas gamybos technologijos lygis ir kiti veiksniai lėmė Lietuvos ekonomikos nuosmukį ir apribojo darbdavių galimybes plėtoti gamybą didinant darbuotojų skaičių. Tai turėjo įtakos šalies darbo rinkos būklei, ypač jaunimo užimtumui. Kad būtų galima sėkmingai konkuruoti vidaus ir tarptautinėje rinkoje, reikėjo didinti darbo našumą.

Tyrimo rezultatai leidžia daryti išvadą, kad 1997–2005 m. darbo našumas buvo labai svarbus šalies BVP didėjimo veiksnys, kad mažėjant užimtųjų skaičiui nebuvo sukuriama tam tikra BVP dalis. Užimtumo mažėjimą pereinamuoju laikotarpiu laikant dėsningu reiškiniu, kartu reikėtų pripažinti atotrūkį tarp faktinio BVP ir potencialaus BVP. Vadinas, bet koks ekonominio nuostolio vertinimas yra labiau hipotetinio pobūdžio ir aiškintinas su tam tikromis išlygomis. Tikriausiai ir ateityje darbo veiksnio įtaka BVP nebus tokia svarbi, kaip darbo našumo. Tai siejama su naujų technologijų diegimu. Tačiau nereikėtų manyti, kad dėl mažesnio darbo vaidmens kuriant BVP ekonomikos augimo ir darbo rinkos ryšys praranda savo reikšmingumą. Šis ryšys yra abipusis: viena vertus, užimtumas – tai ekonomikos augimo rezultatas, kita vertus, užimtumas – tai BVP kitimo veiksnys. Socialiniu ir ekonominiu požiūriu šio veiksnio įtaka ekonomikos augimui visuomet vertinama kaip labai svarbi, nes gyventojų užimtumo lygis leidžia spręsti apie šalies gerovę ir darbo rinkos politikos patikimumą.

2.3.2.1.3. Ekonominio nuostolio dėl jaunimo nedarbo pokyčių vertinimas

Ekonominio nuostolio dėl jaunimo nedarbo vertinimas – kita svarbi šio tyrimo pusė. Nekyla abejonių dėl to, kad ekonominis nuostolis dėl darbo rinkos pokyčių susijęs su nedarbo kitimu. Todėl reikėtų aptarti jaunimo užimtumo ir nedarbo ryšį.

Statistinių duomenų analizė rodo, kad tarp jaunimo užimtumo ir nedarbo rodiklių nėra stiprios priklausomybės beveik visu tyrimo laikotarpiu. Antai 1997–2001 m. jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičius sumažėjo 38,9, tačiau jaunų bedarbių ne padaugėjo, o sumažėjo 18,0 % (Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas, 2004). Taigi jaunimo užimtumo mažėjimo negalima tiesiogiai sieti su bedarbių skaičiaus didėjimu. Todėl darbe neapsiribojama tik ekonominio nuostolio dėl mažėjančio jaunimo užimtumo vertinimu, bet mėginama apskaičiuoti ir ekonominį nuostolį dėl jaunimo nedarbo.

Skaičiuojant ekonominį nuostolį dėl jaunimo nedarbo, reikėtų aptarti *Okun* dėsnio taikymo galimybes. Remiantis *Okun* dėsniu, galima teoriškai nustatyti ekonominį nuostolį, patiriamą esant bet kokiam nedarbo lygiui. Jis skaičiuojamas pagal šią formulę:

$$\Delta Y = \frac{(U_1 - U_n) \times h}{100} \times Y_1, \quad (15)$$

čia: ΔY – ekonominis nuostolis; Y_1 – potencialus BVP; U_1 – faktinis nedarbo lygis; U_n – natūralus nedarbo lygis; h – koeficientas, atskleidžiantis BVP ir nedarbo priklausomybę.

Kiekybiškai įvertinti natūralų nedarbo lygį nėra lengva. Remiantis mokslinėje literatūroje (C. R. McConnel, S. L. Brue, 1992; S. Fischer, 1993; P. Wonnacott, 1994) pateikiamais metodologiniais natūralaus nedarbo lygio apibrėžimais, daroma prielaida, kad natūralus nedarbo lygis Lietuvoje yra 5,0 %. Tai ribinis rodiklis, nusakantis galimą mažiausią nedarbo lygį esant visiškam užimtumui.

Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenimis, 2003 m. jaunimo nedarbo lygis buvo 24,8 %. Taikant (15) formulę buvo įvertintas ekonominis nuostolis dėl jaunimo nedarbo – 2003 m. jis sudarė 3686,0 mln. litų, t. y. 49,5 % potencialaus BVP. Tokį didelį nuostolį reikėtų aiškinti su tam tikromis išlygomis. Pirma, nurodytam jaunimo nedarbo lygiui taikomas koeficientas h netiksliai perteikia potencialaus BVP ir jaunimo nedarbo ryšį. Tokį ryšį atitinkanti koeficiento h reikšmė turėtų būti mažesnė už 2,5. Galima teigti, kad koeficientas h , rodantis empirinę BVP ir bendro nedarbo lygio priklausomybę, neatitinka Lietuvos darbo rinkos būklės ir negali būti naudojamas ekonominiam nuostoliui dėl jaunimo nedarbo įvertinti. Taikant (15) formulę, koeficientą h būtina tikslinti. Tam reikėtų atlikti išsamius empirinius tyrimus, naudojant ilgo laikotarpio ketvirtinius duomenis, kurių oficialioji statistika nepateikia. Statistikos departamentas pateikia duomenis apie jaunimo nedarbą tik nuo 1997 m. (A. Pocius, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2005).

Antra, jaunimo nedarbo lygis yra gerokai didesnis nei bendras nedarbo lygis dėl to, kad jaunimo nedarbas sudaro palyginti mažą dalį palyginti su visų amžiaus grupių nedarbu. Taigi jaunų žmonių pasitraukimas iš darbo rinkos gali padidinti jaunimo nedarbo lygį net mažėjant bedarbių skaičiui.

Trečia, įprasta teigti, kad Statistikos departamento skaičiuojamas nedarbo lygis nėra visiškai tikslus rodiklis (D. Beržinskienė, B. Martinkus 2001), t. y. jis nukrypsta nuo faktinės šio rodiklio reikšmės.

Mokslinėje literatūroje teigiama (L. Sogner, A. A. Stiassny 2000), kad taikyti *Okun* dėsnį nustatant nedarbo ir BVP ryšį, kai smarkiai kinta darbo našumas, darbo jėgos aktyvumo lygis, gyventojų skaičius, darbo laikas (vidutiniškai dirbtų darbo valandų skaičius), yra mažiau patikima. Naudojant Lietuvos statistinius duomenis ekonominiam nuostoliui dėl jaunimo nedarbo įvertinti, *Okun* dėsnio taikymas nevisiškai pasiteisino. Tam turėjo įtakos ne tik nurodytos konkrečios metodologinės ir ekonominės priežastys, bet ir labai nepastovi 1997–2001 m. šalies darbo rinkos būklė: didelė jaunimo emigracija ir užimtumo mažėjimas, ekonomikos augimas, neskatinantis darbo rinkos būklės gerėjimo.

Ekonominiam nuostoliui dėl jaunimo nedarbo įvertinti siūloma taikyti formulę, į kurią įtraukiamas bedarbių skaičiaus rodiklis:

$$\Delta Y = w \times (B_1 - U_n \times F) = \lambda \times w \times \Delta B + (1 - \lambda) \times w \times \Delta B, \quad (16)$$

čia: ΔY – ekonominis nuostolis; B – faktinis bedarbių skaičius; U_n – natūralus nedarbo lygis; F – darbo jėga; w – darbo našumas; ΔB – bedarbių skaičiaus pokytis, nustatomas lyginant faktinį ir sąlyginį bedarbių skaičių, atitinkantį natūralų nedarbo lygį ($B_n = U_n \times F$); λ – darbo biržoje registruotų bedarbių, palyginti su visu bedarbių skaičiumi, dalis; $(1 - \lambda)$ – darbo biržoje neregistruotų bedarbių, palyginti su visu bedarbių skaičiumi, dalis.

Taikant (16) formulę ekonominiam nuostoliui dėl jaunimo nedarbo įvertinti, užtikrinamas didesnis skaičiavimų patikimumas, nes naudojamas „tobulesnis“⁵⁸ jaunimo natūralaus nedarbo lygio rodiklis. Toks patikslintas rodiklis skaičiuojamas kaip natūralaus nedarbo lygio ($U_n = 5,0$ %) ir jaunimo nedarbo lygio, palyginti su bendru nedarbo lygiu, sandauga. Taigi $U_n = 9,1$ %. Be to, daromos tokios prielaidos: įsidarbinusių bedarbių darbo našumas yra lygus bendram darbo našumui (BVP ir užimtųjų skaičiaus santykiui); nėra nuostolio dėl natūralaus nedarbo; natūralus nedarbo lygis nekinta laiko atžvilgiu.

Naudojant patikslintą jaunimo natūralaus nedarbo lygio rodiklį, suskaičiuojama, kad ekonominis nuostolis dėl jaunimo nesukuriamo BVP sumažėjo nuo 886,0 mln. litų (1997 m.) iki 313,0 mln. litų (2005 m.) (24 lentelė). Tačiau BVP prarandamas ir dėl jaunų bedarbių, neregistruotų darbo biržoje. Todėl ekonominis nuostolis buvo vertinamas pagal jaunimo registruotą ir paslėptą nedarbą.

24 lentelė. 1997–2005 m. jaunimo nedarbo įtaka BVP ($U_n = 9,1$)

Rodikliai	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bedarbių skaičius jaunimo amžiaus grupėje*, tūkst.	61,8	48,7	56,6	54,1	50,5	35,8	38,8	31,0	20,7
Jaunimo nedarbo lygis, %	25,2	22,9	27,2	30,0	31,1	23	24,8	22,5	15,7
Ekonominis nuostolis dėl jaunimo nesukuriamo BVP, mln. Lt	866,0	683,0	867,0	989,0	1032,0	641,0	787,0	633,0	313,0
Ekonominis nuostolis dėl jaunimo registruoto nedarbo, mln. Lt	303,0	321,0	415,0	598,0	644,0	451,0	396,0	282,0	116,0
Ekonominis nuostolis dėl jaunimo paslėpto nedarbo, mln. Lt	564,0	362,0	452,0	391,0	388,0	190,0	392,0	351,0	197,0
Ekonominio nuostolio dalis dėl jaunimo registruoto nedarbo, %	35,0	47,0	47,9	60,4	62,4	70,4	50,3	44,5	37,2

* 1997 m. duomenys patikslinti, remiantis autorės skaičiavimais.

Statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenys; autorės skaičiavimai.

Kaip parodė atlikti skaičiavimai, per aptariamą 1997–1998 m. laikotarpį ekonominis nuostolis dėl registruoto bei paslėpto nedarbo kito labai nevienodai. Ekonominis nuostolis dėl jaunimo registruoto nedarbo padidėjo nuo 303,0 mln. litų (1997 m.) iki 664,0 mln. litų (2001 m.), t. y. 2,1 karto, o dėl paslėpto nedarbo sumažėjo nuo 564,0 mln. litų iki 388,0 mln. litų, t. y. beveik trečdaliu. Nuo 2002 metų ekonominis nuostolis dėl jaunimo registruoto nedarbo sumažėjo labai žymiai – iki 116 mln. litų (2005 m.). 2002–2005 m. toliau mažėjo ekonominis nuostolis dėl paslėpto jaunimo nedarbo (2005 m. šio rodiklio reikšmė siekė 197 mln. Lt.).

Ekonominio nuostolio dalis dėl jaunimo registruoto nedarbo aptariamam laikotarpiui (1997–2005 m.) padidėjo palyginti nedaug (nuo 35 % iki 37,2 %). Tačiau vertėtų atkreipti dėmesį į tai, jog aptariamam laikotarpiui vyko itin žymūs pokyčiai. Pabrėžtina tai, kad ekonominio nuostolio dėl registruoto nedarbo dalis iki 2002 m. padidėjo iki 70,4 %, o vėliau pradėjo itin sparčiai mažėti. Vadinasi, jaunimo nuostolių dalis dėl nedarbo kontroliuojamoje darbo rinkoje 1997–2002 m. didėjo, o 2003–2005 m. – mažėjo.

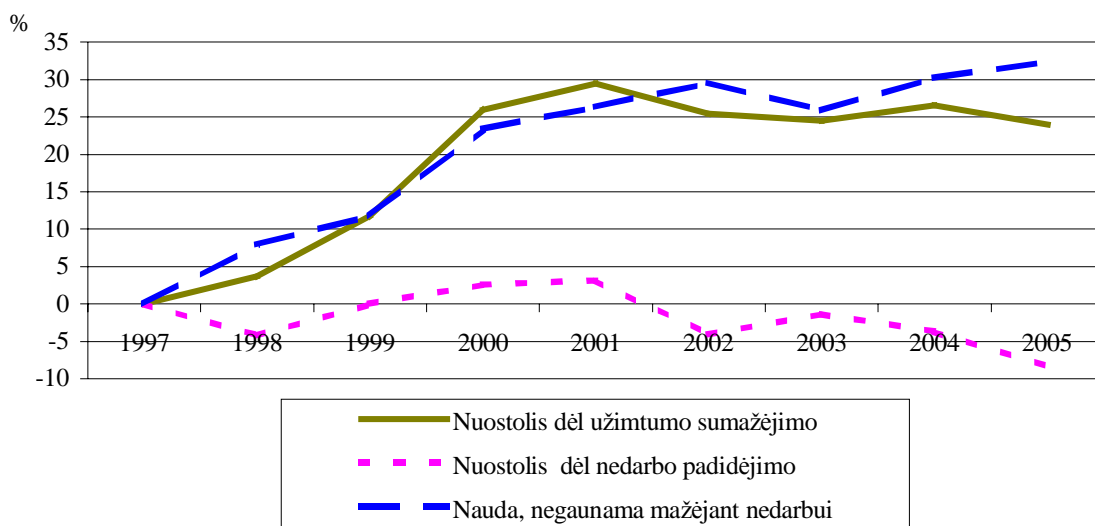
Iš vienos pusės, 2002–2005 m. sumažėjusi nuostolių dalis dėl registruoto nedarbo vertintina teigiamai, nes tai rodo santykinį nuostolių mažėjimą kontroliuojamos jaunimo darbo rinkos dalyje, tačiau, iš kitos pusės, reikėtų atkreipti dėmesį ir į gerokai padidėjusią nuostolių dėl jaunimo paslėpto nedarbo dalį, kuri 2005 m. siekė 63 %. Tyrimo rezultatai dar kartą patvirtina išvadą, kad jaunimo nedarbo problemą būtina spręsti. Juk jaunimo nedarbo lygis (ypač paslėptas nedarbas), mažėjant

⁵⁸ Plačiau apie jaunimo nedarbo lygio rodiklio taikymo galimybes ir tikslumą skaityti N. O’Higgins (2001) ir O. Marchand (1999).

jaunimo amžiaus grupės bedarbių skaičiui, yra gana didelis. Aišku, jaunimo mokymas yra labai svarbus dalykas, siekiant pagerinti jo padėtį darbo rinkoje, tačiau kartu reiktų spręsti jaunų žmonių įdarbinimo ir darbo užmokesčio klausimą.

Metiniai ekonominio nuostolio dėl jaunimo nedarbo lygio rodikliai labai kinta. Tam turi įtakos ne tik jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčiai, bet ir tikslių statistinių duomenų apie jaunų žmonių nedarbą nebuvimas. Todėl ekonominio nuostolio dėl nedarbo analizės nepakanka jaunimo užimtumo ir nedarbo kitimui paaiškinti. Tam reiktų atlikti palyginamąją ekonominio nuostolio dėl jaunimo užimtumo ir ekonominio nuostolio dėl nedarbo analizę.

Jaunimo užimtumo ir nedarbo kitimas yra panašus: mažėjant jaunų žmonių užimtumui, mažėja ir nedarbas (27 pav.). Bet ekonominis nuostolis dėl jaunimo užimtumo yra didesnis nei ekonominis nuostolis dėl nedarbo. Vadinasi, mažėjant jaunimo nedarbui, jaunų žmonių užimtumas nepadidėjo. Iš tikrųjų skaičiavimai rodo, kad beveik visu aptariamu laikotarpiu didėjo Lietuvos ūkio patiriamas nuostolis dėl mažėjančio jaunimo užimtumo, o nuostolis dėl jaunimo nedarbo buvo palyginti nedidelis, 1998 m. ir 2002–2005 m. dėl mažėjančio jaunimo nedarbo net buvo gauta ekonominė nauda.



27 pav. Ekonominio nuostolio dėl jaunimo užimtumo ir nedarbo kitimas (procentais, palyginti su sukuriamu potencialiu BVP)

Ekonominio nuostolio dėl jaunimo užimtumo ir ekonominio nuostolio dėl nedarbo atotrūkiui paaiškinti siūloma taikyti balansinį metodą. Atotrūkis nusako neišnaudotas ekonominio nuostolio sumažinimo galimybes mažinant nedarbą, t. y. negaunamą naudą. Pagal siūlomą metodą ekonominis nuostolis dėl užimtumo sumažėjimo yra nuostolio dėl nedarbo ir negaunamos naudos mažinant nedarbą suma. Didelė negaunama nauda rodo, kad šalies ūkyje neišnaudojamos nedarbo mažinimo galimybės. Pavyzdžiui, jaunimo nedarbo mažėjimas turėtų reikšti didesnę jaunų žmonių užimtumą, tačiau dažnai, užuot pagausinę dirbančiųjų gretas, jie palieka darbo rinką ir papildo ekonomiškai neaktyvių gyventojų grupę. Ekonominio nuostoliui turi įtakos ir didėjanti jaunimo emigracija. Abu šie veiksniai didina tiek ekonominį nuostolį dėl užimtumo, tiek negaunamą naudą.

1997–2005 m. Lietuvos ūkis dėl mažėjančio jaunimo užimtumo patyrė apie 1,6 mlrd. litų nuostolį, o tai sudarė 24,0 % potencialaus BVP. Tačiau mažėjant jaunimo nedarbui papildomai sukuriamas BVP sudarė 553,0 mln. litų. Taigi negauta nauda sudarė 2,15 mlrd. litų, o nesukuriamas BVP – 1,6 mlrd. litų ($-0,553 + 2,15$). Gali atrodyti, kad, vertinant Lietuvos ūkio patiriamą nuostolį, mėginimas skirti jaunimo užimtumą ir nedarbą yra mažai pagrįstas. Juk ekonomikos teorijoje labiau pabrėžiama nuostolio dėl nedarbo, vertinamo oficialiais nedarbo lygio rodikliais, svarba. Tačiau skaičiavimai rodo, kad toks skyrimas visiškai pasiteisino, nes ekonominis nuostolis dėl jaunimo užimtumo yra gerokai didesnis nei ekonominis nuostolis dėl nedarbo.

Vertinant ekonominių nuostolių dėl užimtumo ir ekonominių nuostolių dėl nedarbo, labai svarbu naudojamų rodiklių, pirmiausia – natūralaus nedarbo lygio, tikslumas, nes šis rodiklis plačiai taikomas nustatant ekonominio nuostolio mažinimo galimybes. Be to, konkrečiomis ekonominėmis ir socialinėmis ūkio raidos sąlygomis susidaręs natūralus nedarbas, kintantis laiko atžvilgiu, geriausia perteikia tikrąją šalies darbo rinkos būklę. Todėl natūralus nedarbo lygis dažniausiai siejamas su sparčiu ekonomikos augimu. Geriausiu atveju potencialus BVP sukuriamas esant visiškam užimtumui, kuris kartu rodo ir natūralų nedarbo lygį.

Vis dėlto nėra lengva nurodyti, kokia turėtų būti šalies ekonomikos raida, kad darbo rinkoje įsivyratų visiškas užimtumas ir natūralus nedarbas. Svarbi faktinio ir natūralaus nedarbo lygių suartėjimo sąlyga – tai BVP ir užimtumo didėjimo priklausomybė. Analizuojant 1997–2003 m. Lietuvos BVP ir darbo rinkos rodiklių kitimą, sunku įžvelgti tokią priklausomybę net iki 2002 m., kai BVP beveik be pertrūkio didėjo, o gyventojų užimtumas mažėjo.

I. Vetlov (2003) atliktos ekonomikos augimo apskaitos rezultatai rodo, kad 1995–1997 m. faktinis Lietuvos BVP buvo didesnis už potencialų BVP ir atotrūkis tarp šių rodiklių nuolat didėjo. 1997 m. Baltijos šalyse jis sudarė nuo 4,0 % iki 5,0 %. Po 1998 m. Rusijos finansų krizės faktinis BVP buvo mažesnis už potencialų BVP 2,0–6,0 %. 2001–2002 m. didėjo tiek faktinis, tiek potencialus šalies BVP, tačiau jų atotrūkis mažėjo. Tai šalies ekonomikos pakilimo fazė. Tokie BVP kitimo skaičiavimai vertingi nustatant ekonomikos augimo cikliškumą, ypač prognozuojant BVP didėjimo tempą. Tačiau jie netinka vertinant ekonominių nuostolių dėl nedarbo. Faktinis BVP svyruoja apie potencialų BVP dėl kintančios ekonomikos būklės (galimi teigiami ir neigiami nukrypimai nuo pusiausvyros), o ekonominis nuostolis pusiausvyros atžvilgiu negali būti neigiamas. Potencialus BVP nepagaminamas, jei faktinis nedarbas yra didesnis už natūralųjį nedarbą.

Faktiniam nedarbui didelę įtaką daro ekonomikos cikliškumas (E. Šarkinienė, V. Kvainauskienė 2005), jis lemia faktinio ir natūralaus nedarbo atotrūkį. Analizuojant faktinio nedarbo lygio nukrypimą nuo natūralaus nedarbo lygio, galima nustatyti jį lemiančias priežastis. Taigi faktinis nedarbo lygis (bedarbių skaičius) yra natūralaus (struktūrinio) ir ciklinio (ekonominio) nedarbo lygių suma, skaičiuojama pagal tokią formulę:

$$U_1 = U_n + [U_1 - U_n], \quad U_1 - U_n > 0, \quad (17)$$

čia: U_1 – faktinis nedarbo lygis, U_n – natūralus nedarbo lygis. Struktūrinį nedarbą apibūdina natūralus nedarbo lygis, ciklinį nedarbą – nedarbo lygio rodiklių skirtumas ($U_1 - U_n$).

Tarkime, kad, nuolat didėjant šalies BVP, natūralus nedarbas sumažėjo iki ribinio lygio – 5,0 %. Tuomet $U_n = 5 + [U_n - 5]$. Antrasis lygties dėmuo rodo ekonominio nuostolio sumažinimo galimybes, prarastas dėl nepakankamos darbo jėgos kvalifikacijos ir mažo teritorinio judrumo. Kai $U_1 - U_n > U_n - 5$, valstybė turėtų ieškoti ekonominių nedarbo mažinimo galimybių, skatindama verslo plėtrą ir kurdama naujas darbo vietas. Kai $U_1 - U_n < U_n - 5$, daugiau dėmesio turėtų būti skiriama darbo jėgos kvalifikacijos kėlimui, profesinio ir teritorinio judrumo skatinimui, laikinų darbo paieškos sutrikimų šalinimui. Pirmuoju atveju ekonominis nuostolis patiriamas dėl ekonominių, antruoju atveju – dėl struktūrinių veiksnių. Toks nedarbo lygio veiksnių struktūrizavimas yra svarbus sprendžiant klausimą, kiek darbo rinkos būklė priklauso nuo darbo biržos veiklos ir kiek nuo ekonomikos augimo, t. y. verslo ciklų įtakos nedarbui. Antrasis lygties dėmuo nusako darbo rinkos politikos veiksmingumą (A. Pocius, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2005).

Taikant (17) formulę, natūralus nedarbo lygis įvertinamas dviem būdais. Pirmuoju būdu tikslinamas I. Vetlov (2003) apskaičiuotas 2002 m. Lietuvos natūralus nedarbo lygis – 10,5 %. Šis lygis koreguojamas nedarbo rodiklių, apskaičiuotų Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų ir Lietuvos darbo biržos, santykiu. Patikslintas 2002 m. natūralus nedarbo lygis U_n sudaro 12,8 % (25 lentelė).

Skaičiuojant natūralų nedarbo lygį kitu būdu, remiamasi prielaida, kad toks lygis atitinka darbo pasiūlą ir paklausą. Tikrovėje tokios darbo rinkos pusiausvyros nėra. Tačiau, žinant kontroliuojamos arba apskaitomos darbo rinkos rodiklius, galima nustatyti, ar bedarbių skaičius atitinka laisvų darbo vietų skaičių. Vadinasi, natūralus nedarbo lygis turėtų atitikti bedarbių skaičių, t. y. laisvų darbo vietų skaičių. Taip skaičiuojamas natūralus nedarbo lygis U_n sudaro 8,0 %.

25 lentelė. 2002 m. Lietuvos nedarbo struktūros vertinimas

Rodikliai	1 būdas	2 būdas	Orientacinis vidurkis
Faktinis nedarbo lygis (U_1), %	13,8	13,8	13,8
Natūralus nedarbo lygis (U_n), %	12,8	8,0	10,4
Ekonominės faktinio nedarbo lygio sumažinimo galimybės ($U_1 - U_n$), procentiniai punktai	1,0	5,8	3,4
Ribinis natūralus nedarbo lygis, %	5,0	5,0	5,0
Natūralaus nedarbo lygio sumažinimo galimybė ($U_n - 5$), procentiniai punktai	7,8	3,0	5,4
Faktinio nedarbo lygio mažinimas pagal veiksnius, %:	100,0	100,0	100,0
ekonominius	11,0	66,0	39,0
struktūrinius	89,0	34,0	61,0

Statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenys; autorės skaičiavimai.

25 lentelėje pateikiami patikslinti natūralaus nedarbo lygio rodikliai, apskaičiuoti dviem būdais. Sunku pasakyti, kuris iš šių būdų yra patikimesnis. Tam reikia išsamesnio tyrimo. Vis dėlto gauti rezultatai leidžia daryti išvadą, kad 2002 m. nedarbo lygis Lietuvoje buvo gana didelis: vidutinis orientacinis natūralus nedarbo lygis sudarė 10,4, o vidutinis orientacinis faktinis nedarbo lygis – 13,8 %.

Nedarbo mažinimo ekonominės galimybės, nustatomos skaičiuojant ekonominių nuostolių dviem skirtingais būdais, labai skiriasi. Taikant pirmą būdą, nustatoma, kad ekonominių veiksmų vaidmuo, mažinant nedarbą Lietuvoje, yra gana ribotas, o taikant antrą būdą nustatoma, kad jis yra daug svaresnis. Vadinasi, siekiant sumažinti nedarbą, valstybės (regionų) politika turi būti orientuota į ekonominių veiksmų, trukdančių steigti naujas darbo vietas, šalinimą. Tačiau suskaičiuotas orientacinis vidurkis rodo, kad struktūrinių veiksmų įtaka gerinant darbo rinkos būklę yra didesnė nei ekonominių. Todėl būtina ieškoti priemonių darbo jėgos kvalifikacijai kelti, profesiniam ir teritoriniam judrumui didinti, o tai itin svarbu sprendžiant jaunimo nedarbo problemą.

3. JAUNIMO PADĖTIES DARBO RINKOJE GERINIMO KRYPTYS IR PRIEMONĖS

Atlikti tyrimai bei skirtingų autorių (I. Julkunen, 2002; D. Nickson, Ch. Warhurst, A. M. Cullen, A. Watt 2003; S. W. Weil, D. Wildemeersch, Th. Jansen, 2005) mokslinės literatūros analizė parodė, jog jaunimo padėtį darbo rinkoje charakterizuojanti aplinka priklauso nuo dviejų pagrindinių veiksnių, t. y. jaunimo darbo jėgos paklausos bei jaunimo darbo jėgos pasiūlos. Tačiau, darbo rinkos politikos kontekste, jaunimo nedarbas dažniausiai suvokiamas kaip momentinis reiškinys, kurį charakterizuoja tam tikri kiekybiniai rodikliai, t. y. jaunimo nedarbo lygis, jaunų bedarbių skaičius, jaunimo užimtumo lygis ir kt. Darbe atlikti tyrimai leidžia teigti, kad toks momentinis jaunimo padėties darbo rinkoje vertinimas nėra tikslingas, nes neparodo viso proceso formavimosi eigos. Todėl darbe parengtoje jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistemoje yra išskiriami pagrindiniai jaunimo padėtį darbo rinkoje formuojantys elementai⁵⁹. Mūsų nuomone, šių elementų lygmenyje gali būti vykdomas jaunimo situacijos darbo rinkoje monitoringas bei įgyvendinamos tam tikros priemonės, kurios atitinkamai įtakotų jaunimo padėtį darbo rinkoje. Toliau detaliau aptarsime siūlomas sistemos elementus bei galimas jaunimo užimtumo didinimo priemones.

Jaunimo integracijos į darbo rinką tobulinimo kryptys ir priemonės. Kaip jau buvo pagrįsta ankstesniuose šio darbo skyriuose, jaunimo užimtumas yra sudėtinga daugiafunkcinė sistema priklausanti nuo daugelio veiksnių. Teorinė jaunimo padėties darbo rinkoje analizė parodė, jog, jaunimo, kaip ir bendras gyventojų, užimtumas labiausiai priklauso nuo bendros ūkio padėties ir gyvenimo lygio šalyje. Ekonominių veiksnių aktualumą patvirtino ir 2-ajame darbo skyriuje atlikta jaunimo nedarbą sąlygojančių veiksnių regresinė analizė, kuri parodė, jog laisvų darbo vietų skaičius regionuose labiau įtakoja jaunimo nedarbą nei darbo rinkos politikos priemonės (2.2.5 skirsnis).

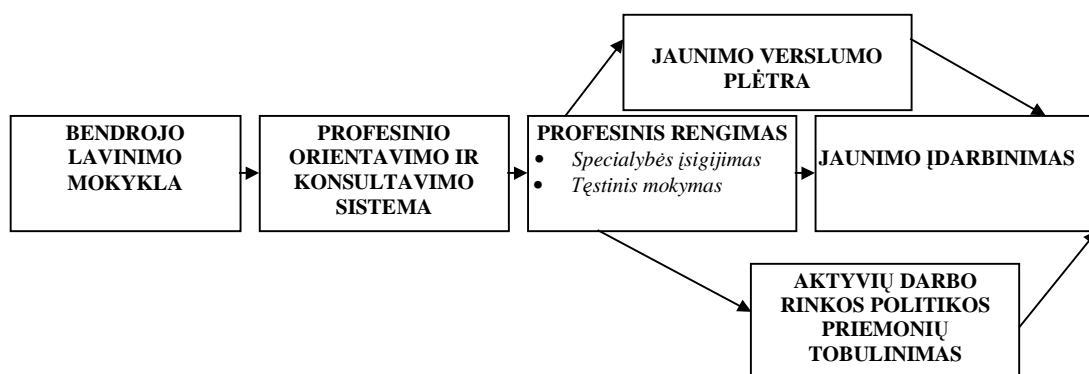
Nepakankamas ekonominis aktyvumas mažina darbo jėgos paklausą, o mažos gyventojų pajamos ir socialinės išmokos didina darbo jėgos pasiūlą ir labai komplikuoja padėtį darbo rinkoje. Todėl suprantama, kad efektyviausia jaunimo užimtumo didinimo priemonė – tai intensyvi ūkio plėtra (pvz., Olandija, Danija nuo 1996 metų, Airija nuo 1999 metų), investicijų į gamybą didinimas, platus naujų darbo vietų steigimas (įvairiose ekonominėse veiklose ir teritorijose) bei darbo jėgos potencialo tobulinimas. Iš kitos pusės, mažėjant ekonominio vystymo spartai, atitinkamai keičiasi bendras gyventojų užimtumas ir auga jaunimo nedarbo lygis (pvz., Prancūzija nuo 2001 metų, Vokietijoje nuo 2002 metų, Švedija, Liuksemburgas nuo 2003 metų). Kita vertus, kaip jau buvo plačiau aptarta 1-ajame darbo skyriuje, jaunimas – specifinė darbo rinkoje grupė, kuriai būdingos išskirtinės nedarbo priežastys, todėl būtina kalbėti ir apie specialius integracijos į darbo rinką mechanizmus. 2-ajame darbo skyriuje empiriniai jaunimo nedarbo priežasčių ir pasekmių vertinimai leidžia teigti, jog jaunimo nedarbas – tai žymia dalimi neefektyvios darbo jėgos formavimo sistemos funkcionavimo rezultatas. Nepakankamas pasiruošimas bendrojo lavinimo mokykloje, nežinojimas kur ir ko mokytis bei neturėjimas paklausios profesijos sąlygoja jauno žmogaus registraciją darbo biržoje. Todėl šalia aktyvių darbo rinkos politikos bei jaunimo įdarbinimo priemonių tobulinimo būtina stiprinti ir jaunimo nedarbo prevenciją, t. y. darbo jėgos formavimo grandį.

Remiantis disertacijoje atlikta jaunimo nedarbo priežasčių bei pasekmių teorine bei pagrįsta konkrečiais įvertinimais praktine analize, disertacijoje išskiriamos šios pagrindinės jaunimo padėties šalies darbo rinkoje gerinimo kryptys (6 blokai) (28 pav.):

1. Bendrojo lavinimo tobulinimas.
2. Profesinio orientavimo ir konsultavimo tobulinimas.
3. Pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimas.

⁵⁹ Ypatingai akcentuojant jaunimo darbo jėgos pasiūlos formavimo procesą bei jį sąlygojančius veiksnus, nes atlikti tyrimai rodo, jog šiuolaikinėje ekonomikoje (didėjant kvalifikuotos darbo jėgos poreikiui, mažėjant bendram gyventojų prieaugiui) jų vaidmuo nuolat auga.

4. Jaunimo verslumo plėtra.
5. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas.
6. Jaunimo įdarbinimo tobulinimas.



28 pav. Jaunimo integracijos į darbo rinką schema

Būtina pabrėžti, jog sprendžiant jaunimo nedarbo problemas, svarbiausia yra užtikrinti sisteminių ir kompleksinių sprendimų, tobulinant jaunimo darbo potencialo formavimo ir įdarbinimo priemones. Toliau trumpai aptarsime kiekvieną iš jų.

Bendrojo lavinimo tobulinimas. Efektyvus bendrasis lavinimas ne tik tarnauja jaunimo nedarbo problemų sprendimui, bet yra žmogiškųjų išteklių plėtros pagrindas. Aukštesnis bendrasis išsilavinimas laiduoja besimokantiems didesnes profesinio išsimokslinimo galimybes, platesnes mokymosi perspektyvas ir sąlygoja bendrųjų (raktinių) kvalifikacijų⁶⁰ įgijimą. Tai atsakas į veiklos procesų sudėtingumo didėjimą ir paprasto darbo funkcijų siaurėjimą. Nuo bendrojo žmogaus išsilavinimo priklauso jo kultūrinė ir visuomeninė vertė, socialinė karjera ir pripažinimas (R. Laužackas, Z. Lydeka, 1998, p. 88).

Pažymėtina, jog bendrojo lavinimo, o ypač mokymosi visą gyvenimą, svarba ypatingai akcentuojama Lisabonos strategijoje. Kiekvienais metais aktualizuojamos ES šalių narių socialinės ir ekonominės raidos gairės, kurios šalių narių politikos įgyvendinimo lygmenyje atsispindi nacionaliniuose veiksmų planuose (*National Action Plan*). Pagrindiniai bendrojo lavinimo raidos rodikliai yra naudojami kaip kriterijai šalies žmogiškųjų išteklių potencialui įvertinti. Tai atsispindi ir mūsų šalies „Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje“, kurioje pabrėžiama, jog vienas iš svarbiausių tikslų ir siekių – padidinti investicijas į žmogiškuosius išteklius, sumažinti jaunų asmenų, turinčių žemesnį nei vidurinį išsilavinimą ir nedalyvaujančių švietimo bei mokymo sistemose, dalį nuo 9,5 % (2005 m.) iki 9,0 % (2010 m.) (Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa, 2005).

Darbe sukaupta empirinė medžiaga parodė, jog integracijos darbo rinkoje kontekste bendrojo lavinimo sistemą galėtų charakterizuoti tokios problemų grupės: mokyklos lankymo prieinamumas; mokymo kokybės tobulinimas; dalykų, atitinkančių šiuolaikines visuomenės ir švietimo raidos tendencijas mokymas; bendrojo lavinimo mokyklų mokymo materialinės bazės modernizavimas ir bendrųjų kvalifikacijų (gebėjimų) ugdymas (2.2.4 skirsnis).

Darbo autorės atlikto nedirbančio jaunimo sociologinio tyrimo rezultatų analizė parodė, kad didelė dalis jaunimo yra mažai informuota apie padėtį Lietuvos bei savo miesto/rajo darbo rinkoje. Tą patį galima pasakyti apie bendrojo lavinimo mokyklų mokymo programas, kuriose nėra numatytas moksleivių informavimas apie padėtį darbo rinkoje, nedarbo problemas, įsidarbinimą ir

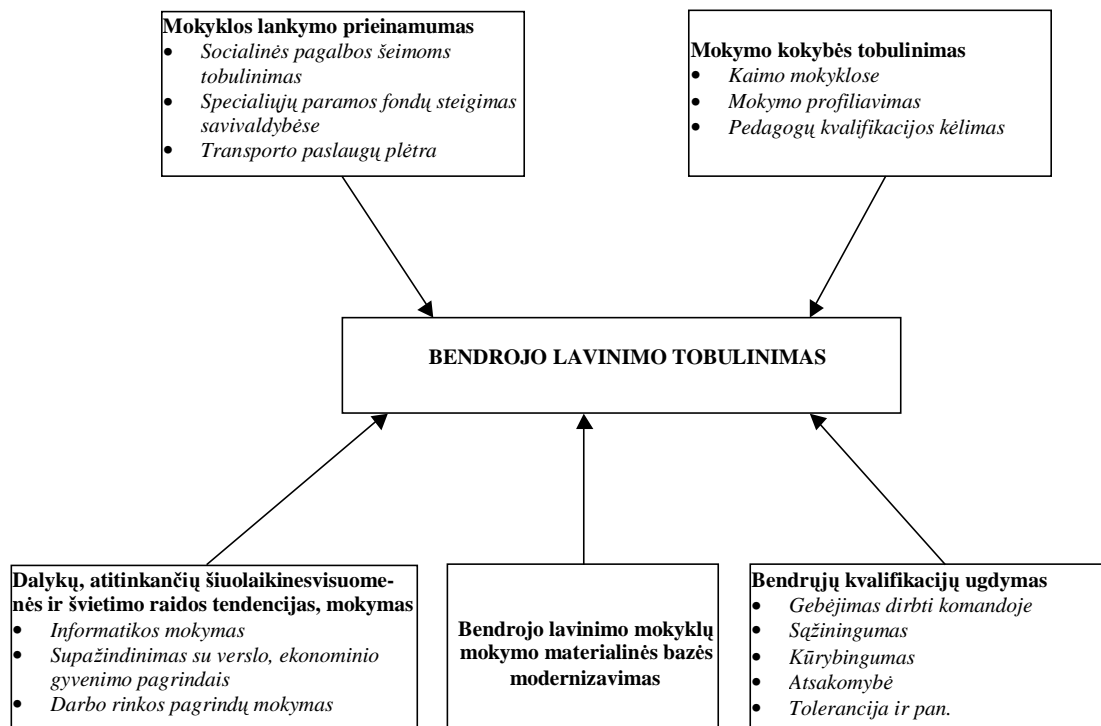
⁶⁰ „Bendrosios (raktinės) kvalifikacijos – tai bendriausi profesiniai sugebėjimai: abstraktusis teorinis mąstymas; racionali veikla; kūrybiškumas; komunikabilumas; verslumas ir kt. Bendrosios kvalifikacijos laiduoja darbuotojo profesinį adaptyvumą nuolat ir sparčiai plėtojantis technologijoms“ (R. Laužackas, Z. Lydeka, 1997, p. 117).

pan. Svarbu dar mokykloje ugdyti asmenį prisitaikyti nuolat kintančioje darbo rinkoje. Supažindinti mokinius su pokyčiais ir problemomis darbo rinkoje, su verslo, vadybos, ekonomikos pagrindais. Papildomo ugdymo organizavimas galėtų būti didelė paspartis giliau įsisavinant minėtus dalykus. Tačiau svarbu užtikrinti, kad tokio pobūdžio informacija būtų pateikiama nuosekliai, kryptingai ir labai profesionaliai. Tai neturėtų daryti atsitiktiniai mokytojai ar kiti mokyklų darbuotojai. Lietuvos darbo biržos, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos, jaunimo darbo centrų, profesinio informavimo taškų bei kitų panašių institucijų veikla sudaro palankias sąlygas surinkti reikiamą informaciją tokio pobūdžio užsiėmimams bei leidžia maksimaliai priartinti teikiamą informaciją prie vietos gyventojų (jaunimo) poreikių ir interesų. Disertacijoje sukaupta empirinė medžiaga leidžia teigti, kad LR Švietimo ir mokslo ministerijos bendrojo lavinimo vidurinių mokyklų mokymo planuose būtina numatyti šių dalykų dėstymą bei parengti atitinkamas metodines priemones ir rekomendacijas mokytojams.

Kartu reikia pažymėti, jog Lietuvoje atlikti tyrimai (ypač darbdavių apklausos) rodo, jog vykstant techninei ir technologinei pažangai, darbuotojų kvalifikacijos struktūroje vis didesnę reikšmę įgauna universalūs, bendrieji asmenybinio pobūdžio mokėjimai ir įgūdžiai (bendrosios kvalifikacijos), kurie turi būti formuojami jau bendrojo lavinimo lygmenyje (L. Okunevičūtė Neverauskienė, 2001–2005).

Disertacijoje atliktais moksliniais tyrimais pagrindžiama, jog darbdaviams svarbūs ne tik jauno darbuotojo profesiniai įgūdžiai ir kvalifikacija, bet ir asmeninės bei moralinės savybės (atsakingumas, sąžiningumas, punctualumas ir pan.) (plačiau apie tai 2–ajame darbo skyriuje). Pažymėtina, jog ir kitų šalių darbdaviai svarbiausiomis nurodo beveik tas pačias savybes. Pavyzdžiui, norą rimtai dirbti (neabejingumą darbui) svarbiausia savybe laiko Danijos darbdavių konfederacijos atstovai (L. Tholsen, E. Nielsen, 1995).

Todėl pagrįstai galima teigti, jog siekiant tobulinti darbo jėgos pasiūlą bei žmogiškųjų išteklių potencialą, bendrojo lavinimo ir kitose mokyklose svarbu aktyviau ugdyti universaliuosius, bendruosius asmenybinio pobūdžio įgūdžius ir gebėjimus: kūrybiškumą, organizuotumą, komunikabilumą, savarankiškumą, nuolatinio mokymosi poreikį, atsakomybės jausmą, toleranciją ir t. t., orientuoti jaunimą į dorą ir sąžiningą darbą (29 pav.).



29 pav. Bendrojo lavinimo tobulinimo kryptys

Nesumažėja ir paruošimo kokybės svarba. Nepakankamas jauno žmogaus paruošimas bendrojo lavinimo mokykloje sumažina jo galimybes pasirenkant profesinio mokymo įstaigą ir žymia dalimi sąlygoja jo tolesnį gyvenimo kelią. Todėl labai aktualus yra mokymo kokybės gerinimo klausimas: būtina modernizuoti mokymo materialinę bazę, dar labiau kompiuterizuoti mokyklas bei užtikrinti prieigą prie interneto, aprūpinti jas reikiama mokymo mokytojais. Pavyzdžiui, nors Lietuvoje vyksta mokyklų restruktūrizacijos reforma, tačiau aktualiu klausimu išlieka tai, jog kaimo dešimtmetės mokyklos dėl mažo pamokų skaičiaus mokymo plane dažnai negali samdyti informatikos mokytojų, rajonuose stinga užsienio kalbų ir matematikos mokytojų.

Siekiant didinti jaunimo užimtumą, *vis daugiau dėmesio turi būti skiriama mokymosi motyvacijos formavimui* (ypač ankstyvuojant mokymosi laikotarpiu), ir ypač – jaunimo iš asocialių ir nepilnų šeimų. Tuo tikslu mokyklose tikslinga organizuoti susitikimus su vietos verslininkais, buvusiais mokyklos abiturientais, kurie sėkmingai tęsia mokslą ir pan. Šalia to, savivaldybių lygmenyje turi būti sudaromi „Mokymo paramos fondai“, kurie galėtų remti jaunimo (vaikų) iš neturtingų šeimų mokymąsi, korepeticijas, jų dalyvavimą sporto būreliuose, vasaros stovyklose, kelionės išlaidas vykstant į olimpiadas ir pan. Tokie fondai galėtų kompensuoti ir nuvykimo į mokyklą išlaidas.

Profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo tobulinimas. Darbo rinkos dalyvių tinkamas profesinis informavimas, orientavimas ir konsultavimas (toliau tekste – profesinis konsultavimas) yra vienas iš pagrindinių jų užimtumo didinimo prioritetų. Lisabonos strategijoje akcentuojamas būtinumas stiprinti gyventojų *užimtumo gebėjimus (employability)* didinant jų informuotumą bei plėtojant profesinį orientavimą (Commission of European Communities 24 final, 2005). Net yra svarstomas būtinumas plėtoti nuolatinį (*profesinis konsultavimas visą gyvenimą*) profesinį konsultavimą (*life long vocational consulting*), kuris garantuotų kiekvienam asmeniui efektyvią karjerą darbo rinkoje. Ypatingai akcentuojama jaunimo profesinio konsultavimo svarba, nes tinkamo pasirinkimo ribiniai kaštai jaunimo amžiaus grupėje yra aukščiausi. Efektyvus profesinis konsultavimas gali ne tik padėti jaunam žmogui įgyti paklausią profesiją, bet ir efektyviai integruotis į darbo rinką. Disertacijoje atlikti tyrimai leidžia teigti, kad Lietuvoje ši veiklos sfera yra silpnai išvystyta ir artimiausioje perspektyvoje turi būti tobulinama.

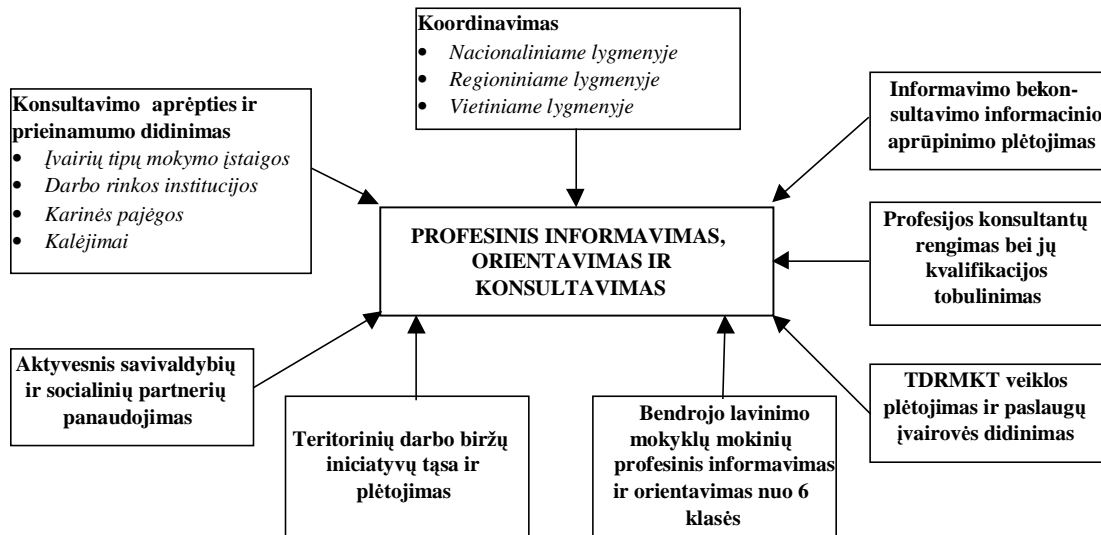
Tobulinant profesinį konsultavimą svarbu, kad minėtos paslaugos būtų prieinamos visose švietimo bei darbo rinkos institucijose, karinėse pajėgose ir net kalėjimuose. Bendrojo lavinimo mokyklų mokinių profesinis konsultavimas turi būti pradamas ne baigiamosiose klasėse, kaip yra dabar, bet žymiai anksčiau – nuo 6–7 klasės. Mokyklose svarbu didinti profesinio informavimo rašytinių šaltinių įvairovę ir prieinamumą. Tuo tikslu reikėtų bendrojo lavinimo mokyklas ir kitas mokymo įstaigas aprūpinti lankstinukais, teikiančiais informaciją apie padėtį darbo rinkoje, paklausias profesijas, jų įsigijimo galimybes, apie institucijas, teikiančias profesinio konsultavimo paslaugas; jaunimo profesiniam informavimui bei orientavimui reikėtų dažniau pasitelkti žiniasklaidą.

Tam, kad profesinio konsultavimo paslaugos būtų kokybiškos ir efektyvios, mūsų nuomone, reikėtų aukštojoje mokykloje pradėti rengti profesijos konsultantus (kaip socialinių darbuotojų specializaciją) bei numatyti galimybes tobulinti jų kvalifikaciją (pvz., panaudojant LDRMT mokymo institucijas).

Atsižvelgiant į atskirų Lietuvos rajonų (Širvintų, Marijampolės, Utenos ir kt.) patirtį, bendrojo lavinimo mokyklų mokiniams iš socialiai remtinų šeimų reikėtų sudaryti galimybes (aprūpinti nemokamu transportu ar kompensuoti transporto išlaidas) dalyvauti apskrityse organizuojamose karjeros dienose, aukštųjų ar kitų mokymo įstaigų atvirų durų dienose bei sistemingai lankyti Jaunimo centro informacijos skyrių.

Jau minėjome, kad tikslinga plėtoti bendrojo lavinimo mokyklų ryšius su darbdaviais. Tą patį galima pasakyti apie kitus socialinius partnerius, teritorines darbo biržas bei profesinio mokymo institucijas. Svarbu kuo plačiau panaudoti vietos specialistų profesinį pajėgumą ryšiams su jaunimu ir darbo rinkos partneriais. Pavyzdžiui, savivaldybėje tikslinga organizuoti teisininko, finansininko ir kitų profesijų dienas.

Siekiant, kad profesinio konsultavimo veikla būtų efektyvi, būtinas jos koordinavimas, apjungiant visas šioje srityje dirbančias institucijas kaip nacionaliniame, taip ir regioniniame bei vietiniame lygmenyje (30 pav.).



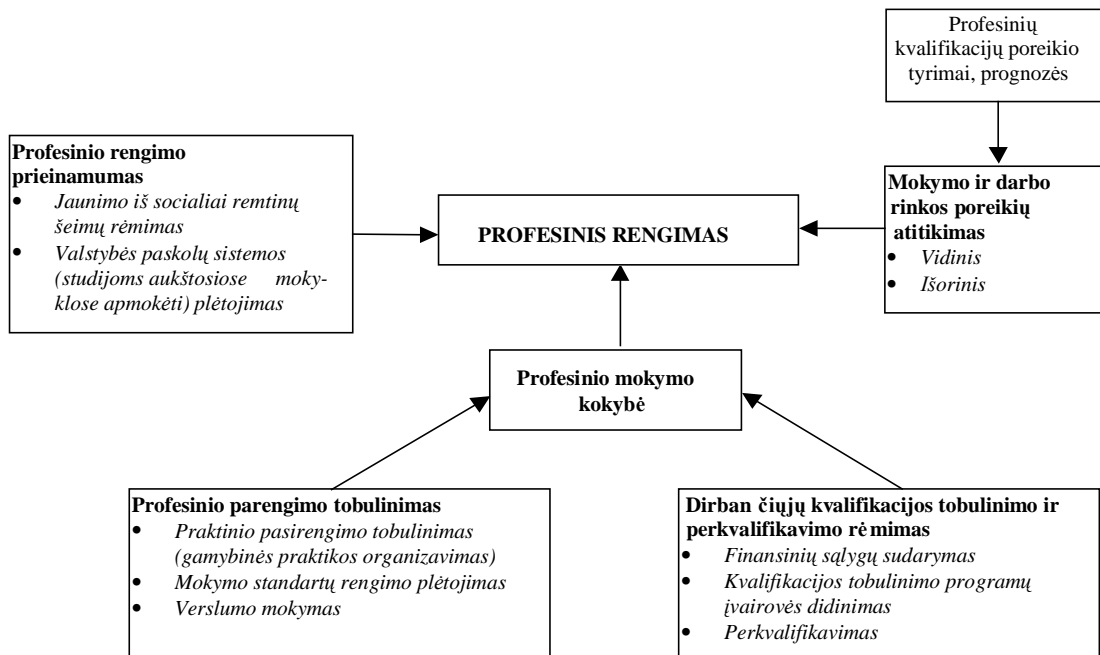
30 pav. Profesinio orientavimo ir konsultavimo veiklos tobulinimo kryptys

Pirminio ir testinio profesinio mokymo tobulinimas. Atliktos užsienio šalių bei Lietuvos mokslininkų medžiagos analizės pagrindu galima teigti, jog profesijos įsigijimas yra svarbi integracijos į darbo rinką prielaida. Tinkamu profesiniu pasiruošimu jaunas žmogus gali ilgesniam laikui užsitikinti užimtumą ir pakankamas pajamas. Profesinio rengimo svarba ypač padidėjo XX a. pabaigoje, kuomet lokalinė darbo jėga pradėjo konkuruoti globalioje ekonominėje sistemoje. ES šalys, tame tarpe ir Lietuva, turėdamos aukštesnį gyvenimo lygį, globalioje ekonomikoje gali išsaugoti savo konkurencines pozicijas tik aukštesnio darbo našumo bei gaminamos produkcijos kokybės dėka. Visa tai garantuoja modernių technologijų panaudojimas, kuris tiesiogiai priklauso nuo galimybių naudoti aukštos kvalifikacijos specialistus bei darbininkus.

Tačiau disertacijoje atliktų tyrimų rezultatų analizė rodo, kad šiuo metu profesinio rengimo institucijos ne visada gali tinkamai reaguoti į rinkos poreikius. Mes išskyrėme 3 pagrindines problemas (31 pav.):

- profesinio rengimo prieinamumas;
- mokymo atitikimas darbo rinkos poreikiams;
- profesinio mokymo kokybė.

Kaip jau buvo išanalizuota 2–ajame darbo skyriuje, nedirbančio jaunimo sociologinio tyrimo metu norą mokytis pareiškė 56,0 % apklaustųjų. 70,0 % iš jų pagrindinė priežastis, trukdanti įgyti profesiją ar tobulinti kvalifikaciją, buvo lėšų, susijusių su tolesnio mokymosi išlaidomis, stygius (B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2003). Jaunimo mokymosi prieinamumo problemą patvirtina ir mokymosi įstaigos pasirinkimo motyvai. Kaip parodė minėto tyrimo duomenys, mokymo įstaigos pasirinkimą (42,0 % apklaustųjų) lėmė susidomėjimas norima įgyti specialybe. Antrasis motyvas – mokymo įstaigos rinkimasis arčiau namų dėl finansinių lėšų trūkumo bei šeimos materialinės padėties. Jį nurodė 34,0 % apklaustųjų – daugiausia jaunimas, baigęs profesines mokyklas bei gyvenantis rajonų centruose ir kaime. Didžiųjų miestų jaunimui šis motyvas buvo mažiau reikšmingas.



31 pav. Profesinio rengimo⁶¹ ir kvalifikacijos tobulinimo kryptys

Kaip detaliau pagrindžiama 2–ajame darbo skyriuje, aktuali yra kaimo gyventojų bei jaunimo iš kitų nepasiturinčių šeimų mokymosi prieinamumo problema (2.2.4 skirsnis). Jaunimas iš šeimų, kurių pajamos yra mažos, neturi galimybių laisvai rinktis mokymo įstaigos. Ją renkasi atsižvelgiant į turimas lėšas, į šeimos finansinę padėtį. Šeimos, kurių pajamos yra mažos, švietimui skiria mažai lėšų. Jų vaikai ne visada gali įgyti aukštesnio lygio išsilavinimą. Taip jie patenka į menką profesinį pasirengimą turinčių ar nekvalifikuotų asmenų grupę. Šios grupės sunkiai integruojasi į darbo rinką, pasitenkina mažiausiai apmokamais darbais. Tokiu būdu vaikai įstringa toje pačioje socialinėje terpėje, kaip ir jų tėvai. Formuojasi „užburtas“ skurdo plėtros bei socialinės atskirties ratas, didinantis šalies socialinių problemų mastą.

Ypač svarbu didinti vidurinio, profesinio, aukštojo mokymosi prieinamumą (ypač jaunimui iš šeimų, turinčių mažas pajamas). Tikslinga savivaldybėse įsteigti fondus, teikiančius tikslią finansinę pagalbą (apmokančius studijas, skiriančius stipendijas ir pan.) vaikams ir jaunimui iš socialiai remiamų šeimų. Reikėtų parengti teisinius aktus, pagal kuriuos jaunimas, baigęs studijas ir pasinaudojęs tokio fondo parama, tam tikram laikui (pvz., 3 metams) grįžtų į rajoną, jeigu jame būtų atitinkamos įsidarbinimo galimybės.

Taip laimėtų abi pusės: jaunimas įgytų profesiją ir įsitvirtintų darbo rinkoje, o regionai apsirūpintų specialistais, kurių šiuo metu jiems stinga (pvz., psichologais, teisininkais, medikais, užsienio kalbų mokytojais ir kt.).

Nedirbančio jaunimo tyrimas parodė, kad profesinio rengimo, nepakankamai atitinkančio darbo rinkos poreikius, problemos aktualumas nemažėja. Pusė respondentų (50,3 %) turėjo profesiją ir negalėjo įsidarbinti. Todėl analizuojant profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes, ypatingą dėmesį reikia skirti tam, kad mokymo kiekybinė ir kokybinė išraiška atitiktų ūkio poreikius bei plėtros perspektyvas. Atsižvelgiant į šiuolaikines tendencijas darbo rinkoje, tikslinga išskirti išorinį ir vidinį atitikimą. Išorinis atitikimas rodo, kaip profesijos (specialybės), mokymo programos turinys atitinka ūkio poreikius (ūkio plėtros tendencijas). Vidinis – kaip įgyta profesija (specialybė) atitinka atskiro individo nuostatas ir preferencijas. Reikia pažymėti, kad poindustrinėje visuomenėje pastoviai auga vidinio atitikimo, kaip efektyvų užimtumą lemiančio

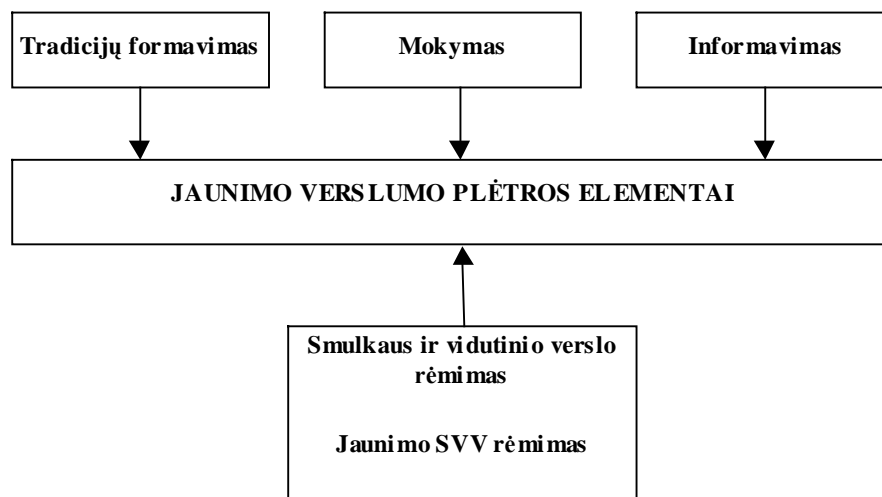
⁶¹ Šioje schemoje profesinis rengimas apima profesijos įgijimą visų tipų mokymo įstaigose (aukštosiose, aukštesniosiose, profesinėse mokyklose) bei darbo rinkos profesinį mokymą.

veiksnių, vaidmuo. Darbas, atitinkantis individo nuostatas ir poreikius, didina pasitenkinimą ir darbo motyvaciją, turi teigiamą įtaką darbo rezultatams bei santykiams su darbdaviais.

Iš kitos pusės, nedirbančio jaunimo ir darbdavių apklausa patvirtino, *kad ypatingai aktuali išlieka jaunimo praktinio pasirengimo problema*. Kaip rodo minėti ir kiti Lietuvoje atlikti moksliniai tyrimai, didžiausia apklaustų darbdavių dalis teigia, kad jų netenkina jaunimo profesinis, ypač praktinis, pasirengimas, bei esant įmonėje laisvai darbo vietai net 84 % darbdavių įdarbintų darbuotoją, turintį praktinį patyrimą. Tačiau šios darbuotojų savybės neįgyjamos vien mokymosi procese, o formuojasi, dažniausiai, darbinėje veikloje. Taip pat reikia pažymėti, kad pradėjęs dirbti naujas darbuotojas susiduria su adaptavimosi problema, kuri gali įtakoti jo darbo našumą. Kaip jau buvo aptarta disertacijos 1–ajame skyriuje, neefektyvus darbas didina darbuotojo išlaikymo kaštus ir kartu sumažina įmonės pajamas. Empiriniiais tyrimais pagrįsta, jog įmonėje pradėjęs dirbti naujas darbuotojas kvalifikacijos požiūriu prisitaiko ne mažiau nei per 3 mėnesius (V. M. Briggs, 1987; B. Čėsnaite, R. Dilba, A. Šlekys, 1999). Todėl darbdaviai dažniau renkasi specialistus, jau turinčius darbo patirtį. Susidaro savotiškas užburtas ratas. Jaunimas, nors ir turintis profesinį pasirengimą, dažnai netenkina darbdavio, nes neturi praktinių darbo įgūdžių, kuriuos jis gali įgyti tik dirbdamas. Todėl gamybinės praktikos organizavimas įmonėje turėtų tapti viena iš pagrindinių darbdavių ir profesinio mokymo įstaigų (visų lygių) bendradarbiavimo formų. Profesinio mokymo įstaigose turėtų būti numatytos lėšos gamybinės praktikos organizavimui įmonėse.

Jaunimo verslumo plėtra. Jaunimo verslumo plėtrą minėjome analizuodami bendrojo lavinimo bei profesinio rengimo tobulinimo perspektyvas. Šią jaunimo užimtumo didinimo priemonių grupę mes išskyrėme į atskirą bloką – joms šiuo metu skiriamas nepakankamas dėmesys.

Užsienio šalių (H. J. Holzer, 1987; J. J. Turner, J. W. McKiniay, 2000; C. Kirchner, B. Smith, 2005) patirties analizės pagrindu, galima išskirti tokius pagrindinius jaunimo verslumo plėtros elementus: dalykinis informavimas ir rinkos ekonomikos pagrindų mokymas, jaunimo verslo rėmimas ir atitinkamų tradicijų formavimas (32 pav.).



32 pav. Jaunimo verslumo plėtros kryptys

Jaunimo verslumo rėmimas būtų efektyviausias, jeigu sudarytų nacionalinės smulkaus ir vidutinio verslo (SVV) rėmimo programos dalį (paprogramę). Kaip jau buvo plačiau aptarta 2–ajame darbo skyriuje, šiuo metu jaunimo verslo plėtra susiduria su tomis pačiomis problemomis, kaip ir viso SVV sektoriaus plėtra. Gyventojams trūksta informacijos apie rinkos poreikius ir įgyvendinamus projektus, trūksta žinių ir sugebėjimų organizuoti verslą, SVV sektoriui sunkiai prieinami bankų kreditai, dažnai susiduriama su produkcijos realizacijos problemomis. Nepalankus SVV plėtros klimatas Lietuvoje daro neigiamą įtaką ir jaunimo verslumo plėtrai.

Tyrimo duomenys leidžia teigti, kad, atsižvelgiant į TDB galimybes, svarbu yra plėsti jaunų bedarbių dalyvavimą verslo mokymo programose. Labai svarbu jaunimui įgyti teorinių, o ypač –

praktinių verslo organizavimo žinių. Todėl organizuojant tokio pobūdžio mokymus, reikėtų bendradarbiauti su vietos verslininkais, darbdavių organizacijomis bei vietos verslo plėtros agentūrų specialistais.

Tikslinga *aktyviau remti jaunimo nevyriausybinės organizacijas (NVO)*, kurios sudaro sąlygas ne tik jaunimo prosocialiai veiklai, bet ir labai efektyviai formuoja įgūdžius, reikalingus darbinėje veikloje (drausmė, kūrybingumas, mokėjimas dirbti grupėje ir pan.). Dalyvaudami NVO (priklausomai nuo jos pobūdžio), jauni žmonės mokosi organizuoti savo veiklą, rengia įvairius dalykinius projektus, bendradarbiauja su socialiniais partneriais, savo rėmėjais ir pan., susipažįsta su įstatymais, verslo aplinka, vietos darbo rinka, tobulina savo žinias ir gebėjimus. Todėl plėtojant pagalbą jaunimo verslui, galima būtų ją sieti su jaunimo NVO veikla.

*Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas. Lietuvos darbo rinkos politika yra orientuota į prioritetinį aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą*⁶². Siekiama kiekvienais metais didinti užsiregistravusių bedarbių dalyvavimą aktyvios integracijos į darbo rinką programose. Ypatingai daug dėmesio skiriama jaunimui (Pirmo žingsnio programa, Talentų banko programa, Remiamo įdarbinimo programa, Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programa (įgyvendinama nuo 2006 rugpjūčio mėn. 1 d.), intensyvus konsultavimas ir tarpininkavimas). Esant nepakankamam ekonominiam aktyvumui atskiruose Lietuvos miestuose ir rajonuose, ne visada galima efektyviai padėti jaunimui susirasti darbą, ypač jeigu per mėnesį kai kuriose TDB užregistruojamos tik 15–20 laisvų darbo vietų (ir dažniausiai – aukštos kvalifikacijos specialistams).

Apibendrinant mūsų atlikto tyrimo duomenis, galima išskirti tokias aktyvių darbo rinkos politikos priemonių (ADRPP), skirtų jaunimo integracijai į darbo rinką, tobulinimo kryptis (33 pav.):

- *darbo rinkos profesinio rengimo tobulinimas;*
- *jaunimo informavimo tobulinimas;*
- *socialiai naudingų (viešųjų) darbų įvairovės ir patrauklumo didinimas;*
- *Užimtumo fondo remiamų darbų organizavimo lankstumo didinimas.*

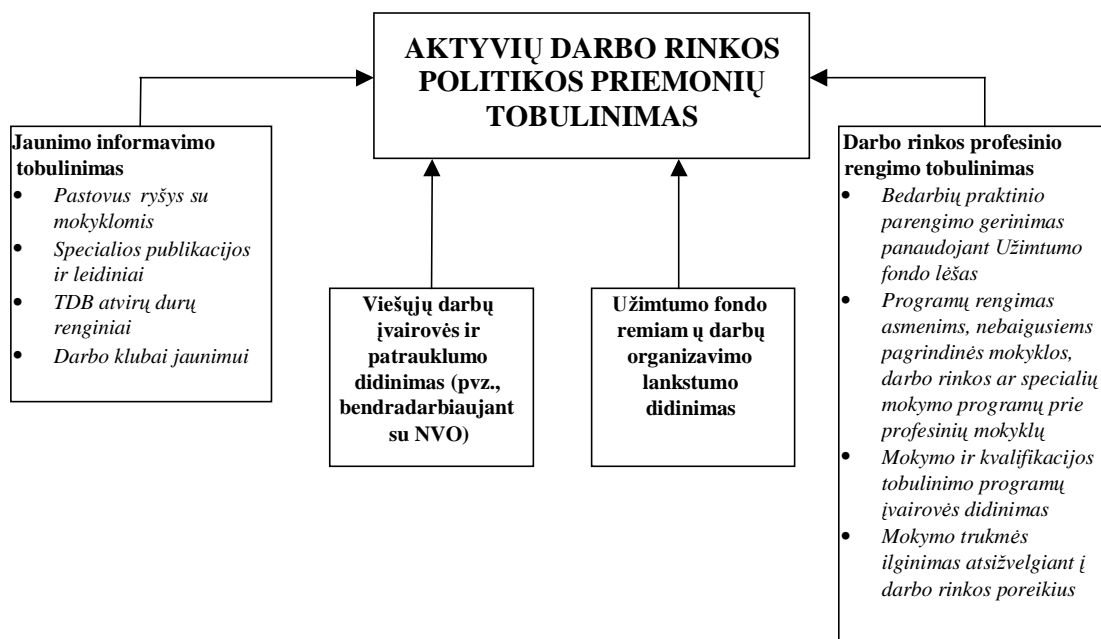
Kai kurios iš šių priemonių tam tikru aspektu jau buvo paminėtos kituose darbo skyriuose, bet jos neabejotinai sudaro integralinę dalį formuojant sisteminių požiūrį į jaunimo užimtumo didinimą.

Darbo autorės atliktas nedirbančio jaunimo sociologinis tyrimas parodė, kad darbo biržos siūloma įgyti profesija ne visada tenkina jaunimo poreikius ir interesus. Tyrimo duomenimis trečdalis (37,0 %) jaunimo siūlomos profesijos įgyti nenorėjo (detaliau 2–ajame darbo skyriuje). Todėl būtų tikslinga didinti siūlomų mokymo programų įvairovę, labiau atsižvelgti į asmens interesus. Jaunas žmogus, įgijęs jo interesus atitinkančią profesiją, labiau sugebės rasti ar susikurti sau darbo vietą. Darbo biržų tarpininkai ir konsultantai turėtų labiau skatinti jaunimo mokymosi motyvaciją, padėti darbo biržose užsiregistravusiam jaunimui apsispręsti mokytis ir pasirinkti darbo rinkos poreikius atitinkančias profesijas. Jauni bedarbiai, turintys profesiją, galėtų būti dažniau nukreipiami į kvalifikacijos tobulinimo programas pagal modulinį mokymą, tikslinga didinti tokių programų įvairovę. Reikia pažymėti, kad šiuo metu kvalifikacijos kėlimas yra mažiausiai paplitusi priemonė teritorinių darbo biržų profesinio mokymo programose.

Nors jau ne kartą šiame darbe buvo pažymėta, kad patikimiausios priemonės kovoje su jaunimo nedarbu yra profesinis konsultavimas bei mokymas, tačiau esant nepakankamai darbo jėgos paklausai, išlieka ir *laikinių užimtumo formų svarba*. Todėl, tobulinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones, tikslinga didinti socialiai naudingų (viešųjų) darbų įvairovę ir jų patrauklumą jaunimui (pvz., bendraujant su nevyriausybinėmis organizacijomis, mokyklomis, Krašto apsaugos ministerijos institucijomis). Didesniuose miestuose ir rajonuose (kuriuose jaunimo nedarbas viršija šalies vidurkį) tikslinga ieškoti galimybių specialiai organizuoti socialiai naudingus (viešuosius)

⁶² Pažymėtina, jog nuo 1999 metų Užimtumo fondo išlaidos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms viršija išlaidas pasyvioms priemonėms. Pagal šį rodiklį Lietuva teigiamai išsiskiria iš kitų ES šalių, ypač Danijos, Vokietijos, Jungtinės Karalystės, kuriose pasyvioms darbo rinkos politikos priemonėms yra išleidžiama žymiai daugiau nei aktyvioms.

darbus jaunimui, t. y. sudaryti jaunimo grupes (komandas), kuriose jaunimą keistų jaunimas. Tokio pobūdžio grupės galėtų būti organizuojamos prie mokyklų, globos ir rūpybos įstaigų, bažnyčių ir kt.



33 pav. Aktyvių darbo rinkos priemonių tobulinimo kryptys

Tikslinga tobulinti darbą su pačiu jaunimu, ypač rajonuose su dominuojančia kaimo infrastruktūra. Jau minėjome, kad reikia užtikrinti pastovų ryšį su mokyklomis, tęsti darbo biržos organizuojamų išvažiuojamųjų darbo rinkos dienų patirtį, kurių metu bendrojo lavinimo mokyklų mokiniai supažindinami su situacija darbo rinkoje, profesijų aprašymais, paklausiomis profesijomis, jų įsigijimo galimybėmis, darbo paieška, darbo vaidmeniu jauno žmogaus gyvenime. Panašius susitikimus su moksleiviais tikslinga organizuoti ir darbo rinkos mokymo tarnyboms, į juos pakviečiant ir socialinius partnerius. Darbo biržose, kuriose registruojasi daugiau jaunimo, reikėtų organizuoti specialius jaunimo darbo klubus, parengti atitinkamą medžiagą – tokiu būdu skatinti jaunimo iniciatyvumą ir įsidarbinimo motyvaciją (pagal Lisabonos strategijos nuostatas "employability" ir "flexibility").

Nagrinėjant ADRPP poveikį darbo rinkai, būtina pažymėti, jog ADRPP taikymas gali turėti tam tikrą neigiamą efektą. Mokslininkų (prof. M. Bednarskis, 1996; L. Calmfors, P. Skedinger, 1995; D. Snower, 1995; R. Fay, 1996; B. M. Kobaj, 1996; A. Falk, R. Lalive, J. Zweimuller, 2005, p. 739–748) nuomone, ADRPP taikymas gali skatinti darbuotojų atleidimą („išstūmimo“ bei „keitimo“ efektas), naujų darbo vietų kūrimo mažinimą, sąlygoti „natūralios paklausos“ efektą ir pan., kas iš tikrųjų mažintų ADRPP efektyvumą (34 pav.).

„Keitimo“ efektas	„Išstūmimo“ efektas	„Natūralios paklausos“ efektas	„Neto“ efektas
„Tiriamas“ efektas			„Realus“ efektas
Bendras (bruto) darbo rinkos politikos priemonių efektas			

34 pav. Aktyvių darbo rinkos priemonių vertinimo efektai

Šios neigiamos ADRPP pasekmės ypač gali būti būdingos taikant priemones jaunų bedarbių grupei. Darbe atlikti tyrimai neužfiksavo šio pobūdžio procesų Lietuvos įmonėse, nors, mūsų nuomone, realioje gamybinėje aplinkoje tokios tendencijos gali pasireikšti. Todėl taikant ADRPP jaunimo užimtumui didinti, būtina užtikrinti jų įgyvendinimo pagrįstumą bei kontrolę. Faktiškai reikėtų kiekvienu konkrečiu atveju įvertinti siūlomų priemonių atitikimą jauno žmogaus galimybėms bei realios gamybinės aplinkos poreikiams (detaliau pateikta 28 priede).

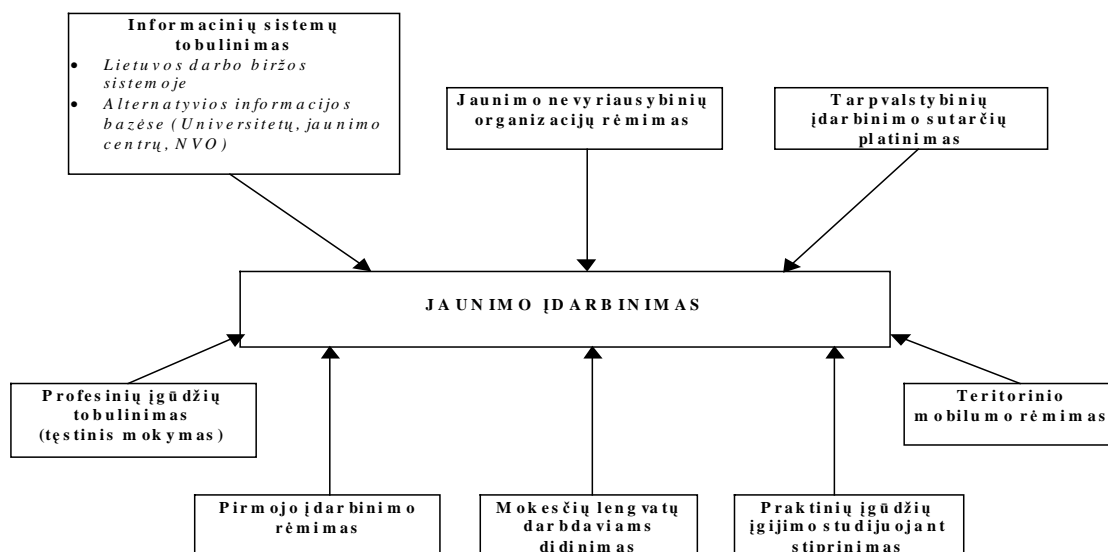
Kita vertus, reikia taip pat pažymėti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – profesinio mokymo – „tariamasis“ efektas neturi būti vertinamas kaip neigiamas ar nepageidaujamas. „Keitimo“ ir „išstūmimo“ efektai tiesiogiai prisideda prie darbo išteklių kokybės tobulėjimo ir galima teigti, jog tai yra techninį progresą lydintis neišvengiamas procesas, nors kartais gali pakenkti atskirų įmonių interesams bei tarpusavio konkurencijai.

Kompleksinis jaunimo įdarbinimo tobulinimas. Šiame darbe tiesiogiai ir netiesiogiai analizavome jaunimo įdarbinimą didinančias priemones. Tačiau būtina aptarti ir tas iš jų, kurios gali padėti jaunimui betarpiškai pretenduojant į laisvas darbo vietas, t.y. jaunimo įdarbinimą siaurąja prasme (darbo jėgos paklausos kontekste).

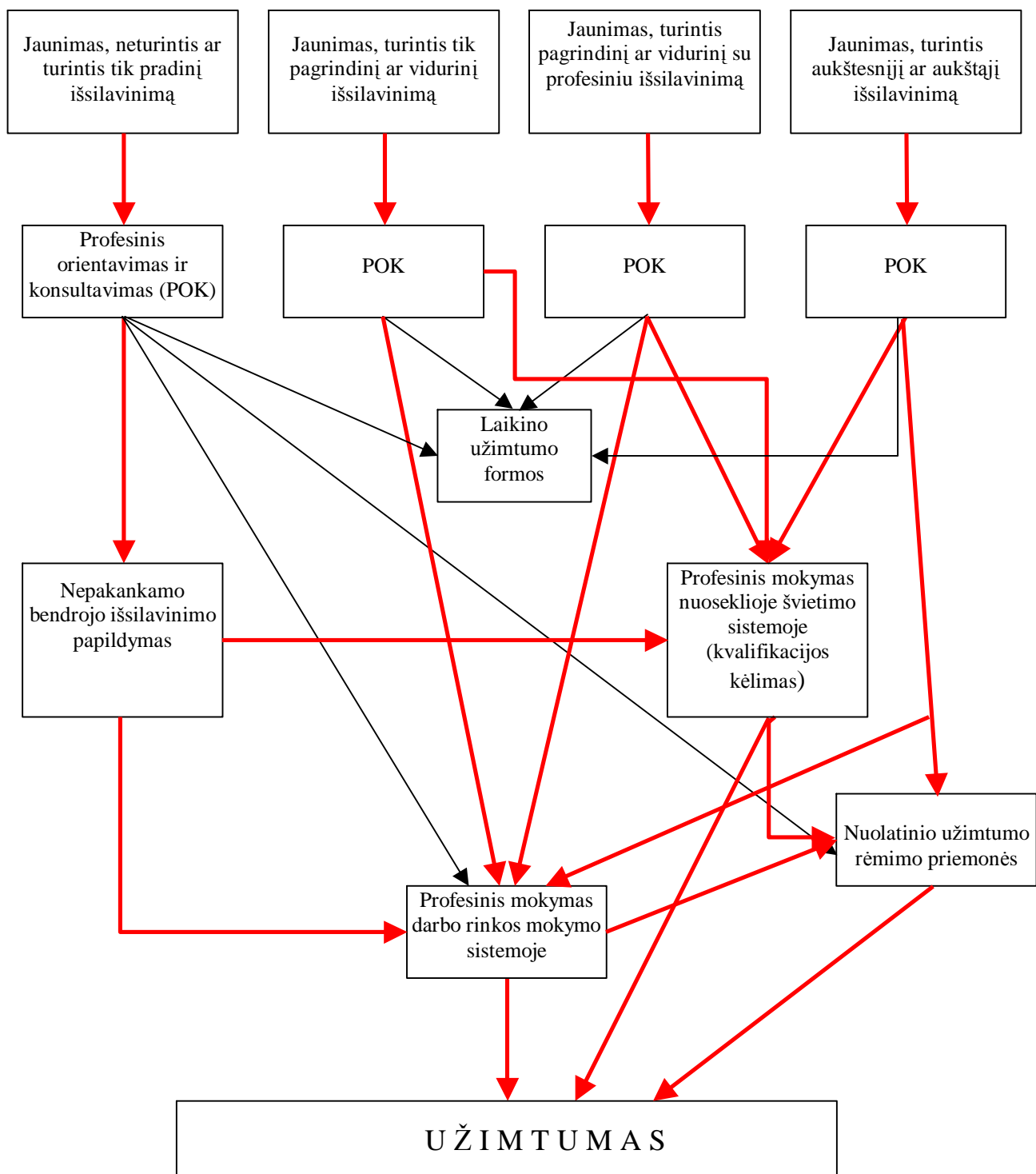
Siekiant didinti darbo jėgos paklausos ir pasiūlos atitikimą, tikslinga nuolat tirti profesijų ir kvalifikacijų poreikį darbo rinkoje. Svarbu sudaryti palankias (ir skatinančias) ekonomines sąlygas darbdaviams dalyvauti darbo jėgos formavimo ir jaunimo įdarbinimo didinimo priemonėse (35 pav.).

Kaip parodė disertacijoje atlikti tyrimai, į laisvas darbo vietas darbdaviai linkę priimti kandidatą su patirtimi. Tik nežymi dalis (7,6 %) teikia pirmenybę pradedančiam darbinę veiklą jaunimui. Todėl jaunimo praktiniam pasirėngimui bei pirmojo įdarbinimo rėmimui reikėtų skirti ypatingą dėmesį. Atsižvelgiant į užsienio šalių patirtį (J. Whitley, R. Wilson, 1983; D. Mardsen, R. Richardson, 1986; J. M. Orszag, D. Snower, 1999; N. Azizi, J. Lasonen, 2006), akcentuotinas įvairių finansinių svertų (mokesčių lengvatų darbdaviams didinimas, pelno mokesčio lengvatos, kredito politika, preferencijos, valstybinės subsidijos) galimas taikymas Lietuvoje (29 priedas).

Darbo jėgos mobilumas padėtų nedidelėje Lietuvos valstybėje, kurioje egzistuoja neproporcinga šalies dydžiui socialinė ekonominė diferenciacija (depresinių regionų problema), išspręsti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinimo problemas. Tačiau jis yra mažas, todėl tikslinga pasinaudoti šia jaunimo, kaip mobiliusios gyventojų grupės, savybe ir aktyviai jį skatinti kaip organizacinėmis, taip ir ekonominėmis priemonėmis. Autorės atlikto nedirbančio jaunimo tyrimo duomenimis, beveik trečdalis respondentų sutiktų įsidarbinti kitame rajone arba mieste. Šios priemonės įgyvendinimui galėtų būti naudojamos Užimtumo fondo, savivaldybių ir pačių darbdavių (ypač jei būtų pritraukti didesni investiciniai projektai) bei ES struktūrinių fondų lėšos. Jaunimo teritorinio mobilumo didinimui aktyviau galėtų tarnauti ir tarpvalstybinės įdarbinimo sutartys, ypač organizuojant įvairių profesinio rengimo institucijų (tame tarpe ir aukštųjų mokyklų) absolventų terminuotą įdarbinimą (praktiką).



35 pav. Jaunimo įdarbinimo tobulinimo kryptys



36 pav. Skirtingo išsilavinimo jaunimo integracijos į darbo rinką principinė schema⁶³

⁶³ Labiau pageidaujamas jaunimo integracijos į darbo rinką scenarijus; šioje schemoje profesinis mokymas nuosekliojo švietimo sistemoje apima profesines, aukštesnias ir aukštąsias mokyklas.

Teorinė bei darbo autorės atlikto tyrimo rezultatų analizė parodė, jog jaunimo darbo rinka nėra vienalytė (36 pav.). Kaip jau buvo plačiau detalizuota ankstesniuose šio darbo 1–ajame ir 2–ajame skyriuose, išskiriami tokie pogrupiai:

- a) jaunimas, neturintis pradinio arba turintis tik pradinį išsilavinimą be profesinio mokymo;
- b) jaunimas, turintis tik pagrindinį (9, 10 klasių) ar vidurinį išsilavinimą be profesinio parengimo;
- c) jaunimas, turintis pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą su profesiniu parengimu;
- d) jaunimas, turintis aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą.

Skirtingi jaunimo pogrupiai turi skirtingas galimybes dalyvauti darbo rinkoje ir jiems turi būti taikomos skirtingos darbo rinkos politikos priemonės. Atskiros jaunimo kategorijos (pvz., jaunimas be pagrindinio išsilavinimo) iš viso turi mažai galimybių efektyviai integruotis į darbo rinką ir dažniausiai „iškrenta“ iš jos, jeigu teikiant pagalbą bus apsiribota tik TDB organizuojamomis priemonėmis. Todėl jaunimo integracijos į darbo rinką sistema turi būti labai lanksti ir įvairialypė. Pirmiausia reikėtų remti jaunimo profesinį rengimą. Ypač svarbu, plėtojant profesinį orientavimą ir konsultavimą, stiprinant mokymosi ir darbo motyvaciją, didinti jaunimo sąmoningumą darbo rinkoje.

Disertacijoje atlikti tyrimai bei sukaupta teorinė medžiaga leidžia teigti, jog jaunimo efektyviai integracijai į darbo rinką būtinas individualus priėjimas, nes kaip pasiūlos, taip ir paklausos diferenciacija bei specifika gali žymiai sumažinti taikomų priemonių efektą ir garantuoti tik tariamą rezultatą (laikiną užimtumą ir pakartotinę registraciją darbo biržoje). Toks reikalavimas jaunimo integracijos į darbo rinką politikai iškelia aukštus reikalavimus ir su jaunu dirbantiems specialistams, kurie kiekvieną kartą turėtų objektyviai ir visapusiškai vertinti jauno žmogaus nedarbo priežastis, jo kompetencijas, mobilumo galimybes, o ypač – įsidarbinimo motyvaciją.

Kaip parodė jaunimo nedarbo socialinių ekonominių pasekmių vertinimai, jaunimo nedarbas yra vienas iš labiausiai neigiamų nedarbo rūšių – ypač jaunimo ilgalaikis nedarbas, kadangi jis ne tik neša savyje ekonominių pasekmių našta, bet ir sąlygoja asmens (jauno žmogaus) darbo motyvacijos praradimą, kas gali apspręsti tolimesnę jo socialinę atskirtį bei socialinę dezintegraciją (nusikalstama veikla, suicidinės nuostatos, žalingi įpročiai ir pan.). Tokiu būdu, kiekvienos šalies socialinė bei darbo rinkos politika ypatingą dėmesį turi skirti jaunimo nedarbo prevencijai bei jaunimo nedarbo mažinimui.

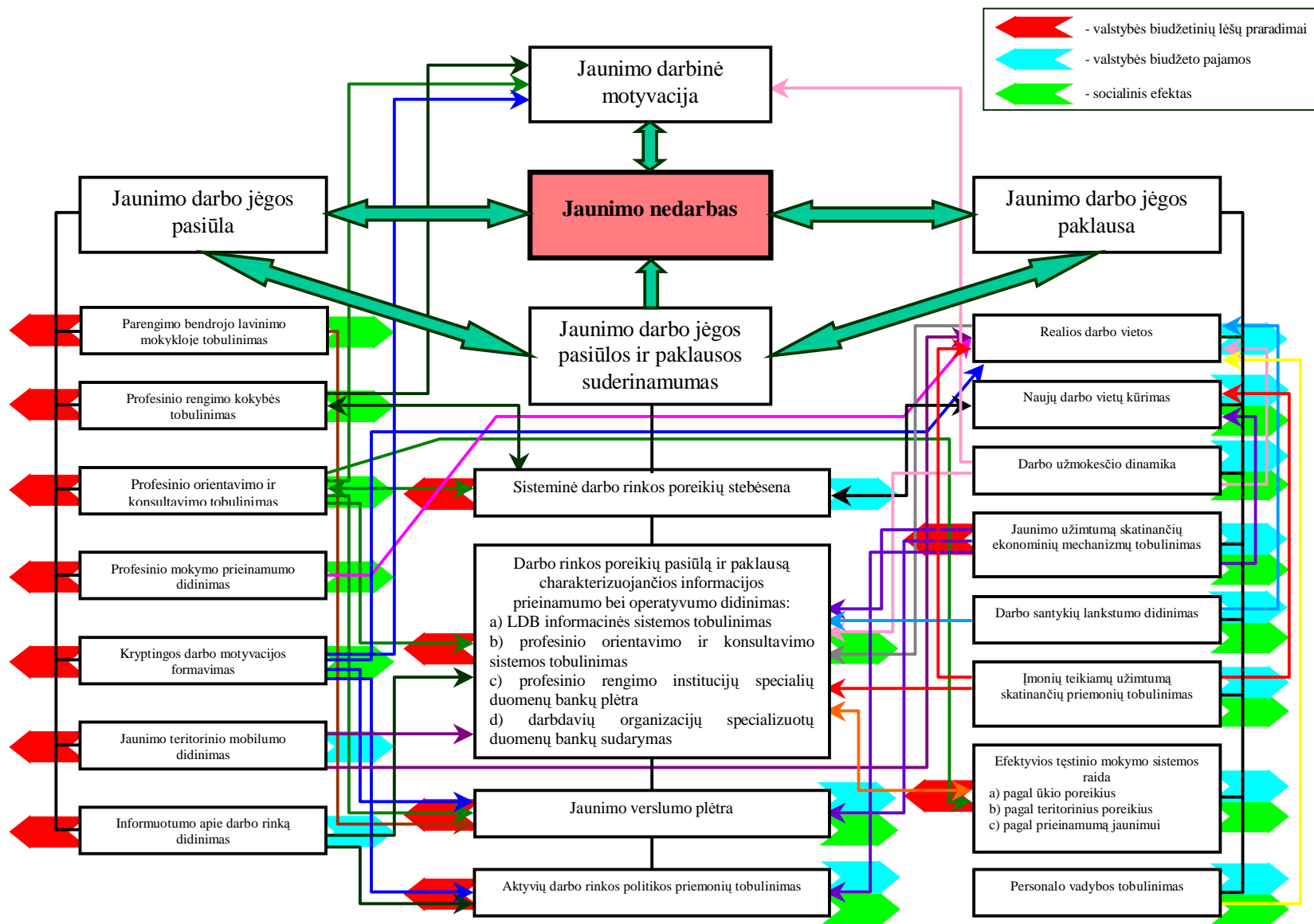
Darbo pabaigoje pateiksime jaunimo nedarbo mažinimo principinį modelį (37 pav.). Apibendrinant disertacinio tyrimo medžiagą pagrįstai galima teigti, jog jaunimo nedarbo pasekmė – jaunimo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo bei jaunimo darbinės motyvacijos stoka. Todėl pateiktame modelyje išskiriamos jaunimo darbo jėgos pasiūlos tobulinimo, darbo jėgos paklausos bei darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo didinimo kryptys, t. y. sistemiškai pavaizduoti pagrindiniai svertai, kurie galėtų būti realizuojami mažinant jaunimo nedarbą, ir nurodyti ryšiai tarp jų (detaliau šios kryptys buvo aptartos ankstesniuose šio darbo skirsniuose).

Darbo pabaigoje pateiksime konkrečius pasiūlymus/rekomendacijas šių krypčių realizavimui, ypatingą dėmesį skiriant sunkiau integruojamoms/pažeidžiamoms (profesinio pasirengimo aspektu) jaunimo subrinkos grupėms.

Rekomendacijos/pasiūlymai jaunimo padėčiai darbo rinkoje gerinti

1. Bendrosios rekomendacijos jaunimo darbo pasiūlos ir paklausos derinimui:

- Nedarbo lygio pokyčiams Lietuvoje yra būdinga mažėjanti nekvalifikuoto darbo paklausa ir tuo pat metu didėjantis aukštos kvalifikacijos specialistų bei kvalifikuotų darbininkų poreikis. Ūkiui vis labiau orientuojantis į Europos Sąjungos ekonomines bei socialines struktūras, siekiant užtikrinti racionalesnę žmoniškųjų išteklių plėtrą, ypatingą reikšmę įgauna darbo išteklių kokybės atitikimas ūkio poreikiams. Profesinio mokymo tobulinimas yra svarbus rezervas darbo pasiūlos ir paklausos struktūrų atitikimui gerinti.



37 pav. Jaunimo nedarbo mažinimo principinis modelis

- Darbuotojų paklausa darbo rinkoje ir švietimo sistemos pasiūla grįžtamojo ryšio būdu veikia viena kita, todėl galima kalbėti apie švietimo sistemos poveikį užimtumui ir kvalifikacijų rinkai. Taigi siekiant, kad darbo jėgos potencialas parengimo mastu atitiktų šalies strategines plėtros kryptis, reikėtų užtikrinti glaudų ryšį tarp švietimo ir bendrosios ekonominės sistemos plėtojimo. Pageidautina parengti įvairių žinybų bendras programas ir įvertinti būsimus profesijų bei kvalifikacijų poreikius, sukurti specialistų rengimo ir darbo rinkos nuolatinio derinimo sistemą.

- Siekiant mokymo įstaigų absolventų konkurencingumo, būtina nuolat tobulinti mokslo ir studijų procesą, laiku reaguoti į šalies ūkyje bei jos darbo rinkoje vykstančius pokyčius, gerinti rengiamų specialistų praktinio pasirengimo kokybę bei užtikrinti galimybę mokymosi proceso metu įgytas žinias sėkmingai pritaikyti darbinėje praktikoje.

- Siekiant suderinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą vietinėje darbo rinkoje, būtų tikslinga, kad visų tipų mokymo įstaigos glaudžiai bendradarbiautų su jų teritorijoje esančiais Pramonės, amatų ir prekybos, Žemės ūkio rūmais, šakinėmis struktūromis ir parengtų savo ruošiamų specialistų poreikio prognozes, numatytų mokymo programų keitimo bei tobulinimo perspektyvas.

- Kadangi kvalifikuota darbo jėga koncentruota išimtinai didmiesčiuose, ilgainiui provincijose susiformavo didelis darbo jėgos disbalansas kvalifikaciniu požiūriu. Tikslinga numatyti sistemą priemonių, skatinančių kvalifikuotą darbo jėgą, tarp jų ir aukštųjų mokyklų absolventus, apsigyventi ir dirbti vidutinio dydžio ir mažesniuose miestuose bei kaimuose.

- Siekiant spręsti aukštosiose mokyklose rengiamų specialistų poreikio nustatymo problemas, tikslinga: a) aukštosioms mokykloms formuoti numatomų priimti studentų struktūrą pagal studijų programas, remiantis moksliniais pagrindais, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius. Svarbu kelti aukštųjų mokyklų gebėjimą studijų programas paremti moksliniais tyrimais, užtikrinant darbo rinkos poreikių ir studijų vienovę. Priimamų studentų struktūra turėtų būti pamatuota, atsižvelgiant į turimų dėstytojų profesinio pasirengimo lygį, nes kitaip nukenčia studentų rengimo kokybę; b) plėtoti aukštosiose mokyklose parengtų specialistų padėties darbo rinkoje stebėseną (monitoringą), tirti jų padėties darbo rinkoje pokyčius. Tyrimams galėtų būti panaudota Darbo biržos, Statistikos departamento, „Sodros“ bei kitų institucijų duomenų bazės. Darbo rinkos monitoringo rezultatus tikslinga plačiai naudoti, reguliuojant bei prognozuojant į aukštąsias mokyklas priimamų studentų skaičių bei jų pasiskirstymą pagal studijų kryptis.

2. Rekomendacijos bendrojo bei profesinio mokymo prieinamumui didinti:

Disertacijoje atlikti tyrimai leidžia teigti, jog profesijos įsigijimas yra svarbi integracijos į darbo rinką prielaida. Aukštesnė kvalifikacija užtikrina didesnes įsidarbinimo galimybes. Todėl būtina jaunimui sudaryti sąlygas įgyti atitinkantį darbo rinkos poreikius pirminį profesinį pasirengimą nuosekliojo švietimo sistemoje: aukštosiose, aukštesniosiose bei profesinėse mokyklose. Tuo tikslu svarbu didinti jaunimo iš šeimų, turinčių mažas pajamas, vidurinio, profesinio, aukštesniojo, aukštojo mokymosi prieinamumą. Tikslinga savivaldybėse įsteigti fondus, teikiančius finansinę pagalbą vaikams ir jaunimui (lėšos apmokėti išlaidoms už mokinių (iš socialiai remiamų šeimų) mokymo reikmenis, kelionės išlaidas vykstant į olimpiadas, už dalyvavimą sporto būreliuose, studijas, skirti stipendijas ir kt.). Parengti teisinius aktus, pagal kuriuos jaunimas, baigęs studijas naudodamasis fondo parama, tam tikram laikui (pvz., 3 metams) grįžtų į rajoną, jeigu jame būtų atitinkamos įsidarbinimo galimybės. Tai, iš vienos pusės, jaunimui padėtų įgyti profesiją ir įsitvirtinti darbo rinkoje. Antra vertus, regionams padėtų apsirūpinti specialistais, kurių šiuo metu jiems stinga (pvz., psichologais, teisininkais, medikais ir kt.).

3. Rekomendacijos profesinio mokymo praktiniam pasirengimui gerinti:

- Tyrimų rezultatai parodė, kad, tobulinant profesinį parengimą, ypatingas dėmesys turi būti sutelktas į jaunimo praktinį pasiruošimą ir profesinių įgūdžių tobulinimą. Tobulinant jaunimo praktinį pasirengimą bei pirmojo įdarbinimo rėmimą, reikėtų taikyti subsidijų darbdaviams iš

Užimtumo fondo ar Valstybės biudžeto (6–12 mėnesių) bei socialinio draudimo įmokų mažinimo (1–2 metams) programas. Jas taikant būtina numatyti darbdavio išipareigojimą išsaugoti darbuotojo užimtumą pasibaigus rėmimo ar lengvatos galiojimo laikui. Tokio pobūdžio priemonių taikymą tikslinga diferencijuoti pagal teritorijas bei profesijų grupes, atsižvelgiant į esamo struktūrinio nedarbo mastus. Be to, studentų praktiniam pasirengimui gerinti tikslinga pritraukti struktūrinių fondų lėšas.

- Švietimo ir mokslo ministerijos internetinėje svetainėje tikslinga sukurti specialų *studentų praktikos duomenų banką* (bazę). Banke turėtų būti pateikiami duomenys apie praktiką planuojančius atlikti aukštųjų mokyklų studentus pagal aukštąsias mokyklas bei studijų programas. Remiantis banke paskelbta informacija, darbdaviai galėtų pateikti paraiškas dėl studentų praktikos atlikimo jų įmonėse. Tokiu būdu darbdaviai galėtų patys aktyviau prisidėti prie studentų praktinio pasirengimo gerinimo bei vėliau jų įdarbinimo. Tai padėtų lengviau spręsti darbo pasiūlos ir paklausos atitikimą darbo rinkoje.

- Apsvarstyti galimybę įkurti aukštųjų mokyklų studentų *praktinio pasirengimo centrus*, kuriuose būtų tobulinami studentų praktinio pasirengimo įgūdžiai. Galimi šių centrų finansavimo šaliniai – valstybės biudžetas, suinteresuotų darbdavių bei struktūrinių fondų lėšos.

- Siekti, kad rengiami aukštųjų mokyklų specialistai būtų supažindinami su *naujausiomis technologijomis, technologiniais laimėjimais* bei naujais savo studijų srities informacija. Tiek aukštosios mokyklos, tiek suinteresuoti darbdaviai turėtų daugiau investuoti į naujas technologijas, taip užtikrindami pakankamą studentų mokymo kokybę bei reikalingas žinias įsidarbinimui. Studentų praktinio pasirengimo gerinimui tikslinga vis labiau pritraukti struktūrinių fondų lėšas.

4. Rekomendacijos nedirbančio jaunimo ekonominiam aktyvumui didinti:

a) Nekvalifikuoto jaunimo ekonominio aktyvumo didinimas bei įdarbinimo problemų sprendimo galimybės.

- Siekiant didinti nedirbančio jaunimo ekonominį aktyvumą, būtina ypatingą dėmesį skirti asmenų, *nebaigusių pagrindinės mokyklos („iškritusių“ iš bendrojo lavinimo švietimo sistemos)*, problemų sprendimui. Šie asmenys dažniausiai neturi mokymosi motyvacijos, yra žemo, o kartu skirtingo išsilavinimo (baigę 5, 6, 7, 8 klases). Darbo biržos pasiūsti juos į mokymą turi nedaug galimybių, nes pagal Valstybinį Studijų ir mokymo programų registrą, norint dalyvauti darbo rinkos mokymo programose, minimalus išsilavinimo reikalavimas, iš esmės, yra pagrindinis išsilavinimas. Todėl darbo biržoms spręsti minėto jaunimo profesinio mokymo bei integracijos į darbo rinką problemas yra labai sudėtinga. Siekiant šią problemą išspręsti, visų pirma, svarbu užtikrinti Švietimo įstatymo nuostatos apie vaikų ir paauglių iki jiems sueis 16 metų mokymosi bendrojo lavinimo arba kitokioje formaliojo švietimo institucijoje įgyvendinimą.

- Sprendžiant 12–16 metų paauglių ir jaunuolių mokymosi motyvacijos problemą, o kartu siekiant mažinti išeinančių iš bendrojo lavinimo mokyklos (nebaigusių 9–10 klases) ir toliau niekur nesimokančių asmenų skaičių, nuosekliojo švietimo sistemoje būtina plėsti jaunimo mokyklų tinklą, kelti jų prestižą.

- Darbo biržose užsiregistravusių nebaigusių pagrindinės mokyklos jaunimą tikslinga motyvuoti grįžti mokytis į bendrojo lavinimo sistemą: bendrojo lavinimo ar jaunimo mokyklas. Mūsų nuomone, tokiam jaunimui būtų tikslinga iš Užimtumo fondo apmokėti kelionės išlaidas į aukščiau minėtas mokyklas, vertinant jų mokymąsi kaip dalyvavimą aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse.

- Darbo biržose užsiregistravusiam jaunimui, neturinčiam mokymosi motyvacijos, taip pat grįžusiems iš įkalinimo vietų, plėtoti psichologinę pagalbą, aiškintis žemos motyvacijos priežastis, padėti jiems apsispręsti mokymosi naudai. Mokymo įstaigose reikėtų organizuoti bent 2–3 savaitių

parengiamuosius profesinio mokymo kursus. Jų tikslas būtų skatinti minėtų asmenų darbo ir mokymosi motyvaciją, padėti žmogui atstatyti psichologinę pusiausvyrą, visuomeninį aktyvumą, dienos ritmą.

- Aptarti galimybę jaunimui, nebaigusiam pagrindinės mokyklos, rengti specialias (pvz., iki 2 m. trukmės) mokymosi programas prie profesinių mokyklų, norintiems sudarant galimybę baigti pagrindinę mokyklą. Šie metai galėtų būti užskaitomi ir kaip pirmieji valstybės pripažintų profesijų profesinio mokymosi metai (jei jaunas žmogus nuspręstų toliau mokytis profesinėje mokykloje).

- Svarstyti galimybę nekvalifikuoto jaunimo mokymą organizuoti atskiruose nuo suaugusiųjų jaunimo mokymo centruose. Jų kontingentas būtų 15–18 m. amžiaus asmenys, dažniausia nebaigę vidurinės bendrojo lavinimo mokyklos. Minėtuose centruose jie galėtų būti supažindinami su įvairių profesijų darbuotojų darbu: mokomi medžio, metalo apdirbimo, aptarnavimo sferos ir kitų darbų, suteikiamos pagrindinės darbo kompiuteriu žinios. Be profesinių žinių, jiems būtų suteikiama bendrakultūrinių žinių, bendravimo įgūdžių, ugdomas darbštumas, savarankiškumas, iniciatyvumas. Mokymas vyktų pvz., 12 mėn. Po to praktiniams įgūdžiams įgyti jaunimą tikslinga 6 mėn. nukreipti pas darbdavius. Praktinio darbo laikotarpį finansuotų darbo birža iš Užimtumo fondo lėšų. Kai po praktikos jaunuoliai grįžtų į centrą, nuspręstų, kokį darbą pasirinks darbo rinkoje. Jei abejotų, būtų nukreipiami į profesinį orientavimą. Jei dar reikia mokytis, tada būtų nukreipiami į suaugusiųjų mokymo centrą ir dar 2–3 mėn. galėtų pagilinti savo žinias labiau specializuotoje srityje. Pavyzdžiui, Airijoje manoma, jog tai labai pasiteisina, padeda užimti jaunus žmones ir priartinti jų asmeninius interesus prie darbo rinkos poreikių.

- Darbo biržoje užsiregistravusiam nekvalifikuotam (baigusiam vidurinę mokyklą) jaunimui iki 24 m. tikslinga pailginti darbo biržos finansuojamo profesinio mokymo trukmę (pvz., iki 1 ar daugiau metų) su sąlyga, kad bus užtikrinta aukštos kokybės gamybinė praktika (mokymo dirbtuvėse ar pačiose įmonėse). Tokį mokymą tikslinga organizuoti tik teritorijose, kuriose nedarbo lygis viršija šalies vidurkį ir yra ypač aštri jaunimo įsidarbinimo problema.

- Taikytina nekvalifikuoto jaunimo (nuo 17 m. amžiaus) mokymo forma – darbas mokiniui. Pagal darbo biržos nukreipimą asmuo sudaro kontraktą su darbdaviu ne ilgiau kaip 1 metams ir įgyja profesinį pasirengimą betarpiškai darbo vietoje. Valstybė įmonei kompensuoja išlaidas mokymui ir socialiniam draudimui, suteikia mokesčių lengvatą.

Atsižvelgiant į darbdavių poreikius, gali būti naudojamos ir kitos mokymo gamyboje formos. Švietimo ir mokslo ministerija bei Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba turėtų išspręsti tokiu būdu įgytos profesijos sertifikavimo klausimą.

- Tikslinga, kad rengiant ir tvirtinant jaunimo (o taip pat ir nekvalifikuoto) užimtumo schemas, profesinio mokymo programas, suteikiant kvalifikaciją, aktyviai dalyvautų socialiniai partneriai – darbdavių atstovai.

- Taikytinos nekvalifikuoto jaunimo užimtumo schemas, derinant darbą ir mokymąsi (pusę laiko skiriant darbui, pusę – mokymuisi). Taip pat galima derinti viešuosius darbus ir mokymąsi. Pirmąją dienos pusę, paprastai, dirbama, o kita – panaudojama profesiniam pasirengimui ar pastovaus darbo paieškoms.

- 19–24 m. amžiaus jaunimui tikslinga taikyti nestandartines užimtumo formas (ne visą darbo dieną, lanksčius darbo grafikus, namudinį darbą).

b) Siekiant spręsti jaunimo, turinčio profesiją, įdarbinimo problemas bei didinti jų ekonominį aktyvumą:

- Būtina plėsti jaunų bedarbių, turinčių profesiją, tiek kvalifikacijos tobulinimo, tiek perkvalifikavimo programų pasiūlą ir sudaryti tam atitinkamas finansines sąlygas. Tikslinga plėtoti

neformalųjį mokymą, sukurti kompetencijų įvertinimo sistemą, kuri leistų pripažinti neformaliuoju mokymu įgytas kompetencijas.

- Aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių tobulinimui bei perkvalifikavimui plačiau taikyti neakivaizdinę mokymo formą, taikant 12–18 mėnesių ar net 2 metų mokymosi trukmę. Diegti ir plėtoti distancinį mokymą, parengti programas, kurios sudarytų galimybę įgyti profesinę kvalifikaciją, ją tobulinti ar keisti. Tai padės reikiamu laiku ir efektyviai įsisavinti naujas žinias ir įgūdžius, kurių reikalauja dinamiška informacinė visuomenė.

- Kaip konstruktyvaus bendradarbiavimo rezultatas tarp Lietuvos darbo biržos bei Švietimo ir mokslo ministerijos galėtų būti sukurta *Bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, reintegracijos į darbo rinką programa*. Pagal mūsų nuostatą, į šią programą galėtų būti įtrauktos šios priemonės: kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo kursai, magistro studijos (tiek tos pačios, tiek kitos specialybės), kitos specialybės bakalauro studijos, specialios profesinės studijos aukštosiose mokyklose.

- Būtina plėtoti tęstinį įmonių dirbančiųjų mokymą, plėtojant kvalifikacijos tobulinimo programų pagal modulinį mokymą įvairovę bei užtikrinti atitinkamas finansines galimybes. Augant kvalifikacijos tobulinimo poreikiams, svarbu plėtoti kvalifikacijos tobulinimo programų pagal modulinį mokymą rengimą.

- Steigti aukštųjų mokyklų studentams darbdavių bei darbdavių ir valstybės finansuojamas studijų vietas. Suinteresuoti darbdaviai galėtų pasirašyti sutartis su aukštųjų mokyklų studentais, išipareigodami skirti jiems stipendiją ir juos po studijų įdarbinti, tuo tarpu, pastarieji privalėtų atidirbti toje įmonėje tam tikrą laikotarpį.

- Sudaryti sąlygas, kad kai kurių reikiamų (ir ypač trūkstamų darbo rinkoje) studijų programų *specialistai aukštosiose mokyklose būtų rengiami darbdavių užsakymu*. Tikslinga sudaryti trišales sutartis tarp darbdavių, aukštųjų mokyklų bei aukštųjų mokyklų studentų, kurie, sėkmingai baigę studijas, vėliau būtų įdarbinami sutartyje numatytoje įmonėje. Pasinaudojus šia bendradarbiavimo forma, galėtų būti ruošiami netgi naujų kvalifikacijų specialistai, kurie šiuo metu nėra rengiami šalies profesinio rengimo sistemoje.

PAGRINDINĖS IŠVADOS

1. Disertaciniame darbe atlikta sąvokų, kuriomis operuoja disertantas, ir teorinių koncepcijų analizė parodė, jog dabartiniu metu socialinėje ekonominėje teorijoje susiformavo tokia situacija, kai žmonių, kaip vieno iš gamybos veiksnių, apibūdinimui, naudojamos savo prasme labai panašios ekonominės kategorijos – darbo ištekliai, darbo jėga, darbo potencialas ir pan. Disertacijoje pateiktoje darbo išteklių klasifikacijoje siūloma naudoti *visuminių darbo išteklių sąvoką*, kuri apimtų aktyvius ir potencialius darbo išteklius. Autorė motyvuoja, kad, nustatant *visuminių darbo išteklių* sąvokos žemutinę ribą, negalima ignoruoti ir tų namų ūkių narių, kurie nors epizodiškai įtraukiami į žemės ūkio gamybą. Viršutinę jos ribą nubrėžtų oficialiai įtvirtintas pensinis amžius, kartu į aptariamus išteklius įtraukiant ir faktiškai dirbančius pensinio amžiaus bei neįgalius visuomenės narius. Toks požiūris į darbo išteklių sampratą atitiktų tradiciškai susiformavusią padėtį šalyje.

2. Tiriant jaunimo užimtumą ir nedarbą, būtina apibrėžti jaunimo, kaip tam tikros socialinės grupės (subrinkos), sąvoką. To reikalauja ne tik metodologinės nuostatos, bet ir jaunimo amžiaus tarpsnio neapibrėžtumas, dėl kurio dažnai kyla mokslinės ir praktinės diskusijos. Šio klausimo sudėtingumas didėja ir dėl to, kad jaunimo amžiaus ribos nuolat kinta veikiamos ekonominių, politinių, kultūrinių, edukologinių, demografinių ir kitų visuomeninių veiksnių. Atliktos analizės rezultatų pagrindu autorė parodo, jog nors įvairiose šalyse jaunimo samprata yra skirtinga, tačiau daugumoje šalių jaunimo žemutinė amžiaus riba yra siejama su įstatymuose numatytu amžiumi, kuomet yra baigiamas privalomas mokymas. Tuo tarpu viršutinė jaunimo amžiaus riba įvairiose šalyse nustatoma remiantis pakankamai skirtingais kriterijais. Autorė motyvuoja, kad darbo rinkos požiūriu viršutinės jaunimo amžiaus ribos kriterijus yra šios amžiaus grupės *ekonominis aktyvumas*. Dauguma jaunimo iki 25 metų amžiaus baigia mokslus ir įsilieja į darbo rinką. Todėl disertacijoje traktuojama, kad jaunimas – tai 15–24 metų šalies gyventojai.

3. Nėra teorijos, visapusiškai paaiškinančios jaunimo kaip probleminės grupės darbo rinkoje susidarymo priežastis. Tiek neoklasikinė, tiek keinsistinė teorija bei jos šiuolaikinės interpretacijos negali paaiškinti daugelio darbo rinkoje vykstančių procesų. Šiose teorijose nagrinėjama darbo rinka yra, kaip taisyklė, homogeninė, todėl jos negali paaiškinti atskirų darbo rinkos segmentų, juose vykstančių procesų ypatumų, tame tarpe – ir jaunimo subrinkos formavimosi ir raidos dėsningumą. Autorė motyvuoja, kad homogeninė darbo rinka iš esmės yra abstrakcija, o realiame gyvenime ją sudaro daugybė subrinkų, besiskiriančių įvairiais aspektais – teritoriniu, demografiniu, profesiniu, kvalifikaciniu ir kt. Toks metodologinis požiūris leido disertaciniame darbe jaunimo subrinką išskirti į savarankišką tyrimo objektą ir jį visapusiškai išnagrinėti pasitelkiant tokias teorijas, kaip žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo, segmentavimo ir kt. Iš atliktos analizės seka, kad jaunimo nedarbas, kaip socialinis ekonominis reiškinys, yra ypač nepalankios egzogeninių ir endogeninių veiksnių tarpusavio sąveikos rezultatas.

4. Mokslinėje literatūroje sutinkame kontrastingas tas pačias darbo rinkos sąvokas išreiškiančių rodiklių kiekybines reikšmes (pvz., jaunimo užimtumo, visuminės darbo jėgos ir kt.). Ir tai ne tik statistinių, siaurąja prasme, bet ir neišspręstų metodologinių problemų pasekmė. Darbe motyvuojama, kad jaunimo nedarbo lygis, išreikštas jaunų bedarbių procentiniu santykiu su šios amžiaus grupės darbo jėga, neatspindi realios situacijos darbo rinkoje, kai kalbama apie jaunimo, kaip visumos (visos amžiaus grupės), nedarbą. 2005 m. jaunimo darbo jėga apėmė tik apie 30 % šalies jaunimo. Taigi oficialus nedarbo lygio rodiklis atspindi tik 30 % jaunimo padėtį, o kiti 70 % lieka už vertinimo ribos. Todėl, autorės nuomone, šis įprastinis nedarbo lygio rodiklis negali būti pagrindiniu, jaunimo padėtį darbo rinkoje apibendrinančiu, rodikliu. Disertacijoje pagrindžiama, jog šalia šio tradicinio nedarbo lygio rodiklio būtina plačiau taikyti *jaunimo dalies* tarp bedarbių bei *demografinį* jaunimo nedarbo lygio rodiklį. Tais atvejais, kai darbo jėgos skaičius tiriamoje amžiaus grupėje itin svyruoja, vertėtų labiau pasikliauti jaunų bedarbių skaičiaus rodiklio *pokyčių analize*. Be to, darbe pagrindžiamas naujas *harmonizuotas* jaunimo nedarbo lygio rodiklis, kuris, autorės nuomone, atspindi jaunimo subrinkos, kaip visos tiriamos visumos, nedarbo mastą. Kartu

disertacijoje motyvuojama, kad vis svarbesniu jaunimo nedarbo dinamikos tendencijų vertinimo elementu turėtų tapti skirtingų rodiklių derinimas (įskaitant ir absoliutinius) tyrimo eigoje.

5. Disertacijoje pagrindžiama, jog egzistuoja glaudus ryšys tarp bendrojo užimtumo lygio bei jaunimo amžiaus grupės užimtumo lygio (tarp minėtų dydžių stebima stipri teigiama koreliacija ($r = 0,716, p = 0,045$)). Tyrimas parodė, jog 1997–2005 m. mažėjant bendram gyventojų užimtumui, jaunimo užimtumas taip pat mažėjo. Tačiau, kaip parodė detalesnė statistinių duomenų analizė, vykstantys pokyčiai darbo rinkoje skirtingas demografines grupes įtakojo labai nevienodai – užimtumo sumažėjimas labiausiai palietė jaunimo amžiaus grupei priskiriamus asmenis. Atlikta jaunimo nedarbo lygį įtakojančių veiksnių regresinė analizė parodė, jog laisvų darbo vietų skaičius regionuose labiau įtakoja jaunimo nedarbą nei darbo rinkos politikos priemonės (pavyzdžiui, jaunimo dalyvavimas darbo rinkos profesiniame mokyme).

6. Disertacijoje pagal autorės pagrįstą originalią metodiką įvertintas ekonominis nuostolis dėl jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčių, kuris matuojamas nesukuriamu BVP. Ekonomikos teorijoje, nagrinėjant ekonominį nuostolį dėl nedarbo, jis dažniausiai įvertinamas lyginant faktinio ir natūralaus nedarbo lygio rodiklius. Disertacijoje, vertinant šiuos nuostolius, išskiriami du skirtingi jaunimo padėties darbo rinkoje charakterizuojantys komponentai – *užimtumas ir nedarbas*. Tai leidžia visapusiškai išnagrinėti problemą bei atskleisti tyrimo eigoje iškilusius prieštaravimus. Pagal minėtą metodiką, vertinant jaunimo padėties šalies darbo rinkoje pokyčių įtaką BVP, disertacijoje išskirti trys laikotarpiai. Skaičiavimai parodė, kad 1997–1998 m. darbo našumo kilimas nusvėrė neigiamą jaunimo užimtumo sumažėjimo poveikį BVP. 1998–2001 m. darbo našumas didėjo lėčiau negu mažėjo jaunimo užimtumas, todėl jaunimo sukuriamas BVP mažėjo. Nuo 2002 m. pradėjo didėti jaunimo užimtumas ir sukuriamas BVP. Tačiau BVP didėjimas nepadengė ekonominio nuostolio, ankstesniais metais susidariusio dėl darbo rinkai nepalankių jaunimo padėties pokyčių. Be to, pabrėžtina, jog 2002–2005 m. laikotarpiu stebimi trumpalaikiai jaunimo užimtumo bei jų įtakos BVP teigiami pokyčiai, o nauja ryški ekonominio nuostolio mažėjimo dėl jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčių dar nesusiformavo. Visumoje 1997–2005 m. laikotarpiu šalies ūkis dėl jaunimo užimtumo sumažėjimo patyrė apie 1,6 mlrd. Lt nuostolį. Kartu dėl mažėjančio jaunimo nedarbo papildomai galėjo būti sukuriama BVP už 553 mln. Lt (potencinė nauda). Didelė negauta potencinė nauda rodo, kad šalies ūkyje buvo neišnaudotos galimos nedarbo sumažinimo galimybės. Nors jaunimo nedarbo mažėjimas turėtų reikšti didesnę jo užimtumą, tačiau, užuot pagausinę dirbančiųjų gretas, dalis jaunų žmonių, tiriamu laikotarpiu palikusių šalies darbo rinką, papildė ekonomiškai neaktyvių gyventojų dalį.

7. Disertacijoje atlikti skaičiavimai parodė, kad ekonominiam nuostoliui dėl užimtumo mažėjimo įtakos turėjo ir didėjanti *jaunimo emigracija*. 1997–2005 m. dėl šalies gyventojų migracijos nesukuriamas BVP padidėjo nuo 3,5 % iki 7,1 %, tame tarpe jaunimo amžiaus grupėje – nuo 4,0 % iki 9,1 %. Taigi migracija, kurioje vyrauja jaunesnio amžiaus asmenys, yra svarus Lietuvos ekonomikos augimą lėtinantis veiksnys.

8. Autorės atliktas jaunimo nedarbo socialinių bei psichologinių aspektų specialus tyrimas (naudojant faktorinę analizę) parodė, kad nedarbo įtakos materialinei padėčiai vertinimas stipriau koreliuoja su *tarpasmeninių santykių* sritimi, o ne su aktyvumu kitose visuomeninio gyvenimo srityse. Tyrimo rezultatai suteikia galimybę analizuoti ir platesnes nedarbo socialines pasekmes: 68,6 % tyrime dalyvavusių respondentų nurodė, kad jaunimo nusikalstamumas yra gyvenimo sąlygų pasekmė, ir net 72,8 % – kad jaunimo darbinė veikla yra pagrindinis nusikalstamumą mažinantis veiksnys.

9. Disertacijoje atliktas tyrimas parodė, jog jaunimo nedarbas – tai nepakankamai efektyvios švietimo, profesinio rengimo (plačiąja prasme), socialinės apsaugos, darbo rinkos bei ekonominės politikos visumoje rezultatas. Darbe motyvuojama, jog sprendžiant jaunimo nedarbo problemas, svarbiausia yra užtikrinti sisteminius ir kompleksinius sprendimus, tiek tobulinant jaunimo darbo potencialo formavimo, tiek ir jo įdarbinimo priemones – lanksti kompleksinė jaunimo nedarbo prevencijos bei jo mažinimo sistema turėtų prasidėti bendrojo lavinimo mokykloje ir užsibaigti mokesčių lengvatų „puokšte“ (įvairove) darbdaviams, įdarbinantiems atitinkamų grupių jaunimą.

LITERATŪROS SARAŠAS

1. Adamonienė R. Darbo išteklių pasiūlos–paklausos derinimo būdai ir mechanizmai // Tarptautinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 2002“ pranešimų medžiaga. Kaunas: KTU, 2002, p. 8–12.
2. Adnett N. *European Labour Markets: Analysis and policy*. New York: Addison Wesley Longman, 309 p.
3. Ahiakpor J.C.W. Keynes on the Classics: A Revolution Mainly in Definitions? // *Keynes and the Classics Reconsidered* (ed. Ahiakpor J. C.W.). Boston Hardbound: Kluwer Academic Publishers, 1998, ISBN 0-7923-8149-1, 224 p.
4. Aigner D.J., Clain G.G. Statistical Theories of Discrimination in Labour Market // *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, No. 2, 1977, p. 175–187.
5. Akerlof G. Labor Contracts as a Partial Gift Exchange // *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, 1982, p. 543–570.
6. Altig D., Fitzgerald T., Rupert P. Okun's Law Revisited: should We Worry about Low Unemployment? // *Economic Commentary*, 1997. <http://www.clev.frb.org/research/com97/0515.htm>.
7. Amacher R.C., Sweeney R.J. On the Integration of Labor Markets: A Definition and Test of the Radical–Segmentation Hypothesis // *Journal of Labor Research*, Vol. 2, No. 1, 1981, p. 25–38.
8. Andersen T.M., Vetter H. Equilibrium youth unemployment // *Journal of Economics*, Vol. 61, No. 1, 1995, ISSN 09318658, p. 1–10.
9. Andolfatto D. Evidence and Theory on the Cyclical Asymmetry in Unemployment Rate Fluctuations // *Canadian Journal of Economics*, Vol. 30, No. 3, 1997, p. 709–21.
10. Arrow K. Some mathematical model of race in the labour market // *Racial Discrimination in Economic Life* (ed. Pascal). Lexington Mass: Lexington Books, 1972, p. 83–102.
11. Aslanbeigui N. Unemployment through the Eyes of a Classic // *Keynes and the Classics Reconsidered* (ed. Ahiakpor J.C.W.). Boston Hardbound: Kluwer Academic Publishers, 1998, ISBN 0-7923-8149-1, 224 p.
12. Atkinson A. B., Michlewright J. Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: a Critical Review // *Journal of Economic Literature*, No. 4, 1991, p. 1679–1727.
13. Atkinson A. B. *The Economics of Inequality* (2nd ed.). Oxford: Clarendon Press, 1989, ISBN 0-19-877209-2, 330 p.
14. Auštrevičius P., Pupkevičius D., Treigienė D. Šiuolaikinių ekonomikos terminų enciklopedinis žodynas. Vilnius: Lietuvos komersantas, 1991, ISBN 5-417-00624-6, 512 p.
15. Azizi N., Lasonen J. *Education, Training and the Economy: Preparing Young People for a Changing Labour Market*. Finland: University of Jyväskylä, Institute for Educational Research, 2006, ISBN 951-39-2385-1, 170 p.
16. Backhouse R.E., Salanti A. *Macroeconomics and the Real World: Keynesian Economics, Unemployment, and Policy*. Oxford: Oxford University Press; 2001, ISBN 0199242046, 312 p.
17. Baethge M., Oberbeck H. *Zukunft der Angestellten*. Frankfurt/Main, New York, 1986.
18. Baker G. and Holmstrom B. Internal Labour Markets: too Many Theories, too Few Facts // *American Economic Review*, Vol. 85, No. 2, 1995, p. 255–259.
19. Ball L., Mankiw N.G. The NAIRU in Theory and Practice // *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 16, No. 4, 2002, p. 115–136.
20. Barkauskas V. Gamybos veiksnių ir išteklių apibūdinimas ir skiriamosios ypatybės // Tarptautinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 2002“ pranešimų medžiaga. Kaunas: KTU, 2002, p. 8–12.
21. Barro R.J. *Macroeconomics*. New York, Chsichester, Brisbane, Toronto, Singapore: John Wiley and Sons, 1993, ISBN: 0-471-57543-7, 599 p.
22. Becker G. Human capital, Effort and the Sexual Division of Labor // *Journal of Labour Economics*, Vol. 3, 1985, p. 33–58.
23. Becker G. *The Economics of Discrimination* (2nd ed.). London, Chicago: University of Chicago Press, 1992.
24. Bednarski M. Badanie efektywnosci narzædзи aktywnego oddziaływania na rynek pracy // *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce*. Warszawa: JPiSS, 1996, p. 12–17.
25. Bennett R., Glennerster H. and Nevison D. Investing in Skill: to Stay on or not to Stay on? // *Oxford Review of Economic Studies*, Vol. 8, 1982, p. 130–145.
26. Beržinskienė D., Martinkus B. Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės // *Inžinerinė ekonomika* Nr. 2 (22), 2001, p. 57–60.
27. Bewley T. A Depressed Labour Market as Explained by Participants // *American Economic Review*, Vol. 85, No. 2, 1995, p. 250–254.

28. Bishop J., Montgomery M. Does Target Jobs Credit Create Jobs at Subsidized Firms? // *Industrial Relations*, No. 3, 1993.
29. Bjorklund A. Eriksson T. Unemployment and Mental Health: Evidence from Research in the Nordic countries // *Scandinavian Journal of Social Welfare*, Vol. 7, 1998.
30. Black D.A., Noel B.J., Wang Z. On-the Job Training, Establishment Size, and Firm Size, Evidence for Economies of Scale in the Production of Human Capital // *Southern Economic Journal*, Vol. 66, 1999.
31. Blau G. Testing a two Dimensional Measure of Job Search Behavior // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 59, 1994, p. 288–312.
32. Blažienė I. Gyventojų pajamos ir jų normalizavimas Lietuvoje. Daktaro disertacijos santrauka: socialiniai mokslai, ekonomika. Vilnius, 2002, 40 p.
33. Block Ch. Female Unemployment and Knowledge of Self // *Unemployment – its Theory, Policy and Structure* (ed. Pedersen J.). New–York, Walter de Gruyter, 1987, p. 339–353.
34. Boeri T., Brucker H. The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Wages in the EU Member States: Final Report of the European Integration Consortium. Berlin–Milano, 2000.
35. Bolle M., Jacobsen H.D. Nauja rizika ateityje: euro zonos plėtra į Rytus // *Pinigų studijos*, Nr. 2, 2002, p. 78–85.
36. Briggs V. M. Youth Employment and Training Programs: a Review and a Reply // *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 41, No. 1, 1987, ISSN 0019-7939/87/4101, p. 137–145.
37. Brinkman Ch. Unemployment in the Federal Republic of Germany // *Unemployment – its Theory, Policy and Structure* (ed. Pedersen J.). New–York, Walter de Gruyter, 1987, p. 285–302.
38. Brinkmann Chr., Klaunder W., Reyher L., Thon M. Methodische und Inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve. Aspects of the Hidden Reserve Regarding Methods and Substance. *MittAB* 4, 1987.
39. Briscoe G., Wilson R. Forecasting Economic Activity Rates // *International Journal of Forecasting*, No. 8, 1992, p. 201–217.
40. Britton A. Education and Inequality // *National Institute Economic Review*, No. 1, 1995, p. 6–7.
41. Burtless G. Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence of a Wage Voucher Experiment // *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 39, 1985, p. 105–114.
42. Buttler F., Emmerich K. The Costs and Benefits of Active Labour Market Policy in East Germany Transformation Process // 7th Annual Conference of the European Association of Labour Economists. Lyon, 1995.
43. Cain G.G. The Challenge of Segmented Labor Theories to Orthodox Theory // *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, 1976, p. 1215–1257.
44. Calmfors L., Skedinger P. Does Active Labour Market Policy Increase Employment? Theoretical Considerations and Some Empirical Evidence from Sweden // *Oxford Review of Economic Policy*, 11, 1995, p. 91–109.
45. Calmfors L. Active Labour Market Policy and Unemployment: a Framework for the Analysis of Crucial Design Features // *Labour Market and Social Policy Occasional Paper*, No. 15, 1994. Paris: OECD.
46. Calmfors L., Lang H. Macroeconomic Effects of Active Labour Market Programmes in a Union Wage–Setting Model // *Economic Journal*, Vol. 105, 1995, p. 601–619.
47. Carone G. Long–term Labour Force Projections for the 25 EU Member States: A set of Data for Assessing the Economic Impact of Ageing Migration. *European Economy, European Commission Directorate–General for Economic and Financial Affairs. Economic Papers*. Brussels, 2006, 110 p.
48. Cockx B. The Design of Active Labour Market Policies: Building in Effective Incentives // *International Labour Review*, Vol. 139, No. 4, 2000, p. 457–481.
49. Compston H. Conceptual Innovation and Public Policy: Unemployment and Paid Leave Schemes in Denmark // *Journal of European Social Policy*, Vol. 11, No. 2, 2001, p. 117–133.
50. Continuing Vocational Training in Enterprises (CVTS2). *Statistics in Focus*. Eurostat, European Communities, 2002.
51. Corjijn M. Transition into Adulthood in Flanders: Results from the Fertility and Family Survey 1991–1992 // NIDI, CBGS Publications. Brussel: Vlaamse Gemeenschap, 1996, p. 2–3.
52. Corjijn M. Transitions to Adulthood in Europe for the 1950s and 1960s Cohorts // *CBGS– Werkdocument*, No. 4, 1999, 17 p.
53. Coser L.A., Nock S.L., Steffan P. A., Spain D. *Introduction to Sociology* (3rd ed.). San Diego: Harcourt Brace Jovanovich, 1991, 144 p.
54. Cottrell A. Keynes, Ricardo, Malthus and Say's Law // *Keynes and the Classics Reconsidered* (ed. Ahiakpor J. C.W.). Boston Hardbound: Kluwer Academic Publishers, 1998, ISBN 0-7923-8149-1, 224 p.

55. Courgeau D., Lelievre E. Interrelations between First Homeownership, Constitution of the Family, and Professional Occupation in France // *Demographic Applications of Events History Analysis* (ed. Trussle J., Hankison R., Tilton J). Oxford: Clarendon Press, 1992.
56. Černyšov I. Konceptii, opredelenija, i metodi učiota zaniatosti, bezraboticy i nepolnoj zaniatosti. Vilnius, Seminar MTD, 1992.
57. Česnaitė B., Dilba R. ir Šlekys A. Aktualūs bedarbių profesinio mokymo tobulinimo klausimai // *Aktualūs socialinės politikos klausimai*, Nr. 1, 1999, p. 93–105.
58. Česnaitė B., Gruževskis B., Žagelienė R. Darbo rinkos profesinis mokymas – efektyvus darbo jėgos paklausos ir pasiūlos derinimo veiksnys. Vilnius: Agora, 1998, ISBN 9986-633-24-9, 159 p.
59. Česnaitė B., Gruževskis B. Jaunimo mokymosi prieinamumo problema // *Tarptautinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 2001“ medžiaga*. Kaunas: Technologija, 2001, p. 60–67.
60. Damidavičius M. Darbo pasiūlos ir paklausos įvertinimo metodika // *Tarptautinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 99“ pranešimų medžiaga*. Kaunas: Technologija, 1999, p. 67–69.
61. Damidavičius M. Lietuvos darbo rinkos pagrindinių rodiklių dinamika 1992–1996m. // *Lietuvos statistikos departamento darbai*, Nr. 4. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 1997, ISSN 1021-9234, p. 19–27.
62. Damidavičius M. Teritorinių darbo biržų veiklos vertinimas // *Lietuvos statistikos departamento darbai*, Nr. 3. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 1998, ISSN 1392-642X, p. 39–50.
63. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 1997–2001 (darbo jėgos tyrimų duomenys). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2002.
64. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas (tyrimo duomenys, 2002 I–IV ketv.). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2003.
65. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 1998–2003 (darbo jėgos tyrimų duomenys). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2004.
66. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 1997–1999 (darbo jėgos tyrimų duomenys). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2000.
67. Darbo rinka ir gyventojų užimtumas 1996–2000. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2001, ISSN 1648-0295.
68. Darbo rinka ir gyventojų užimtumas 1998–2002. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2003, ISSN 1648-0295.
69. Darbo rinkos profesinio mokymo plėtros socialiniai ekonominiai aspektai / Aktualūs socialinės politikos klausimai. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2005/6, ISSN-1648-6269, 151 p.
70. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora, 1998, 159 p.
71. Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų profesijas ir išsilavinimą 2002. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2004.
72. Douglas S., Stock J.H., Watson M.W. How Precise are Estimates of the Natural Rate of Unemployment // *Reducing Inflation: Motivation and Strategy*. Chicago: University of Chicago Press, 1997, p. 195–246.
73. Davidson C., Lawrence M., Matusz S. The Structure of Simple General Equilibrium Models with Frictional Unemployment // *Journal of Political Economy*, Vol. 96, No. 6, 1988, p. 1267–1293.
74. De Goede M., Spruijt E., Cora M., Duindam V. Family problems and Youth unemployment // *Adolescence*, Fall, Vol. 139, No. 35, 2000, ISSN 0001-8449, p. 587–602.
75. Delgado M., Martin T.C. Fertility and Family Surveys in Countries of the ECE Region. Standart Country Report: Spain // *Economic Studies*, No. 10i. New York: UN/ECE, UNPF, 1999.
76. Demografijos metraštis 2002. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Vyriausybės, 2003.
77. Deutsche Gesellschaft im Wandel. Band 2. C.W. Leske Verlag Opladen, 1970.
78. Deutschmann C. Labour Market Segmentation and Wage Dynamics // *Managerial & Decision Economics*, Vol. 2, No. 3, 1981, p. 145–160.
79. Dickens W., Lang K. A Test of Dual Labor Market Theory // *American Economic Review*, Vol. 75, 1992, p. 702–805.
80. Dillard D. Fiscal Policy in Depression // *the Economics of John Maynard Keynes: the Theory of a Monetary Economy*. New York: Prentice–Hall, 1948, p. 102–134.
81. Dobryninas A., Gaidys V., Gruževskis B., Poviliūnas A., Skapcevičius V., Šaulauskas M.P., Žukas S. Socialiniai pokyčiai: Lietuva 1990/1998. Vilnius: Garnelis, 2001, ISBN 9955-428-04-X, 215 p.
82. Dobravolskas A. Laisvo darbo jėgos judėjimo padariniai // *Integracijos žinios*, Nr. 5, 2001, 7 p.

83. Doering P.B., Piore M. J. *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass D.C.: Health and Company, 1971.
84. Dolto F. *La Cause des Enfants*. Robert Lafont. Paris, 1985.
85. Dolton P., Kidd M. *Occupational Access and Wage Discrimination* // *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 56, 1994, p. 457–474.
86. Dolton P.J. *The Economics of Youth Training in Britain*. // *The Economic Journal*, Vol. 103, September, 1993, ISSN 00130133, p. 1261–1278.
87. Doob C.B. *Sociology: An Introduction* (2nd ed). Holt, Rinehart and Winston, Inc., New York, 1988, 132 p.
88. Eberhart D. *Massenarbeitslosigkeit und Neoliberalismus: ein Wirtschaftspolitisches Konzept auf dem Prüfstand*. Stuttgart: Ibidem–Verl, 1998, 124 p.
89. Ehrenberg R.G., Smith R.S. *Modern Labour Economics (Theory and Public Policy)*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company, 1985.
90. *Ekonomikos teorijos terminų žodynis*. Vilnius: VU, 1992.
91. Ellis R.A., Taylor M.S. *The Role of Self Esteem within the Job Search Process* // *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 4, 1983, p. 632–640.
92. *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission, 2003, ISBN 92-894-6015-6, 244 p.
93. Engelbrecht H.J. *Human Capital and Economic Growth: Cross–Section Evidence for OECD Countries* // *Economic Record*, Vol. 79, 2003.
94. England P. *The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation* // *Journal of Human Resources*, Vol. 17, No. 3, 1982, p. 358–379.
95. European Commission. *A Community of Fifteen Key Figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission, 2000.
96. Fay R. *Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries* // *Labour Market and Social Occasional Papers*, No. 18. Paris: OECD, 1996.
97. Falk A., Lalive R., Zweimuller J. *The Success of Job Applications: a New Approach to Program Evaluation* // *Labour Economics*, Vol. 12, No. 6, December, 2005, p. 739–748.
98. Feather N.T., Barber J.G. *Depressive Reactions and Unemployment* // *Journal of Abnormal Psychology*, 1983, Vol. 92, No. 2, p.185–195.
99. Featherman D. L., Hogan D.P., Sorensen A. *Entry into Adulthood: Profiles of Young Men in the 1950s* // *Life–Span Development and Behaviour*, No. 6, 1984, p. 159–202.
100. Felli L., Ichino A. *Do marginal Employment Subsidies Increase Re–employment Probabilities?* // *Labour*, Vol. 3, No. 2, 1988, p. 63–89.
101. Felli L., Harris Ch. *Learning, Wage Dynamics, and Firm–Specific Human Capital* // *Journal of Political Economy*, Vol. 104, No. 4, 1996, p. 838–868.
102. Fischer S. *The Role of Macroeconomic Factors in Growth* // Working Paper 4565, National Bureau of Economic Research, 1993.
103. Fletcher D. R. *The Effectiveness of Active Labour–Market Policies: Latest Evidence from the National Development. Environment and Planning C: // Government and Policy*, Vol. 16, No. 5, 1998, p. 573–590.
104. Forster M., Heliesen A., Kolberg J.E. *Luxembourg Employment Study* // Working Paper, No. 1. Les: the New Challenge an Introduction to Concepts, Documentation, and Background Statistics. Luxembourg: A Division of CEPS/Instead, 1996, 79 p.
105. Franz W. *Arbeitsmarktökonomik*. (4., überarb). Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Honkong, London, Mailand, Paris, Singapur, Tokio: Springer, 1999, 438 p.
106. Frazis H. J., Spletzer J. R. *Worker Training: what we’ve Learned from the National Longitudinal Survey?* // *Monthly Labor Review*, February, 2005, p. 48–58.
107. Freeman R.B., Medoff J.L. *Why does the Rate of Youth Labor Force Activity Differ across Surveys? The Youth Labor Market Problem: its Nature, Causes, and Consequences* (ed. Freeman R.B., Wise D.). ISBN 0-226-26161-1. London, Chicago: Universty of Chicago Press, 1982, p. 75–114.
108. Fuchs J. *Long–term labour Projections for Germany – the Concept of the Potential Labour Force* // *IAB Labour Market Research Topics*. Institut fur Arbeitsmarkt end Berufsforschung, 1995, 28 p.
109. Gage N.L., Berliner D.C. *Pedagoginė psichologija*. Vilnius, 1994.
110. Gaižiūnas J. *Darbo rinkos evoliucija*. Vilnius: Mintis, 1990, 84 p.
111. Galtier B., Gautie J. *Employment Protection and Labour Market Policies: Trade–offs or Complementarities? The Case of France* // *Employment Paper*, No. 17. Geneva: International Labour Office, 2001, ISBN 92-2-112755-9, 54 p.

112. Gautie J. Promoting Employment for Youth: a European Perspective // Preparing Youth for the 21 century: the Transition from Education to the Labour Market. Paris: OECD, 1999, p. 419–436.
113. Gavelis V. Skurdo, nedarbo ir nusikalstamumo ryšys // *Ekonomika*, Nr. 48, 1999, p. 50–58.
114. Gyvenimo sankirtos / (Red. Taljūnaitė M.). Vilnius: Filosofijos, sociologijos ir teisės institutas, 1992, p. 4–7.
115. Glyn A., Rowthorn R. European Employment Policies // Unemployment in Europe (ed. Michie J. and Smith G.). London: Academic Press, 1994, p. 188–98.
116. Gombos E. The Efficiency of Retraining Schemes in Hungary // Conference “The Politics and Economics of Global Employment”. Helsinki, 1994.
117. Granstrom F. Fertility and Family Surveys in Countries of the ECDE Region. Standart Country Report: Sweden // *Economic Studies*, No. 10b. New York: UN/ECE, UNPF, 1997.
118. Gray A. The Comparative Effectiveness of Different Delivery Frameworks for Training of the Unemployed // *Journal of Education and Work*, Vol. 13, No. 3, 2000, ISSN 1363-9080, p. 307–325.
119. Griliches Z. Education, Human Capital, and Growth: a Personal Perspective // *Journal of Labour Economics*, Vol. 15, No. 2, 1997, ISSN 0927-5371, p. 330–344.
120. Groot W. and Mekkelholt E. The Rate of Return to Investments on–the–Job Training // *Applied Economics*, 27, 1995, p. 173–181.
121. Grubb D. Direct and Indirect Effects of Active Labour Market Policies in OECD Countries // *The UK Labour Market: Comparative Aspects and Institutional Developments* (ed. Barrell R.). National Institute of Economic and Social Research and Cambridge University Press, 1994, p. 183–213.
122. Gruževskis B. Darbas užimtumo struktūros kaita // *Socialiniai pokyčiai: Lietuva 1990–1998*. Vilnius, 2000.
123. Gruževskis B. Nedarbas – pavojus Lietuvos visuomenei // *Lietuvos ūkis*, 1994 liepos–rugpjūčio mėn.
124. Gruževskis B. Žmogaus socialinė raida: Užimtumas. Vinius: Justitia, 2002, ISBN 9986-567-80-7, 112 p.
125. Gruževskis B., Pocius A., Okunevičiūtė–Neverauskienė L. Jaunimo įsitvirtinimo Lietuvos darbo rinkoje galimybių tobulinimas. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006.
126. Hall R.E. Modern Theory of Unemployment Fluctuations: Empirics and Policy. California: Stanford University, National Bureau of Economic Research, 2002.
127. Harhoff D., Kane T.J. Is the German Apprenticeship System a Panacea for the US Labor Market? // *Journal of Population Economics* (Berlin), Vol. 10, 1997, p. 171–196.
128. Hinrichs K. What can be Learned from Whom? Germany’s Employment Problem in Comparative Perspective // *The European Journal of Social Sciences*, Vol. 15, No. 2, 2002, p. 77–98.
129. Hogan D. P. The Transition to Adulthood as a Career Contingency // *American Sociological Review*, Vol. 45, 1980, p. 261–276.
130. Hogan D.P. Transitions and Social Change // *The Early Leaves of American Men*. New York: Academic Press, 1981.
131. Holmlund B. Comments on Per Skedinger: Employment Policies and Displacement in the Youth Labour Market // *Swedish Economic Policy Review*, No.2, 1995.
132. Holzer H.J. Structural/Frictional and Demand–Deficient Unemployment in Local Labor Markets // Working Paper, No. 2652. National Bureau of Economic Research, 1988.
133. Holzer J.Z., Kowalska I. Fertility and Family Surveys in Countries of the ECE Region. Standart Country Report: Poland // *Economic Studies*, No. 10d. New York: UN/ECE, UNPF, 1997.
134. Holzer H. J. Job Search by Employed and Unemployed Youth // *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No. 4, July, 1987, ISSN 0019-7939/87/4004, p. 601–611.
135. Hurd M. Compensation Measure of the Cost of Unemployment to the Unemployed // *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 1995, No. 2, 1980, ISSN 00335533, p. 225–243.
136. Intersegment and Racial Differences in Nonemployment Mobility // *American Economist*, Vol. 36, No. 1, 1992, p. 35–44.
137. Jackson P.R., Stafford E.M. Unemployment and Psychological Distress in Young People: the Moderating Role of Employment Commitment // *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 3, 1983, p. 525–535.
138. Jahoda M. Work, Employment and Unemployment: Values, Theories and Approaches in Social Research // *American Psychologist*, Vol. 35, No. 2, 1981, p. 184–91.
139. Jantchiasuskas E. Arbeitsmarktpolitik: Deutsches Modell. Hannover: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, 1993, ISBN 3-922739-46-6, 65 p.
140. Jochem S. Nordic Labour Market Policies in Transition // *West European Politics*, Vol. 23, No. 3, 2000, p. 115–139.
141. Jonsson O.P. Say’s Law and the Keynesian Revolution: How Macroeconomics Lost Its Way // *Southern Economic Journal*, Vol. 65, 1999.

142. Jimeno J.F., Rodriguez–Palenzuela D. Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks. ISSN 1561-0810 // Working Paper, No.155. European Central Bank, 2002, 61 p.
143. Jovaiša L. Hodegetika. Auklėjimo mokslas. Vilnius: Agora, 1995.
144. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy, Vol. 87, 1979, p. 972–990.
145. Jugend'92. Hrsg. Von Jugendwerk der Deutschen Shell. Leske–Budrich, Opladen, 1992.
146. Julkunen I. Being Young and Unemployed Relations and Actions in Northern Europe. Academic Dissertacion. Helsinki: University Press, 2002, ISSN 1235-0966, 202 p.
147. Kabaila A. Darbo išteklių ir jų kokybės įvertinimo problema // Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, ekonomika. Vilnius: VU, 1995, p. 13–17.
148. Kahn A.S. Social Psychology. Dubugue Iowa: C.Brown Publishers, 1989.
149. Katz E. and Ziderman A. Investment in General Training: the Role of Information and Labour Mobility // Economic Journal, Vol. 100, 1990, p. 1147–1158.
150. Keilman N., Kuijsten A., Vossen A. Modelling Household Formation and Dissolution. Oxford: Clarendon Press, 1988.
151. Keynes M. Expectation as Determing Output and Employment // The General Theory of Employment, Interest and Money (corrected and formatted by Andy Blunden). Macmillan: Cambridge University Press, 1936 (this edition: <http://marxists.org/reference/subject/economics/keynes/general-theory/>).
152. Keynes M. The General Theory of Employment, Interest and Money (corrected and formatted by Andy Blunden). Macmillan: Cambridge University Press, 1936.
153. Kelias: II dalis / (Red. Kasparavičienė V., Maniukaitė G., Mikšys A.). Vilnius: Filosofijos, sociologijos ir teisės institutas, 1994, 115 p.
154. King I. A Natural Rate Model of Frictional and Long–term Unemployment // Canadian Journal of Economics, Vol. 23, No. 3, 1990, p. 523–45.
155. Kirchner C., Smith B. Transition to What? Education and Employment Outcomes for Visually Impaired Youths after High School // Journal of Visual Impairment & Blindness, August, 2005, p. 499–504.
156. Kobaj M. Metody badania I poprawy efektywnosci programow przeciwdzialania bezrobociu // Polityka spoleczna, No. 2, 1996, p. 3–7.
157. Kolyta S. Integracija į ES – konvergencijos prielaidos ir ekonominė politika // Lietuvos ekonomikos apžvalga, Nr. 2, 2002, p. 82–92.
158. Koning P., Van den Berg G.J. Structural and Frictional Unemployment in an Equilibrium Search Model with Heterogeneous Agents // Journal of Applied Econometrics, Vol. 10, No. 5, 1995, p.133–51.
159. Korman A.K. Towards a Hypothesis of Work Behavior // Journal of Applied Psychology, Vol. 54, No. 1, 1970, p.31–41.
160. Kroach E. and Sjoblom K. Schooling as Human Capital or a Signal // Journal of Human Resources, 28, 1994, p. 156–180.
161. Kulmiz L. Die Geringere Entlohung Weiblicher Arbeitnehmer, Lohndifferenzierung oder Lohndiskriminierung? Universitat Mainz: Shaker Verlag Aachen, 1999, 438 p.
162. Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment // Thirteenth International Conference of Labour Statisticians. Geneva: ILO, 1982, p. 59–60.
163. Landmann O., Jerger J. Beschäftigungstheorie. Berlin: Springer, 1999, 312 p.
164. Larsen C.A. Policy Paradigms and Cross–National Policy (Learning) From Danish Employment Miracle // Journal of European Public Policy, Vol. 9, No. 5, 2002, p. 715–736.
165. Laurer R.H. Social Psychology. Dubugue Iowa: C.Brown Publishers, 1989.
166. Laužackas R., Lydeka Z. Techninio mąstymo transformacija ir verslumo ugdymo prielaidos pereinant į rinkos ekonomiką // Ekonomika, Nr. 43, 1997, p. 98–118.
167. Laužackas R., Lydeka Z. Socioedukologinis profesinio rengimo kaitos Lietuvos įvertinimas // Filosofija ir sociologija, Nr. 2, 1998, p. 84–91.
168. Lazear E. Discrimination in Labour Markets // Economics of Discrimination (ed. Holfman E.). Kalmazoo: Upjohn Institute, 1991, p. 17–24.
169. Lazear E. P. Skill–Weighted Human Capital // Monthly Labor Review, Vol. 126, 2003.
170. Lazear E. P. Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions // American Economic Review, Vol. 71, 1981, p. 606–620.
171. Lefkowitz J. Self Esteem of Industrial Workers // Journal of Applied Psychology, Vol. 51, No. 6, 1967, p. 21–528.

172. Leonavičius J. Stojimo į aukštąją mokyklą veiksnių ir motyvų kitimas // *Filosofija ir sociologija*, Nr. 3, 1996, p. 18–24.
173. Leontaridi M. Segmented Labour Markets: Theory and Evidence // *Journal of Economic Surveys*, Vol. 12, No. 1, 1998, p. 63–102.
174. Lietuvos darbo biržos veikla 1999–2004. Vilnius: Baltijos kopija, 2005.
175. Lietuvos darbo rinka skaičiais 1991–2000. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2001.
176. Lietuvos darbo rinka skaičiais. Vilnius: Baltijos kopija, 2003.
177. Lietuvos gyventojai pagal amžių 2001–2003. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2004.
178. Lietuvos socialinė ekonominė raida 1995–2005. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 1995–2004. ISSN 1392-2874.
179. Lietuvos Statistikos metraštis 1927–1928. K., 1929.
180. Lietuvos Statistikos metraštis 1994–95. Vilnius: Metodinis leidybinis centras, 1995, ISBN 9986-409-09-8, 476 p.
181. Lietuvos Statistikos metraštis 1996. Vilnius: Metodinis leidybinis centras, 1996, ISBN 9986-409-13-6, 531 p.
182. Lietuvos Statistikos metraštis 1997. Vilnius: Metodinis leidybinis centras, 1997, ISBN 9986-409-24-1, 560 p.
183. Lietuvos Statistikos metraštis 1998. Vilnius: Metodinis leidybinis centras, 1998, ISBN 9986-409-28-4, 560 p.
184. Lietuvos Statistikos metraštis 1999. Vilnius: Metodinis leidybinis centras, 1999, ISBN 9986-409-33-0, 591 p.
185. Lietuvos Statistikos metraštis 2000. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2000, ISBN 9986-589-68-1, 612 p.
186. Lietuvos Statistikos metraštis 2001. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2001, ISBN 9986-589-70-3, 636 p.
187. Lietuvos Statistikos metraštis 2002. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2002, ISBN 9986-589-78-9, 684 p.
188. Lietuvos statistikos metraštis 2003. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2004.
189. Lindbeck A. Unemployment – Structure // No. 676 in Seminar Papers from Stockholm University, Institute for International Economic Studies, 1999.
190. Lippman S.A., McCall J.K. Search Unemployment: Mismatches, Layoffs and Unemployment Insurance // *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 82, Issue 2, 1980, ISSN 03470520, p. 253–273.
191. Luobikienė I. Jaunimo vartojiškų orientacijų formavimosi ypatumai pereinamuoju laikotarpiu // *Filosofija ir sociologija*, Nr. 3, 1995.
192. Macleod W.B., Malcomson J., Gomme P. Labor Turnover and the Natural Rate of Unemployment: Efficiency Wage versus Frictional Unemployment // *Journal of Labor Economics*, Vol. 12, No. 2, 1994, p. 276–315.
193. Main B.G.M., Shelly P. The Effectiveness of the Youth Training Scheme as a Manpower Policy // *Economica*, Vol. 57, 1990, p. 495–514.
194. Mayer K. U., Schwarz K. The Process of Leaving the Parental Home: some German Datas // *Later Phases of the Family Life Cycle* (ed. Grebennik E., Hohn C., and Macjensen R.). Oxford: Clarendon Press, 1989.
195. Marchand O. Youth Unemployment in OECD Countries: How Can the Disparities be Explained? // *Preparing Youth for the 21st Century: the Transition from Education to the Labour Market*. OECD, No. 50767, 1999, ISBN 92-64-17076-6, p. 329–346.
196. Mardsen D., Richardson R. Youth Pay and Employers' Recruitment Practices for Young Workers in Western Europe // *British Journal of Industrial Relations*, No. 24, 1986, p. 25–27.
197. Marini M.M. Determinants of the Timing of Adult Role Entry // *Social Science Research*, Vol. 14, 1985, p. 303–350.
198. Marksas K. Kapitalas (1 tomas). Vilnius, 1957.
199. Martinkus B. Darbo ištekliai ir jų naudojimas. Kaunas: Technologija, 1998, p. 19–22.
200. Martinkus B., Sakalas A., Sanavičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija, 2000.
201. Martinkus B., Sanavičienė A. Darbo ekonomika. Kaunas: Technologija, 1996.

202. Matiušaitytė R. Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties darbo rinkoje gerinimas // *Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, ekonomika*. Kaunas, 2001, 172 p.
203. Matulionis A., Mikšys A. Jaunimo vertybinių orientacijų sistema // *Gyvenimo sankirtos*. Vilnius: Filosofijos, sociologijos ir teisės institutas, 1992, p. 31–33.
204. McConnell C.R., Brue S.L. *Economics* (15th ed.). McGraw–Hill, 2001, ISBN: 0072340363, 880 p.
205. *Measurement of Unemployment. Surveys of Economically Active Population. Employment, Unemployment and Underemployment: an ILO Manual on Concepts and Methods* (ed. Hussmanns R., Mehran F., Verma V.). Geneva: International Labour Office, 1992, ISBN 92-2-106516-2, p. 95–120.
206. Merz M. *Search Theory Rediscovered: Recent Development in the Macroeconomics of the Labour Market // Search theory and Unemployment* (ed. Woodbury S.A., Davidson C.). Boston: Kluwe Academic Publishers, 2003, ISBN 1-4020-7333-X, 250 p.
207. Metcalf D. *Employment Subsidies and Redundancies // Unemployment Search and Labour Supply* (ed. Blundell R. and Walker I.). Cambridge: Cambridge University Press, 1986, p. 103–120.
208. Mikelionienė S. *Perėjimas į socialinę brandą // Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, sociologija*. Vilnius, 2000.
209. Milgrom P., Oster S. *Job Discrimination, Market Forces and Invisibility Hypothesis // Quarterly Journal of Economics*, 52, 1987, p. 453–474.
210. Miller M.V., Hoppe S.K. *Attributions for Job Termination and Psychological Distress // Human Relations*, Vol. 47, No. 3, 1994, p. 307–325.
211. Mincer J. *On the Job Training – Costs, Returns and Some Implications // Journal of Political Economy*, 70, 1962, p. 50–79.
212. Mincer J. *The Distribution of Labour Incomes – a Survey // Journal of Economic Literature*, Vol. 8, 1970.
213. Mitani N. *The Japanese Employment System and Youth Labour Market // Preparing Youth for the 21 Century: the Transition from Education to the Labour Market*. Paris: OECD, 1999, p. 305–328.
214. Molienė O. *Lietuvos darbo statistikos raida // Lietuvos statistika XX amžiuje*. Vilnius: Lietuvos Statistikos departamentas, 1999, p. 163–173.
215. Morrissey M. *The Dual Economy and Labor Market Segmentation: A Comment on Lord and Falk // Social Forces*, Vol. 60, No. 3, 1982, p. 883–892.
216. Mortimer J.T. *Adulthood. Encyclopedia of Sociology* (ed. Bogatta E. F., Borgatta M. L.). N.Y.: Macmillan Publishing Comany, Vol. 1, 1992, p. 1–10.
217. Mullard M. *Understanding Economic Policy*. London, New York: Routledge, 1992, ISBN 0-415-06881-9, 318 p.
218. *Namų ūkių pajamos ir išlaidos 2002*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos Vyriausybės, 2003.
219. *Namų ūkių pajamos ir išlaidos 2004*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos Vyriausybės, 2005.
220. *New Agendas in the Study of the Policy Process / ed. Hill M*. New York: Harvester Wheatsheaf, 1993, ISBN 0-7450-1291-4, 242 p.
221. Nickson D., Warhurst Ch., Cullen A.M. & Watt A. *Bringing in the Excluded? Aesthetic Labour, Skills and Training in the 'New' Economy // Journal of Education and Work*, Vol. 16, No. 2, June 2003, ISSN 1363-9080, p. 186–203.
222. Noack T., Ostby L. *Fertility and Family Surveys in Countries of the ECE Region. Standart Country Report: Norway // Economic Studies*, No. 10a. New York: UN/ECE, UNPF, 1996.
223. Noon M., Blyton P. *The Realities of Work*. London: Macmillan Press, 1997, ISBN 0-33-63640-6, 235 p.
224. O'Higgins N. *The Challenge of Youth Unemployment*. Strasbourg: International Labour Office, 1997, 72 p.
225. O'Higgins N. *The Characteristics of Youth Unemployment // Youth Unemployment and Employment Policy: a Global Perspective*. Geneva: International Labour Office, 2001, ISBN 92-2-111348-5, p. 17–38.
226. O'Higgins N. *Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries*. Washington: World Bank, No. 2, 2003, 54 p.
227. O'Rand A.M. *Stratification and the Life Course // Handbook of Aging and the Social Sciences* (ed. Binstock R. H., George L. K., 3rd ed.). San Diego: Academic Press, 1990, p. 130–150.
228. Oaxaca R., Ransom M. *On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials // Journal of Econometrics*, 61, 1994, p. 5–21.
229. O'Brien. *Psychology of Work and Unemployment*. New York: John Wiley and Sons, Ltd., 1986.
230. *OECD Employment Outlook 2002*. France: OECD, 2002, ISBN 92-64-19778-8, 336 p.

231. Offe K., Hinrichs K. Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "Benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern // Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik. Offe C. (Hrsg.) Opfer des Arbeitsmarktes, Zur Theorie der Strukturierten Arbeitslosigkeit. Neuwied: Darmstadt, 1977.
232. Official Journal of the European Communities 22, 2001 01 24, p. 18–26.
233. Official Journal of the European Communities 215, 2001 08 09, p. 30–37.
234. Oi W.Y. Employment Relations in Dual Labor Markets // Journal of Labour Economics, 8, 1990, p. 124–149.
235. Organization for Economic Co-operation and Development. Active Labour Market Policies: Assessing Macroeconomic and Microeconomic Effects // Employment Outlook. Paris, 1993, July, p. 39–80.
236. Orszag J.M., Snower D. Youth Unemployment and Government Policy // Journal of Population Economics, 1999, p. 197–213.
237. Orszag J.M., Snower D. Youth Unemployment and Government Policy // Journal of Population Economics, Vol. 12, 1999, p. 197–213.
238. Osterlund R. Pathways and Participation in Vocational and Technical Education and Training: Denmark. France, Paris: OECD, 1998, ISBN 92-64-15368-3, p.117–130.
239. Panovas I. Tarptautinės darbo organizacijos statistikos rodiklių sistema ir jos palyginamoji analizė. Vilnius, 1992, p. 3–7.
240. Papell D., Christian J. Murray, Ghiblawi H. The Structure of Unemployment // The Review of Economics & Statistics, Vol. 82, No. 2, 2000, p. 309–315.
241. Pass Ch., Lowes B., Davies L. Ekonomikos terminų žodynas. Vilnius: Baltijos bisnis, 1997, ISBN 9986-604-01-X, 584 p.
242. Patrick D.L., Scambler G. Sociology as Applied to Medicine. London, 1982, p. 34–35.
243. Paul R. The School-to-Work Transition: a Cross-National Perspective // Journal of Economic Literature, Vol. 39, No. 1, 2001, ISSN 00220515, p. 34–93.
244. Phelps E. The Statistical Theory of Racism and Sexism // American Economic Review, Vol. 62, 1972, p. 659–661.
245. Pigou A.C. Employment and Equilibrium: A Theoretical Discussion. London: Macmillan, 1949, 288 p.
246. Pigou A.C. Employment and Unemployment // Employment and Equilibrium: A Theoretical Discussion. London: Macmillan, 1949, p. 9–17.
247. Pigou A.C. Full Employment. Keynes's "General Theory": A Retrospective View. London: Macmillan, 1950, p. 5–8.
248. Pigou A.C. Keynes's Fundamental Conception // Keynes's "General Theory": A Retrospective View. London: Macmillan, 1950, p. 20–21.
249. Pigou A.C. The Character of the Keynesian Equilibrium // Keynes's "General Theory": A Retrospective View. London: Macmillan, 1950, p. 25–29.
250. Pigou A.C. The Classical View // Employment and Equilibrium: A Theoretical Discussion. London: Macmillan, 1949, p. 85–99.
251. Piore M.J. Labour Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong? // American Economic Review, Vol. 73, No. 2, 1983, p. 249–254.
252. Pissarides Ch.A. Unemployment and Macroeconomics. Economica // New Series, Vol. 56, 1989, p. 1–14.
253. Pissarides C.A. Unemployment and Vacancies in Britain // Economic Policy, Vol. 1, 1986, p. 500–559.
254. Pocius A. Absoliutiniai ir santykiniai nedarbo rodikliai // Lietuvos statistikos departamento darbai. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Nr. 1, 1995, ISSN 1021-9234, p. 25–30.
255. Pocius A. Gyventojų užimtumo tendencijos ir regioniniai tyrimai Lietuvoje // Lietuvos statistikos darbai. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Nr. 2, 1997, ISSN 1021-9234, p. 12–27.
256. Polkovnichenko V. Human Capital and the Private Equity Premium // Review of Economic Dynamics, Vol. 6, No. 4, 2003, p. 831–845.
257. Prachowny M. F.J. Okun's Law: Theoretical Foundations and Revised Estimates // The Review of Economics and Statistics, Vol. 75, No. 2, 1993, ISSN 00346535, p. 331–336.
258. Rajan A. Job Subsidies: do They Work? // Special Report. Gower: Institute of Manpower Studies Series, 1985.
259. Rakauskienė O. G. Užimtumas ir jo plėtros prielaidos // Lietuvos ekonomikos apžvalga, Nr. 1, 2001, p. 140–146.
260. Rebitzer J.B. Radical Political Economy and the Economics of Labor Markets // Journal of Economic Literature, Vol. 31, No. 3, 1993, p. 1394–1435.

261. Recent Labour Market Developments and Prospects. OECD Employment Outlook, 2002, ISBN 92-64-19778-8, p. 13–57.
262. Reder M.W. The Theory of Frictional Unemployment // *Economica*, Vol. 36, No. 141, 1969, p. 1–28.
263. Reich M., Gordon D.M., Edwards R.C. A Theory of Labor Market Segmentation // *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, 1973, p. 359–366.
264. Resolution Concerning Statistics of Economically Active Population, Employment and Underemployment // *Current International Recommendations on Labour Statistics*. Geneva: International Labour Office, 1988, p. 47–58.
265. Ryan P. The School-to-Work Transition: Problems and Indicators // *Youth Learning and Society* (ed. Perret-Clermont A.N., Pontecorvo C., Resnik L., Zittoun T., Burge B.). Cambridge: UK: Cambridge University Press, 2003.
266. Riddell W.C. Measuring Unemployment and Structural Unemployment // *Canadian Public Policy*, Vol. 26, No. 1, 2000, p. 101–108.
267. Riley M.W. Cohort Perspectives // *Encyclopedia of Sociology* (ed. Bogatta E. F., Borgatta M. L.). New York: Macmillan Publishing Company, Vol. 1, 1992, p. 231–236.
268. Rosholm M. Cyclical Variations in Unemployment Duration // *Journal of Population Economics*, Vol. 14, No. 1, 2001, p. 173–191.
269. Romer P. M. The Origins of Endogenous Growth // *Journal of Economic Perspectives*, 8, 1994, p. 3–22.
270. Schaufeli W.B., Vanyperen N.W. Success and Failure in the Labour Market // *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14, 1993, p. 559–572.
271. Schmid H. *Okonomik des Arbeitsmarktes // Arbeitsmarkttheorien (2 überarb)* (ed. Schmid H., Doris von Dosky, Braumann B.). Auflage, Bern, 1996, 220 p.
272. Seekings J. Heroes or Villains? Youth Politics in the 1980s. Johannesburg: Ravan Press, 1993.
273. Shapiro C., Stiglitz J. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device // *American Economic Review*, May, 1984.
274. Shultz T.W. *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press, 1963.
275. Simon C.J. Frictional Unemployment and the Role of Industrial Diversity // *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 103, No. 4, 1988, p. 715–28
276. Singell L. D., Lillydahl J.H. Some Alternative Definitions of Youth Unemployment: a Means for Improved Understanding and Policy Formulation // *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 48, No. 4, 1989, ISSN 00029246, p. 457–473.
277. Skedinger P. Employment Policies and Displacement in the Youth Labour Market // *Swedish Economic Policy Review*, No. 2, 1995.
278. Sloane P. Discrimination in the Labour Market // *Labour Economics (in Carline D.)*. Harlow: Longman, 1985, p. 78–158.
279. Smith M.M. Early Labor Market Experiences of Youth and Subsequent Wages // *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 44, No. 4, 1985, ISSN 00029246.
280. Smith S. *Labour Economics*. London, New York, Philadelphia, Singapore: UK Head Office, Taylor & Francis Group 2003, ISBN 0415259851, 464 p.
281. Snower D. The Simple Economics of Benefit Transfers // *Unemployment Policy* (ed. De la Deheza G., Snower D.). Cambridge: Cambridge University Press, 1996, p. 163–205.
282. Snower D. Evaluating Unemployment Policies: What do the Underlying Theories Tell Us? // *Oxford Review of Economic Policy*, 11, 1995, p. 110–135.
283. Socialinės apsaugos terminų žodynas. (Žodyną rengė: S. Angele, A. Dobravolskas, St. Keinys, L. Murauskienė, R. Sakalaitė ir H. D. Steinmeyer). Vilnius: Sveikatos ekonomikos centras, 1999, ISBN 9986-806-07-0, 157 p.
284. *Social Inclusion: Possibilities and Tensions* / ed. Askonas P., Stewart A. New York: PALGRAVE, 2000, ISBN 0-312-23166-0, 311 p.
285. Sogner L., Stiassny A.A. Cross-Country Study on Okun's Law // Working Paper, No. 13. Working Papers Series: Growth and Employment in Europe: Sustainability and Competitiveness. Austria, Viena: Vienna University of Economics and Business Administration, 2000.
286. Solow R.M. Perspectives on Growth Theory // *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 8, No. 1, 1994, p. 45–54.
287. Speckesser S., Hilbert C. Active Labour Market Policy and Unemployment Outflows: an Aggregate Analysis for Germany // 10th Annual Conference of the European Association of Labour Economists. Blankenberge, 1998.
288. Spence M.A. Job Market Signaling // *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, 1973, p. 355–374.

289. Spiege H.W. From Ricardo to Mill: Consolidation and Ferment // *The Growth of Economic Thought*. Durham: Duke University Press, 1991, p. 338–367.
290. Stanaitis A. Gyventojų geografija. Vilnius: Mokslas, 1984, 174 p.
291. Stancikas E.R. Gyventojų kokybė; teoriniai ir praktiniai aspektai // *Inžinierinė ekonomika*, Nr. 2 (22), 2001, ISSN 1392-2785, p. 53–56.
292. Stancikas E.R. Investavimo į žmoginį kapitalą efektyvumas // *Ekonomika*, Nr. 51, 2000, ISSN 1392-1258, p. 108–114.
293. Stankūnienė V. Gyventojų surašymo duomenų naudojimas demografinės situacijos vertinimui ir gyventojų prognozavimui // *Mokslas ir gyvenimas*, Nr. 11, 2000, p. 12–13.
294. *Statistical Sources and Methods: Economically Active Population, Employment, Unemployment and Hours of Work (Household Surveys)*, Vol. 3. Geneva: ILO, 1990, p. 344–351.
295. *Statistical Sources and Methods: Employment, Unemployment, Wages and Hours of Work (Administrative Records and Related Issues)*, Vol. 4. Geneva: ILO, 1989, p. 90–91.
296. Stern D., Finkelstein N., Urquiola M. and Cagampang H. What Difference does it make if School and Work are Connected? // *Economics of Education Review*, Vol. 16, No. 3, 1997, p. 213–226.
297. Stromsheim G. The Situation of Young People in the Labour Market – the Position in Norway. Nordic Council of Ministers: Ekspressen Tryk og Kopicenter, 1996, 123 p.
298. Strzelecki Z., Witkowski J. Bezrobocie – wyzwanie dla polskiej gospodarki. Warszawa, 1993.
299. *Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment // An ILO Manual on Concepts and Methods*. Geneva: International Labour Office, 1990, p. 12–13.
300. Sutherland J. Viewpoint–Investing in Young People: Some Changes and Some Challenges // *Education and Training*, Vol. 41, No. 8, 1999, ISSN 0040-0912, p. 348–358.
301. Šarkinienė E., Kvainauskienė V. Verslo ciklų ir nedarbo lygio priklausomybė // „*Ekonomika ir vadyba – 2005*“, p.180–183.
302. Šileika A., Tamašauskienė Z. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir jų efektyvumas // *Ekonomika*, Nr. 64, 2003, ISSN 1392-1258, p. 146–157.
303. Švietimas 2002. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2003, ISSN 1392-978X.
304. Tamura R. Human Capital and Economic Development // *Working Paper Series (Federal Reserve Bank of Atlanta)*, No. 5, 2002, 67 p.
305. The Erosion of Okun’s Law // *Economics 101B: FALL*, September, 2003. http://www.j-bradford-delong.net/movable_type/2003_archives/002121.html.
306. *The Family and Youth: Issues, Problems and Opportunities // Occasional Paper series*, No. 11. Viena: United Nations, 1994.
307. *The Global Situation of Youth in the 1990s: Trends and Prospects Youth in the 1980s and Prospects and Challenges for the Year 2000*. New York: United Nations, 1993.
308. *The Situation of the Youth in the 1980s and Prospects and Challenges for the Year 2000*. New York: United Nations, 1986.
309. *The Social Quality of Europe / ed. Beck W., Van der Maesen L., Walker A*. Bristol: Policy Press, 1997, ISBN 1 86134 086 9, 370 p.
310. *The State of Interpretation of Keynes / ed. Davis J.B*. Boston: Kluwer Academic Publishers, Hardbound, 1994, ISBN 0-7923-9508-5, 272 p.
311. Tholsen L., Nielsen E. Ko darbdaviai norėtų iš būsimųjų darbininkų // *Švietimo naujovės*, Nr. 1, 1995, p. 50–60.
312. Thurow L.C., Lucas R.E.B. *The American Distribution of Income: a Structural Problem*. Washington: Government Printing Office, 1972.
313. Toulemon L., de Guilbert–Lantoine C. Fertility and Family Surveys in Countries of the ECE Region. *Standart Country Report: France // Economic Studies*, No. 10e. New York: UN/ECE, UNPF, 1998.
314. Turner J.J., McKiniay J. W. Learning to Labour: an Exploratory Analysis of the “New Deal” // *Journal of European Industrial Training*, 24/2/3/4, 2000, ISSN 0309-0590, p. 199–208.
315. Valkauskas R. (red.). *Ūkio statistika. Teorijos ir praktikos apybraižos*. Vilnius: Lietuvos banko informacijos ir statistikos departamentas, 1995.
316. Van de Walle. *Multilingual Demographic Dictionary (2nd ed.)*. Liege, 1982, p. 46.
317. Vetlov I. Baltijos šalių ekonomikos studijos // *Pinigų studijos*, Nr. 3, 2003, p. 14–34.
318. Vietorisz T., Harrison B. Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development // *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, 1973, p. 366–377.

319. Wealfare, Exclusion and Political Agency / ed. Batsleer J., Humphries B. London, New York: Routledge, 2000, ISBN 0-415-19513-6, 253 p.
320. Weber Ch. E. Cyclical Output, Cyclical Unemployment, and Okun's Coefficient: a New Approach // Journal of Applied Econometrics, Vol. 10, No. 4, 1995, ISSN 0883-7252, p. 433–445.
321. WeiBhuhn Buchel, F. Pathways and Participation in Vocational and Technical Education and Training: Germany. France, Paris: OECD, 1998, ISBN 92-64-15368-3, p.195–240.
322. Weil S. W., Wildemeersch D., Jansen Th. Unemployed Youth and Social Exclusion in Europe Learning for Inclusion? England: Ashgate Publishing Limited, 2005, ISBN 0-7546-4130-9, 257 p.
323. Weinberg J. Neuere Arbeitsmarkttheorien zur Erklärung der Arbeitslosigkeit in Deutschland in Kritischer Reflexion. Marburg: Tectum Verlag, 1999, 64 p.
324. Weis A. Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages // Journal of Political Economy, June, 1980.
325. Weiss A. Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages // Journal of Economic Perspectives, Vol. 9, No. 4, 1995, p. 133–154.
326. Weng–Tat Hui. Reservation Wage Analysis of Unemployed Youths in Australia // Applied Economics, No. 23, 1991, p. 1341–1350.
327. Werner H., Bennett R., Konig I. Glosar zur Arbeitsmarkt– und Berufsforschung. Niunberg, Ausgabe: Institut fur Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Byndesanstalt fur Arbeit, 1986, 300 p.
328. Whitley J, Wilson R. The Macroeconomic Merits of a Marginal Employment Subsidy // Economic Journal, 93, 1983, p. 862–80.
329. Whittaker E. Adam Smith and the Rise Of The Classical School // Schools and Streams of Economic Thought. Chicago: Rand McNally, 1960, p. 97–127.
330. Wiebner F. The Bridging Allowance as an Instrument of Labour Market Policy – a Provisional Appraisal // IAB Labour Market Research Topics No. 30. Nunberg: Institut fur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 1998, 26 p.
331. Winefield A.H., Tigeman M.A. Longitudinal Study of the Psychological Effects of Unemployment and Unsatisfactory Employment of Young Adults // Journal of Applied Psychology, Vol. 76, No. 3, 1991, p. 424–431.
332. Winsborough H.H. Changes in the Transition to Adulthood // Aging from birth to death (ed. Riley M.W.). Boulder Colo: Westview Press, 1979.
333. Wyn J., Dwyer P. New Patterns of Youth Transition in Education // International Social Science Journal, Vol. 52, No. 164, 2000, p. 147–160.
334. Wonnacott P., Wonnacott R. Makroekonomika. Kaunas: Litterae Universitatis, 1994, 393 p.
335. Working Papers Series: Growth and Employment in Europe: Sustainability and Competitiveness. Austria, Viena: Vienna University of Economics and Business Administration, September, 2000.
336. Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries / ed. Blanchflower D. G. and Freeman R. B. Chicago: The University of Chicago Press, 2000, ISBN 0-226-05658-9, 440 p.
337. Youth Unemployment: a Universal Problem // Worklife Report (United Nations), Vol. 12, No. 3, 2000, p. 6–8.
338. Youth, the “Underclass” and Social Exclusion / ed. MacDonald R. Great Britain: Routledge, 1997, ISBN 0-415-15830-3, 221 p.
339. Zagorsky J.L. Is Youth Really a Problem? // Challenge, Vol. 36, No. 5, 1993, ISSN 05775132, p. 61–63.
340. Zinnecker'86. Zinnecker, Jurgен: Jugend im Raum Gesellschaftlichen Klassen // Neue Uberlegungen zu Einem Alten Thema. In Heitmeyer'86.
341. Znamiecki F. Socjologia bezrobotnych // Kultura i spoleczenstwo, Nr. 1, 1992.
342. Žilinskienė L. Jaunimo profesinio pasirengimo ypatumai naujoje socialinėje situacijoje // Doktoro disertacija: socialiniai mokslai, sociologija. Vilnius, 1994.
343. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Москва: Юнити, 1999, 407 с.
344. Экономика труда и социально трудовые отношения. Москва: МГУ, 1996, 623 с.
345. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Москва: МГУ, 1996, 777 с.
346. Кваша А.Я., Меликян Г.Г., Ткаченко А.А., Шапалова Н.Н., Шелестов Д.К. Народонаселение // Энциклопедический словарь. Москва, 1994.
347. Курошева Г.Н. Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. Л., 1985, с. 10.
348. Менкью Н. Г. Принципы экономикс. Учебник 21 века. Санкт–Петербург, 1999, 561 с.

349. Скаржинский М.И. Теория факторов производства в новой политической экономии // Проблемы новой политической экономии, 1, 2000, с. 40–46.
350. Словарь современной экономической теории / (Общая редакция Пирса Д.У.). Москва: Инфра М., 1997, 607 с.
351. Соловьев А.П., Романков М.Г. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов. Л., 1979, 75 с.
352. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М., 1982.
353. Сонин М.Р. Развитие народсиления (экономический аспект). М., 1980, 88 с.
354. Трудовые ресурсы. Социально экономический анализ. М.: Экономика, 1976, с. 4.
355. Трудовые ресурсы: формирование и использование. М., 1975, 44 с.
- Norminiai aktai, ataskaitos, žinybiniai šaltiniai, internetas:***
356. Aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių padėties darbo rinkoje tyrimas bei pasiūlymai jų užimtumui didinti. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2002.
357. Aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kontekste (darbdavių ir absolventų apklausos duomenimis). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2004.
358. Commissions Staff Working paper: Implementation Report. Brussels, Commission of the European Communities, 2003.
359. Darbo jėgos konkurencingumo tobulinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2000.
360. Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2002 06 04 Nr. IX–926 (Žin., 2002, Nr. 64–2569).
361. Darbo rinkos profesinio mokymo efektyvumas. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2000.
362. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ (Žin., 2003, Nr. 13–502).
363. Gruževskis B., Okunevičiūtė Neverauskienė L. Ilgalaikių bedarbių padėtis darbo rinkoje. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2001.
364. Integrated Quidelines for Growth and Jobs (2005–2008). Brussels, Commsision of the European Commnunities, COM (2005) 141 final, 2005/0057 (CNS).
365. Ilgalaikis nedarbas Lietuvoje: problemos ir jų sprendimo būdai. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2001.
366. Jaunimo situacijos sociologinis tyrimas. Vilnius: Valstybinė jaunimo reikalų taryba, UAB „SPINTER tyrimai“, 2005.
367. Jaunimo situacijos tyrimas. Vilnius: Valstybinė jaunimo reikalų taryba, UAB “RAIT”, 2004.
368. Komisijos informacinis pranešimas Europos Parlamentui ir Tarybai dėl bendradarbiavimo su trečiosiomis šalimis stiprinimo aukštojo mokslo srityje. Brussels, COM 385 final, 2001.
369. Komisijos informacinis pranešimas Tarybai ir Europos Parlamentui – „E–mokymosi veiksmų planas, rytdienos švietimo projektavimas“. Brussels, COM 172, 2001.
370. Koncerno „Achemos grupė“, kaip gamybinio vieneto, darbo jėgos atitikimas rinkos poreikiams (vadovaujančio personalo ir jų įmonėse įdarbintų absolventų tyrimų duomenimis). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2005.
371. Lietuvos gyventojų ekonominio aktyvumo didinimo mechanizmų tyrimas. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2005.
372. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas, 2003 m. kovo 13 d. Nr. IX–1366 (Žin., 2003, Nr. 32–1313).
373. Lietuvos Respublikos 2004 metų užimtumo veiksmų planas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004.
374. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX–1904 (Žin., 2004, Nr. 4–26).
375. Lietuvos Respublikos Seimo 1996 m. birželio 27 d. nutarimas Nr. I–1413 „Dėl valstybinės jaunimo politikos koncepcijos“ (Žin., 1996, Nr. 65–1537).
376. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2006 m. birželio 15 d. Nr. X–694 (Žin., 2006, Nr. 73–2762).
377. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2005 m. gruodžio 23 d. Nr. X–475 (Žin., 2005, Nr. 153–5642).

378. Long-term Unemployment in Transition Economies and Lessons from the Past EU Accession. Praha–Barselona–Vilnius: PHARE ACE, 2002.
379. Nacionalinė Lisabonos įgyvendinimo programa 2006–2008 m. Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimu Nr. 1270.
380. NAIRU, the Philips Curve and Okun's Law. <http://www.allegiancecapital.com/sctn4k.html>.
381. Nuteistųjų asmenų socialinių bei profesinių poreikių tyrimas. Vilnius: SADM–DSTI, 2001.
382. Pedagogų rengimo kokybė Lietuvos aukštosiose mokyklose ir jų įsidarbinimo galimybės. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2001.
383. Reports <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0088509.doc>. A New Impetus for European Youth. COM 681, [2001 11 21].
384. Reports <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s19003.htm>.
385. Report http://www.europa.eu.int/comm/youth/whitepaper/post-launch/com_206_en.pdf Communication from the commission to the council on European policies concerning youth: addressing the concerns of young people in Europe – implementing the European Youth Pact and promoting active citizenship {SEC (2005) 693}. COM 206 final, 2005 05 30.
386. Reports http://www.europa.eu.int/documents/comm/index_lt.htm.
387. Seminar papers <http://www.iies.su.seminarpapers/676.pdf>.
388. Topics www.bized.ac.uk/virtual/economy/library/theory/classical2.htm.
389. Socialinės atskirties mažinimo politinės ir administracinės priemonės. Ataskaita pagal projektą „Socialinė parama/ilgalaikis nedarbas“. Consensus III. Vilnius: SADM, 2002.
390. Specialistų konkurencingumas darbo rinkoje. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2001.
391. Specialistų su aukštuoju išsimokslinimu poreikio prognozės tyrimas. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 1999.
392. Suaugusiųjų profesinio mokymo poreikio ir efektyvumo Lietuvoje tyrimas. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2002.
393. Universitetų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kontekste (darbdavių ir jų įmonėse įdarbintų absolventų tyrimų duomenimis). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2003.
394. Working Together for Growth and Jobs. A New Start for the Lisbon Strategy. Brussels, Commission of European Communities 24 final, 2005.

Disertacinio tyrimo rezultatai aprobuoti straipsniuose, išspausdintuose recenzuojamuose periodiniuose mokslo leidiniuose:

- 1a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas // Pinigų studijos, 2005, Nr. 2. Vilnius: Lietuvos bankas, 2005, ISSN 1392-2637, p. 30 – 46.
- 2a. A. Šileika, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Asmenų, sergančių psichikos ligomis ir turinčių proto negalią, socialinės paramos tobulinimas // Visuomenės sveikata, Nr. 4 (27). Vilnius: Higienos institutas, 2004, ISSN 1392-2696, p. 7–14.
- 3a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Ilgalaikių bedarbių padėties darbo rinkoje įvertinimas. Lietuvos statistikos darbai 2004, Nr. 41. Vilnius: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2004, ISSN 1392-642X, p. 15–19.
- 4a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje // Filosofija ir sociologija, 2003, Nr. 1. Vilnius: Lietuvos mokslų akademija, 2003, ISSN 0235-7186, p. 43–48.
- 5a. B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2003, Nr. 6. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2003, ISSN 1392-6241, p. 174–189.
- 6a. D. Bagdžiūnienė, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Jaunimo nedarbo problemos socialiniai ir psichologiniai aspektai // Tiltai, 2001, Nr. 4 (17). Klaipėda: Klaipėdos universitetas, 2001, ISSN 1392-3137, p. 61–69.
- 7a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės // Filosofija, sociologija, 2001, Nr. 4. Vilnius: Lietuvos mokslų akademija, 2001, ISSN 0235-7186, p. 25–34.
- 8a. A. Kabaila, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos // Lietuvos statistikos darbai 2001, Nr. 39. Vilnius: Statistikos centras 2002, ISSN 1392-642X, p. 15–19.
- 9a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė, A. Pocius. Neoficialiojo užimtumo dinamikos tendencijų įvertinimas Lietuvoje // Inžinierinė ekonomika, 2001, Nr. 5 (25). Kaunas: Technologija, 2001, ISSN 1392-2785, p. 52–57.

Disertacinio tyrimo rezultatai pristatyti konferencijų medžiagoje bei kituose leidiniuose:

- 10a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Assessment of Situation of the Elderly in the Labour Market and their Employment Possibilities // Survey of the Lithuanian Economy, 2005, No. 1. Vilnius: Ministry of Economy, Statistics Lithuania, 2005, ISSN 1392-3501, p. 54–61.

- 11a. A. Pocius, J. Moskvina, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Pagyvenusio amžiaus asmenų aktyvumo darbo rinkoje įvertinimas // Tarptautinės mokslinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 2005“ medžiaga, 4 knyga. Kaunas: Technologija, 2005, ISBN 9955-09-893-7, p. 451–455.
- 12a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė, A. Pocius. Pakartotiniai darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių padėties darbo rinkoje problemos // Lietuvos ekonomikos apžvalga, 2004, Nr. 1. Vilnius: Statistikos centras, 2004, ISSN 1392-351X, p. 93–103.
- 13a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių integracijos į darbo rinką problemos // Verslas, vadyba ir studijos 2003. Mokslo darbai. Vilnius: Technika, 2004, ISSN 1648-8156, p. 193–199.
- 14a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų įsidabrinimo galimybės // Tarptautinės mokslinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 2004“ medžiaga, 2 knyga. Kaunas: Technologija, 2004, ISBN 9955-09-622-5, p. 99–101.
- 15a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Changes in Long-term Unemployment in Lithuania // International Conference “Research in Statistics – Basis of Social Sciences and Education” proceedings. Latvija, Riga, 2003, ISBN 9984-770-02-8, p. 133–138.
- 16a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Ilgalaikių bedarbių padėties darbo rinkoje įvertinimas // Tarptautinės mokslinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 2003“ medžiaga, 2 knyga. Kaunas: Technologija, 2003, ISBN 9955-09-387-0, p. 101–103.
- 17a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Youth labour market problems // Proceedings of the International Conference “Economics and Management – 2003”, Vol. 2. Kaunas: Kaunas University of Technology, 2003, ISBN 9955-09-387-0, p. 93–95.
- 18a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Jaunimo nedarbas: problemos ir jų sprendimo būdai // Jaunimo nedarbas. Vilnius: Arti dizainas, Lietuvos konfliktų prevencijos asociacija, 2003, ISBN 9955-9654-0-1, p. 7–30.
- 19a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių padėties darbo rinkoje įvertinimas // Lietuvos ekonomikos apžvalga, 2003, Nr. 2. Vilnius: Ūkio ministerija, Statistikos departamentas prie Lietuvos Vyriausybės, 2003, ISSN 1392-3501, p. 15–22.
- 20a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė, A. Pocius. Jaunimo elgsenos darbo rinkoje analizė // Tarptautinės mokslinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 2002“ medžiaga, 2 knyga. Kaunas: Technologija, 2002, ISBN 9555-09-154-1, p. 55–58.
- 21a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Jaunimo nedarbo pasekmių vertinimas // Penktosios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Lietuva be mokslo – Lietuva be ateities“ medžiaga. Humanitariniai ir socialiniai mokslai. Vilnius: Technika, 2002, ISBN 9986-05-519-9, p. 179–184.
- 22a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Jaunos rankos neranda darbo // Esu, 2001, birželis, Nr. 11 (232).
- 23a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė, A. Pocius. Jaunimo padėtis darbo rinkoje regionų grupėse // Tarptautinės mokslinės konferencijos „Regionų plėtra – 2001“ medžiaga. Kaunas: Technologija, 2001, ISBN 9986-13-964-3, p. 195–202.
- 24a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Darbdavių požiūris į jaunimo užimtumą // Aktualūs socialinės politikos klausimai: Jaunimo integravimas į darbo rinką. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2001/2, ISBN 9955-9395-0-8, p. 49–55.
- 25a. D. Bagdžiūnienė, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Socialiniai psichologiniai jaunimo nedarbo aspektai // Aktualūs socialinės politikos klausimai: Jaunimo integravimas į darbo rinką. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2001/2, ISBN 9955-9395-0-8, p. 56–66.
- 26a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Darbdavių požiūris į jaunimo užimtumą // Ketvirtosios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Lietuva be mokslo – Lietuva be ateities“ medžiaga. Humanitariniai ir socialiniai mokslai. Vilnius: Technika, 2001, p. 103–107.
- 27a. L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Jaunimo padėtis darbo rinkoje // Šeštosios konferencijos „Verslas, vadyba ir studijos 2000“ medžiaga. Vilnius: Technika, 2001, p. 217–221.
- 28a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė–Neverauskienė. Kiekybiniai ir kokybiniai pokyčiai jaunimo darbo rinkoje // Tarptautinės mokslinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba – 2001“ medžiaga. Kaunas: Technologija, 2001, ISBN 9986-13-926-0, p. 217–225.
- 29a. A. Pocius, L. Okunevičiūtė. Jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčiai // Lietuvos darbo biržos naujienos. Vilnius, 2000, Nr. 11 (35), ISSN 1392-6756, p. 14–16.
- 30a. L. Okunevičiūtė. Miestelių gyventojų užimtumas // VGTU 3–sios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Lietuva be mokslo – Lietuva be ateities“ medžiaga. Humanitariniai ir socialiniai mokslai. Vilnius: Technika, 2000, p. 134–138.
- 31a. B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė. Gyventojų, gyvenančių miesteliuose, potencialiuose kaimiškųjų teritorijų vystymosi centruose, užimtumo įvertinimas // Kaimo plėtros politika ir mokslo uždaviniai. Vilnius: Lietuvos mokslų akademija, 1999, ISBN 9986-9309-3-6, p. 29–40.

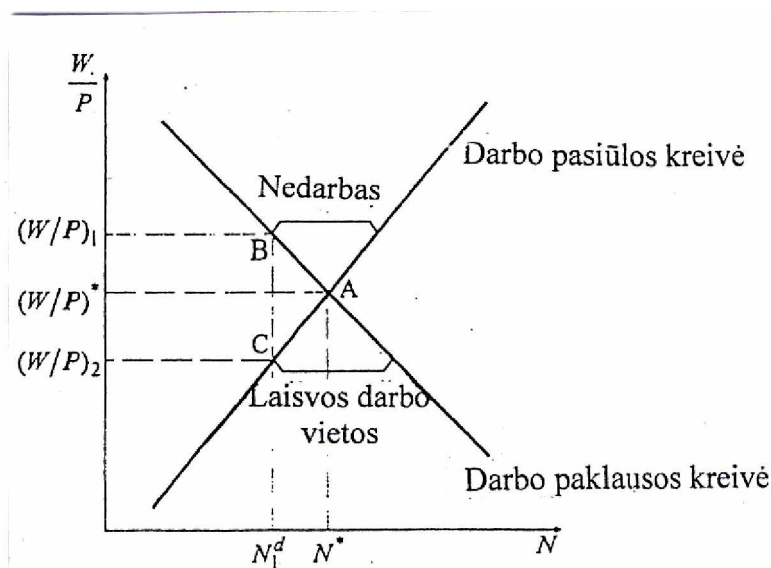
PRIEDAI

1 priedas. Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą jaunimo (15–24 m.) amžiaus grupėje (Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenimis)	128
2 priedas. Neoklasikinis nedarbo problemos supratimas.....	128
3 priedas. Keinsistinis nedarbo problemos supratimas.....	129
4 priedas. Investavimas į žmogiškąjį kapitalą	130
5 priedas. Apibendrinimai apie prognozuojamą minimalaus darbo užmokesčio įtaką užimtumui, naudojant įvairius ekonominius modelius.....	131
6 priedas. Jaunimo minimalus darbo užmokestis ir tarptautinės darbo normos.....	132
7 priedas. Jaunų darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio lygis kai kuriose šalyse.....	133
8 priedas. 15–24 metų jaunimo dalies tarp darbingo amžiaus gyventojų prognozė, lyginant Lietuvą su ES šalių vidurkiu	133
9 priedas. 15–24 metų jaunimo dalies tarp darbingo amžiaus gyventojų prognozė, lyginant Lietuvą su atskiromis Baltijos šalimis.....	133
10 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal tiesinę funkciją 1997–2010 m.	134
11 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal logaritminę funkciją 1997–2010 m.	134
12 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal polinominę funkciją 1997–2010 m.	134
13 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal laipsninę funkciją 1997–2010 m.	135
14 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal eksponentinę funkciją 1997–2010 m.	135
15 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal tiesinę funkciją 1997–2010 m.	135
16 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal logaritminę funkciją 1997–2010 m.	136
17 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal polinominę funkciją 1997–2010 m.	136
18 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal laipsninę funkciją 1997–2010 m.	136
19 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos perspektyvos pagal eksponentinę funkciją 1997–2010 m.	136
20 priedas. Bendroji jaunimo (15–24 metų amžiaus gyventojų) darbo jėgos judėjimo imitacinė schema	137
21 priedas. Darbo jėgos aktyvumo darbo rinkoje charakteristika 1990–2005 m.	138
22 priedas. Jaunimo (15–24 metų amžiaus) nedarbo lygis šalies apskrityse.....	139
23 priedas. Bedarbių pasiskirstymas pagal profesijų grupes jaunimo (15–24 m.) amžiaus grupėje.....	139
24 priedas. Respondentų pasiskirstymas pagal nepasitenkinimo savo išsilavinimu priežastis (Nedirbančio jaunimo sociologinio tyrimo duomenimis)	140
25 priedas. Jaunų bedarbių, užsiregistravusių teritorinėse darbo biržose, pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	141
26 priedas. Jaunų bedarbių registracija darbo biržoje bei darbinimas pagal išsilavinimą	141
27 priedas. Darbuotojų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, trūkumas koncerno „Achemos“ grupė įmonėse ir profesinės kvalifikacijos, kurių buvo sunku rasti per paskutinius 2–3 metus	142
28 priedas. Darbo rinkos politikos priemonių/programų poveikis užimtumui (nedarbo mažinimo požiūriu)	143
29 priedas. Jaunimo integracijos į darbo rinką finansinio skatinimo mechanizmas	146

1 priedas. Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą jaunimo (15–24 metų gyventojų) amžiaus grupėje (tūkst.) (Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenys)

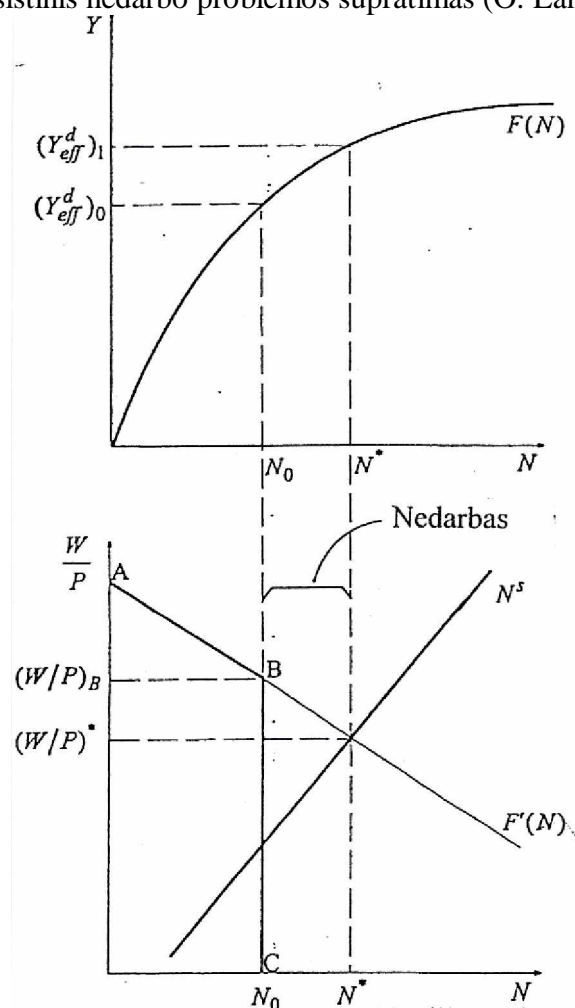
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998–2005 pokytis, tūkst.	2000–2005 pokytis, %
Iš viso	54,1	50,5	35,8	38,8	31,0	20,7	–3,4	–61,7
Aukštasis	4,1	1,7	2,3	2,6	2,1	1,7	–2,4	–58,5
Aukštesnysis	3,2	6,1	4,2	3,0	2,8	1,2	–2	–62,5
Profesinis	17,8	12,1	9,8	10,4	8,7	7,0	–10,8	–60,7
Nekvalifikuoti	29,1	30,5	19,5	22,8	17,4	10,8	–18,3	–62,9

2 priedas. Neoklasikinis nedarbo problemos supratimas (N. Adnett, 1999, p. 208)



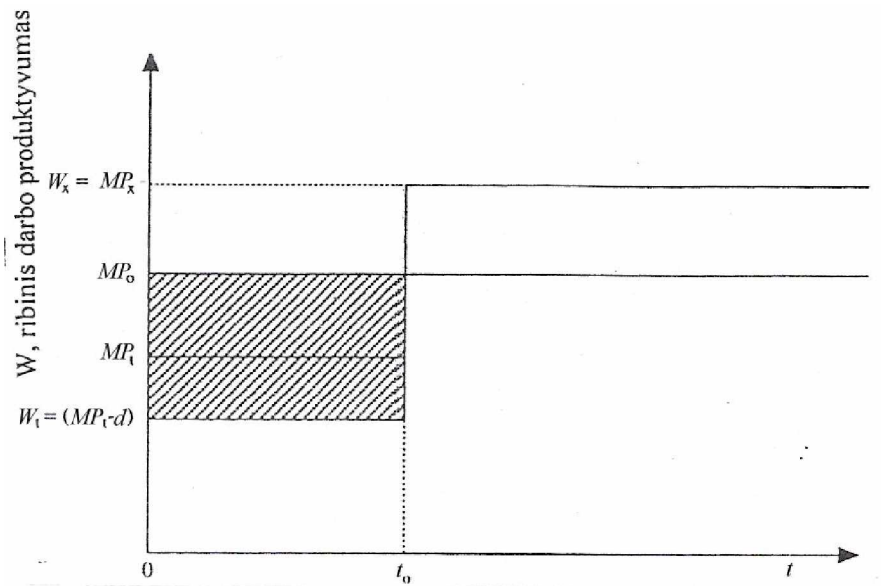
Pagal neoklasikinę teoriją, darbo rinkos funkcionavimo pagrindas yra visuotinė įmonių darbo paklausa ir darbo jėgos pasiūla. Darbo paklausą apsprendžia ribinio našumo teorija. Esant prielaidai, jog darbas yra vienintelis gamybos veiksnys, gamybos funkcija būtų $Y=F(N)$, čia Y – apsprendžia išėigą, o N – darbuotojų skaičių. Kuo priimamas didesnis darbuotojų skaičius, tuo mažesnis kiekvieno papildomo darbuotojo gamybos rezultatas, t. y. mažėja ribinis našumas. Kuo žemesnis darbo užmokestis, tuo įmonės bus suinteresuotos daugiau samdyti darbuotojų. Darbo pasiūlą apsprendžia ribinio naudingumo teorija – kuo didesnis darbo užmokestis, tuo didesnė yra ir darbo pasiūla. Darbo paklausa ir pasiūla priklauso nuo realaus darbo užmokesčio W/P (čia W – darbo užmokestis, P – kainų lygis). Pusiausvyra, atitinkanti visišką užimtumą, yra darbo paklausos ir darbo pasiūlos susikirtimo taške, t. y. esant pusiausvyros darbo užmokesčiui W/P^* visi norintys dirbti susiranda darbą už šį darbo užmokesčių. Darbo užmokesčiui pakilus iki W/P_1 susidaro darbo pasiūlos perteklius (t. y. atsiranda nedarbas), tai skatina tarpusavio konkurenciją dėl darbo vietų bei mažina darbo užmokesčių iki pusiausvyros W/P^* lygio, kainoms išliekant stabilioms. Tik esant pusiausvyros darbo užmokesčiui $(W/P)^*$ darbdavių ir darbo jėgos interesai sutampa, ir bet kokių nukrypimų nuo šios pusiausvyros atveju, dėl darbo užmokesčio lankstumo darbo rinkoje, nusistovi pusiausvyra.

3 priedas. Keinsistinis nedarbo problemos supratimas (O. Landmann, 1999, p. 68)



Y – reali prekių paklausa, $Y = F(N)$ – gamybos funkcija, $Y \leq F^{-1}(Y)$ – produkcijos realizavimo apribojimas. Funkciją $F^{-1}(Y)$ J. M. Keynes apibūdino kaip užimtumo lygį. Kitaip negu neoklasikinėje teorijoje, J.M. Keynes nedarbas negali būti pašalintas darbo užmokesčio sumažinimu. Kaip matyti 3 priede pateiktame paveiksle, mažinant darbo užmokestį nuo W/P_1 iki W/P^* lygio, kuriam esant neoklasikinėje teorijoje būtų pasiektas visiškas užimtumas, pagal J. M. Keynes dėl realizacijos apribojimo susidarytų darbo pasiūlos perteklius N_0N^* , kuris ir išreikštų keinsistinį nedarbą. J.M. Keynes teorijoje užimtumas ir gamyba yra apsprendžiami visuminės paklausos. Ir tik didinant visuminę paklausą nuo Y_0 iki Y_1 galima būtų įveikti nedarbą (A.C. Pigou, 1950, p. 25–29; M. Mullard, 1992, p. 111; O. Landmann, 1999; R.R.E. Backhouse, A. Salanti, 2001).

4 priedas. Investavimas į žmogiškąjį kapitalą (N. Adnett, 1999, p. 99)



Išsilavinimo įtaką darbo užmokesčio lygiui laiko atžvilgiu galima pavaizduoti grafiškai. MP_0 – atspindi asmens ribinį produktyvumą, prieš investuojant į žmogiškąjį kapitalą. Mokymosi metu, sumažėjus asmens produktyvumui nuo MP_0 iki MP_1 , atitinkamai sumažėja ir darbo užmokestis. Jeigu atsižvelgiama į asmens patirtus tiesioginius mokymosi kaštus (d), visas asmens studijų metu prarastas pajamas atspindės dydis $(MP_0 - MP_1) + d$. Baigusio mokslus asmens, išaugus produktyvumui iki MP_x , atitinkamai padidėja ir darbo užmokestis iki W_x . Skirtumas $(W_x - MP_0)$ išreiškia investicijų į žmogiškąjį kapitalą pelningumą (N. Adnett, p. 98).

5 priedas. Apibendrinimai apie prognozuojamą minimalaus darbo užmokesčio įtaką užimtumui naudojant įvairius ekonominius modelius/teorijas
(Y. Ghellab, 1998, p. 8)

Ekonominis modelis/teorija	Prognozuojama minimalaus darbo užmokesčio įtaka užimtumui/nedarbui
<p>1. Konkurenciniai modeliai</p> <p>1.1. Pasiūlos–paklausos modelis</p> <p>1.2. Dviejų sektorių modelis</p>	<p>Neigiama įtaka užimtumui, jei nustatomas už pusiausvyros darbo užmokestį aukštesnis minimalus darbo užmokestis.</p> <p>Priklausomai nuo: a) darbo pasiūlos elastingumo darbo užmokesčiui, b) darbuotojų, negavusių darbo sektoriuje, kuriame galioja minimalus darbo užmokestis, rezervinio darbo užmokesčio dydžio bei c) sektoriaus, kuriame galioja minimalus darbo užmokestis, dydžio, minimalaus darbo užmokesčio įtaka užimtumui gali būti tiek teigiama, tiek neigiama.</p>
<p>2. Alternatyvūs modeliai</p> <p>2.1. Monopsonijos modelis</p> <p>2.2. Efektyvaus darbo užmokesčio teorija</p> <p>2.3. Minimalaus darbo užmokesčio, nedarbo ir augimo modelis</p> <p>2.4. J.M. Keynes/visuminės vartotojų paklausos teorija</p>	<p>Neženkliai padidėjus minimaliam darbo užmokesčiui tai darys teigiamą įtaką užimtumui.</p> <p>Minimalus darbo užmokestis gali daryti teigiamą įtaką užimtumui</p> <p>Esant tam tikroms sąlygoms ilgame laikotarpyje minimalus darbo užmokestis daro teigiamą įtaką užimtumui</p> <p>Teigiama minimalaus darbo užmokesčio įtaka užimtumui</p>

6 priedas. Jaunimo minimalus darbo užmokestis ir tarptautinės darbo normos

TDO minimalų darbo užmokestį reguliuojančiuose konvencijose ir rekomendacijose yra numatyta galimybė nustatyti skirtingo lygio minimalų darbo užmokestį, atsižvelgiant į darbuotojų amžių. TDO rekomendacijose Nr. 135 nurodoma, jog šalyje:

„...gali būti nustatomas arba vieningas minimalus darbo užmokestis, arba nustatomi skirtingo lygio minimalūs darbo užmokesčiai skirtingoms darbuotojų grupėms...“ (TDO str. 5 (1), 1970).

Kadangi nėra įstatymų, susijusių su amžiaus kriterijumi, Minimalaus Atlyginimo Nustatymo Mechanizmo (Žemės Ūkyje) Konvencija, 1951 (Nr. 99) ir Minimalaus Atlyginimo Nustatymo Konvencija, 1970 (Nr. 131) atitinkamai numato, kad:

„kiekviena Organizacijos narė, ratifikuojanti Konvenciją, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojams atstovaujančiomis (kur tokios yra) organizacijomis, gali laisvai apsispręsti, kokioms ... asmenų kategorijoms turėtų būti taikomas minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmas“ (1 straipsnis, 1 paragrafas).

Tai reiškia, kad ratifikuodama šią konvenciją, kiekviena Organizacijos narė, gali nuspręsti išskirti kai kurias dirbančiųjų kategorijas netaikant joms minimalaus darbo užmokesčio mechanizmo.

Tačiau, nors TDO instrumentai akivaizdžiai nedraudžia nustatyti skirtingą minimalų darbo užmokestį pagal amžių, TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komitetas nurodo, jog jį nustatant būtina atsižvelgti ir į „bendrus, kituose TDO dokumentuose išskeltus principus, ir ypačiai – į TDO Konstitucijos Preambulėje įvardintą vienodo apmokėjimo už vienodą darbą principą“ (TDO str.169, 1992).

Dar daugiau, Minimalaus Amžiaus Rekomendacija, 1973 (Nr. 146) kelia sąlygą, kad „ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas teisingam jaunų darbuotojų apmokėjimui, turint omenyje vienodo atlyginimo už vienodą darbą principą“ (IV dalis ...). Būtent darbuotojo atliktas darbas, o ne kiti kriterijai, turi tapti pagrindiniu darbo užmokesčio lygį apsprendžiančiu veiksniumi. Todėl TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertų komiteto išvadose nurodoma, jog:

„pirminės žemesnio minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kai kurioms darbuotojų grupėms prielaidos [...] turi būti periodiškai peržiūrimos, atsižvelgiant į vienodo atlyginimo principą“ (TDO, 1992).

Tai reiškia, jog žemesnis minimalus darbo užmokestis kai kurioms darbuotojų grupėms gali būti nustatomas tik tam tikram laikotarpiui ir tik esant tam tikroms socialinėms ar ekonominėms sąlygoms (A. Šileika, I. Blažienė, V. Gerikienė, 2002).

TDO specialistai pažymi, jog išimti čia sudaryti tik praktiškai atliekantys darbuotojai, pameistriai, mokiniai, kurie, greta darbo užmokesčio, dirbdami įgauna ir patirties bei įgūdžių, todėl jiems žemesnis minimalus darbo užmokestis gali būti nustatomas be didesnių apribojimų (Y. Ghellab, 1998, p. 48).

Pagal minimalaus darbo užmokesčio nustatymą (diferencijavimą) atsižvelgiant į darbuotojų amžių (ar išskiriant jaunimo amžiaus grupę), galima išskirti:

- šalis, kuriose jauniems darbuotojams yra nustatomas tokio pat lygio minimalus darbo užmokestis, kaip ir suaugusiems (pvz., Vokietija, Čekija, Japonija, Graikija, Brazilija, Indonezija);
- šalis, kuriose jaunimui yra nustatomas žemesnis nei suaugusiems darbuotojams minimalaus darbo užmokesčio lygis. Šias šalis savo ruožtu galima suskirstyti į tas, kuriose:
 - visiems jauniems darbuotojams nustatomas vienodo lygio minimalus darbo užmokestis (jis paprastai sudaro 60–80% suaugusiųjų MDU) (pvz., Portugalija, Ispanija, Didžioji Britanija, JAV);
 - minimalus darbo užmokestis yra diferencijuojamas, priklausomai nuo jaunų darbuotojų amžiaus (pvz., Belgija, Prancūzija, Liuksemburgas, Olandija) (7 priedas);
- šalis, kuriose jauniems darbuotojams minimalus darbo užmokestis nėra nustatomas (pvz., Didžioji Britanija (1986–93 m. laikotarpyje), Naujoji Zelandija) (S. Bazen, 1994, p. 62–73).

Žemesnio minimalaus darbo užmokesčio nustatymas jauniems darbuotojams dažniausiai grindžiamas patirties trūkumu, aukštesniu (nei vidutiniškai šalyje) jaunų žmonių nedarbo lygiu bei siekiu skatinti jaunus žmones mokytis.

Diferencijuojant minimalų darbo užmokestį priklausomai nuo darbuotojų patirties darbo rinkoje, paprastai yra nustatomas žemesnis MDU lygis stažuotojams, mokiniams, praktiškai atliekantiems studentams ir moksleiviams.

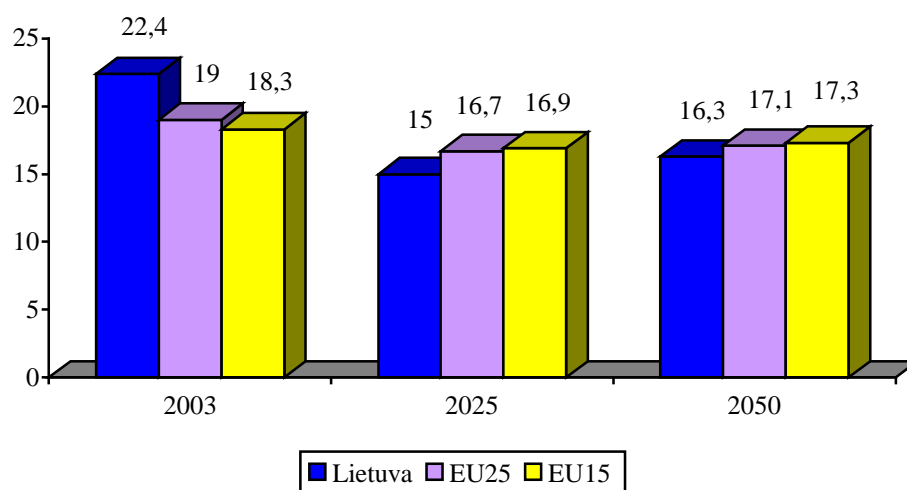
Taip pat gali būti nustatomas žemesnis MDU darbuotojams jų darbinės veiklos pradžioje. Pvz., Prancūzijoje mažesnis darbo užmokestis taikomas a) jaunimui iki 18 m. amžiaus ir turintiems mažesnę nei 6 mėnesių profesinę patirtį tam tikroje veiklos srityje; b) mokiniams ir jauniems darbuotojams, kurie mokosi, siekdami įsigyti alternatyvią specialybę (A. Šileika, I. Blažienė, V. Gerikienė, 2002, p. 25; B. Stephen, S. Nicolas, 1997). Nors Darbo kodekso R 141–1 straipsnis neišskiria jaunų darbuotojų teisės į minimalų darbo užmokestį, tačiau laikoma, kad šių darbuotojų darbo našumas yra žemesnis nei suaugusių darbuotojų ir tik turint 6 mėn. profesinės darbo patirties stažą, jaunų darbuotojų darbo našumas gali būti prilygintas suaugusių darbuotojų darbo našumui, o tuo pačiu – ir minimalus darbo užmokestis turi būti prilygintas suaugusių darbuotojų minimaliam darbo užmokesčiui.

Mokiniams ir jauniems darbuotojams, kurie mokosi, siekiant įsigyti alternatyvią specialybę, taikomas mažesnis minimalus darbo užmokestis, nes jie dirba pagal kitos rūšies darbo sutartį. Šie darbuotojai dažnai dar tęsia mokslus mokykloje. Kitokio tipo sutartys, leidžiančios sumažinti MDU, su šiais darbuotojais pasirašomos ne ilgesniam nei trijų metų laikotarpiui mokiniams ir dvejiems metams – su tais darbuotojais, kurie siekia įsigyti alternatyvią specialybę. Paliekant dirbti vėliau įmonėje šiuos asmenis, su jais pasirašoma įprastinė darbo sutartis (ILO, 1998).

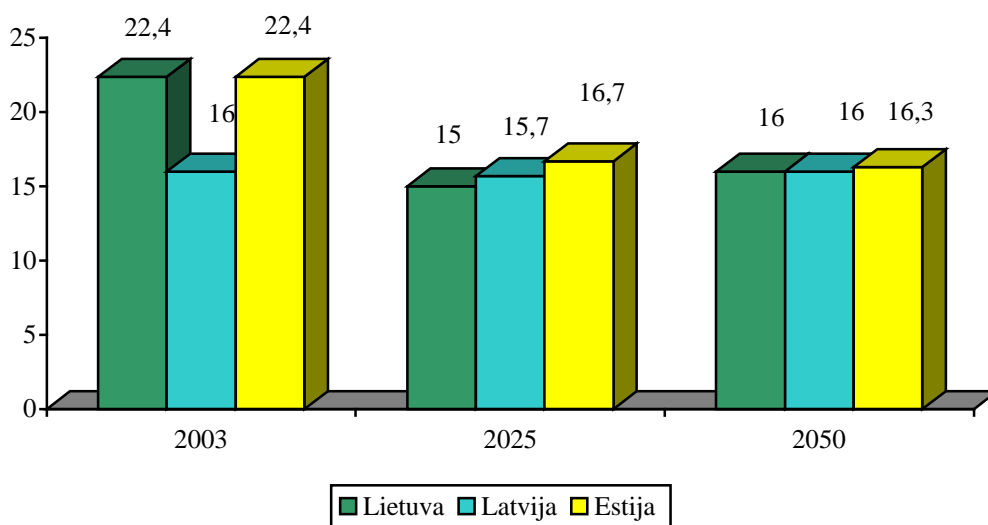
7 priedas. Jaunų darbuotojų minimalaus darbo užmokesčio lygis kai kuriose šalyse (% nuo suaugusiųjų MDU) (Y. Ghellab, 1998, p. 49; N. O’Higgins, 2001, p. 90)

Amžius	Belgija	Prancūzija	Liuksemburgas	Olandija	Ispanija (iki 1990)
15			60	30	
16	70	80	70	34,5	39
17	76	90	80	39,5	61
18	82	100	100	45,5	100
19	88			52,5	
20	94			61,5	
21	100			72,5	
22				85	
23				100	

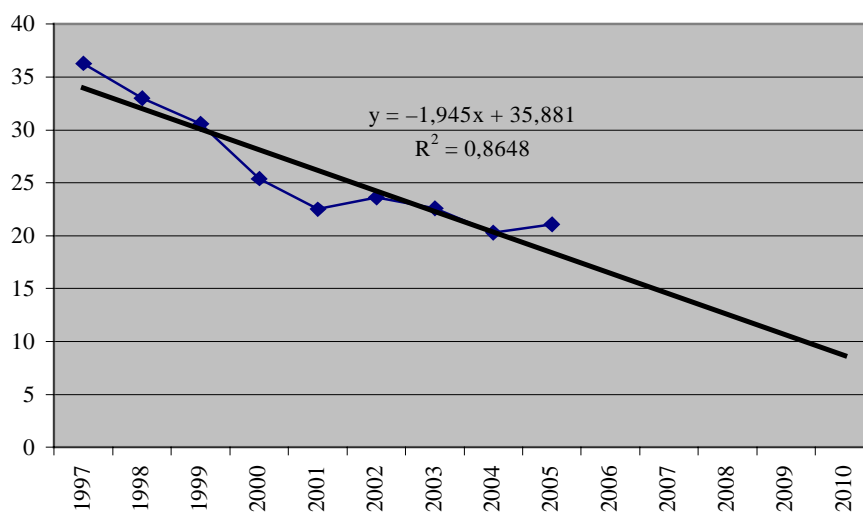
8 priedas. 15–24 metų jaunimo dalies tarp dirbingo amžiaus gyventojų prognozė, lyginant Lietuvą su ES šalių vidurkiu (%) (G. Carone, European Economy, 2006)



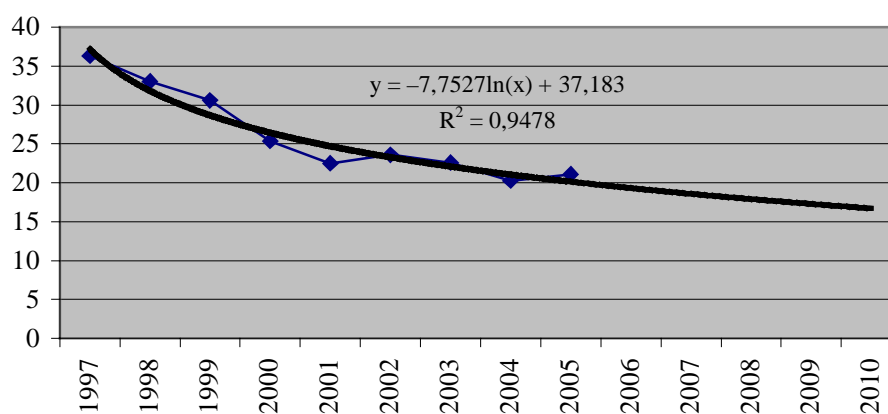
9 priedas. 15–24 metų jaunimo dalies tarp dirbingo amžiaus gyventojų prognozė, lyginant Lietuvą su atskiromis Baltijos šalimis (%) (G. Carone, European Economy, 2006)



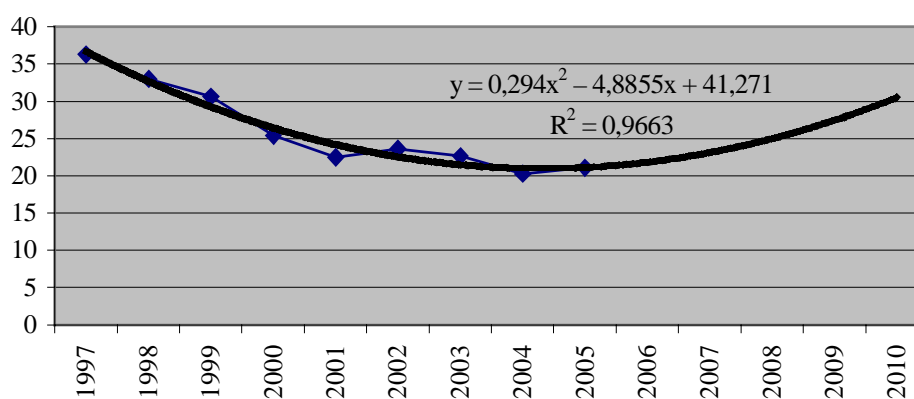
10 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal tiesinę funkciją 1997–2010 m. (%)



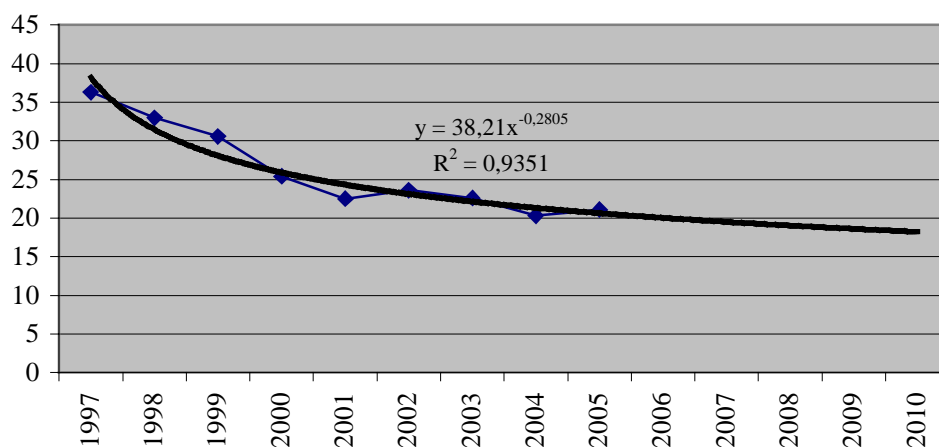
11 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal logaritminę funkciją 1997–2010 m. (%)



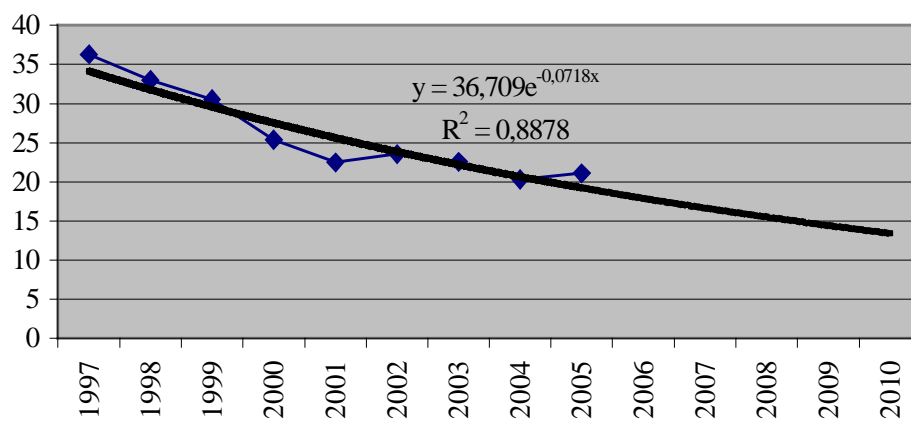
12 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal polinominę funkciją 1997–2010 m. (%)



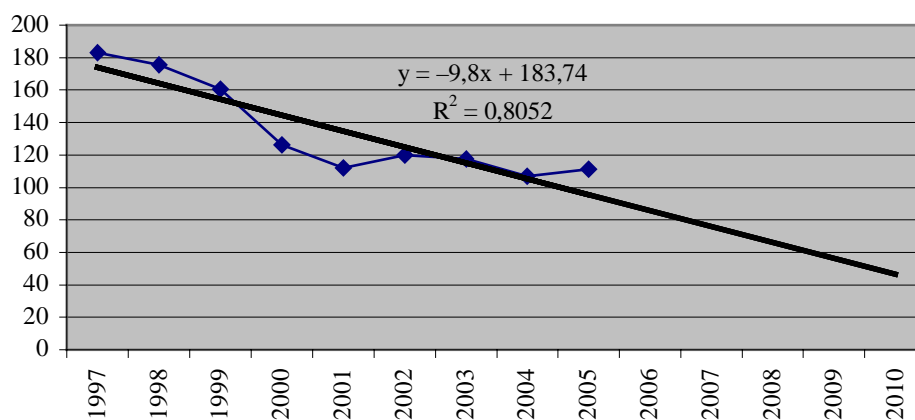
13 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal laipsninę funkciją 1997–2010 m. (%)



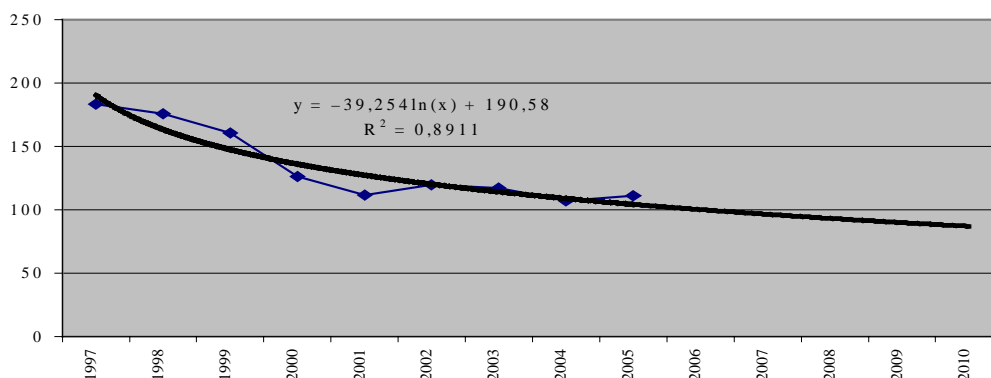
14 priedas. Jaunimo užimtumo lygio kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal eksponentinę funkciją 1997–2010 m. (%)



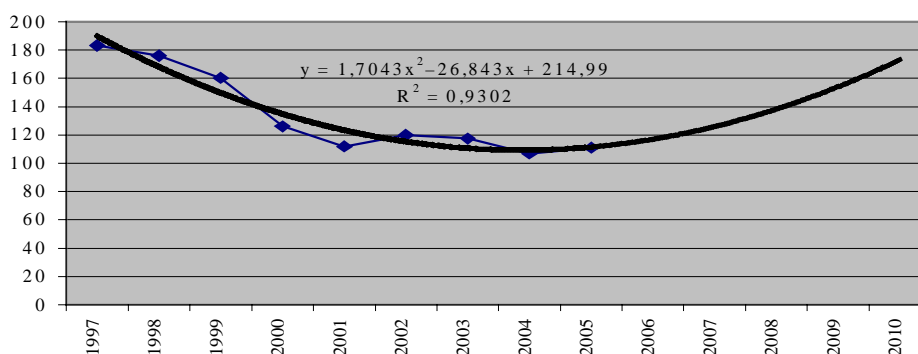
15 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal tiesinę funkciją 1997–2010 m. (%)



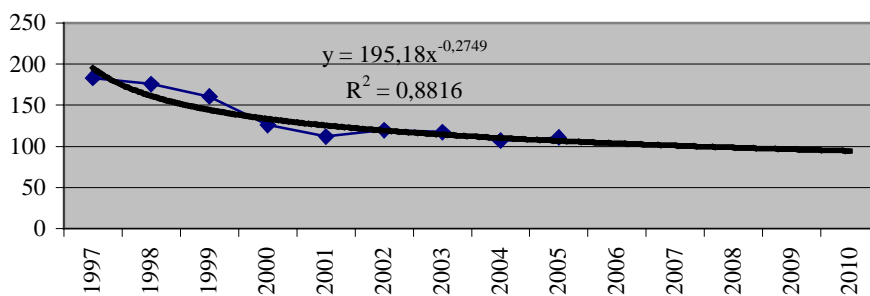
16 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal logaritminę funkciją 1997–2010 m. (%)



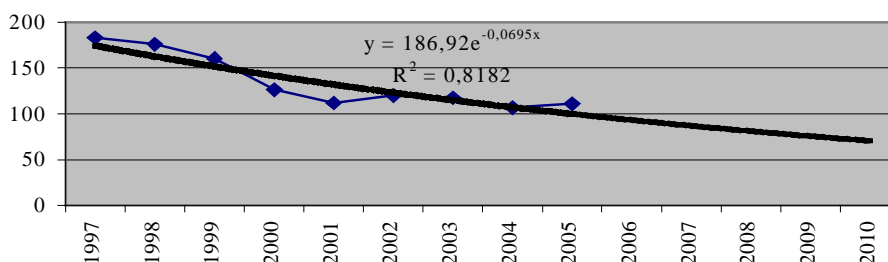
17 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal polinominę funkciją 1997–2010 m. (tūkst.)



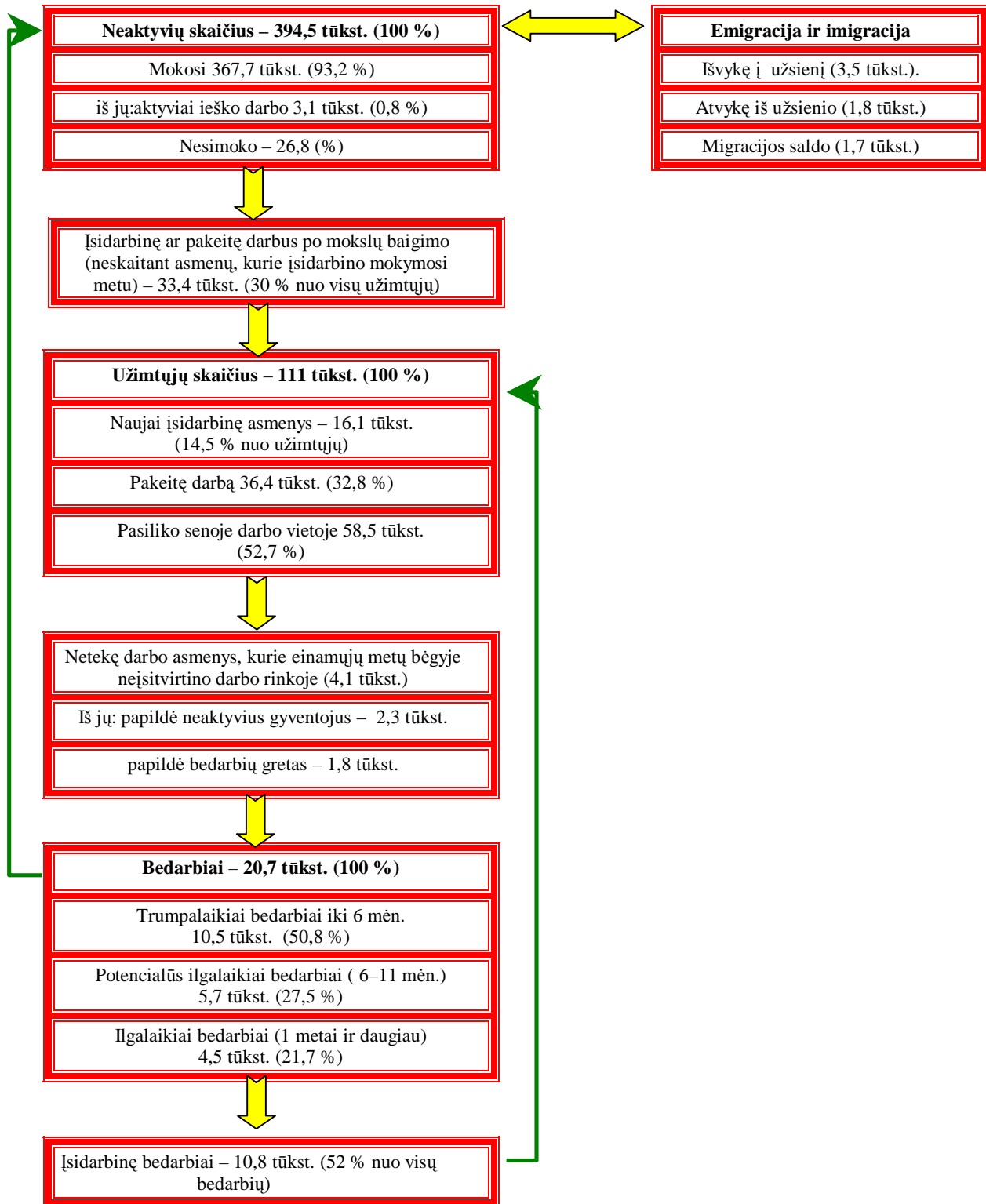
18 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos prognozė pagal laipsninę funkciją 1997–2010 m. (tūkst.)



19 priedas. Jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus kitimo tendencijos bei raidos perspektyvos pagal eksponentinę funkciją 1997–2010 m. (tūkst.)



20 priedas. Bendroji jaunimo darbo jėgos judėjimo imitacinė schema (B. Gruževskis, A. Pocius, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, 2006)⁶⁴



⁶⁴ Jaunimo darbo jėgos judėjimo sudaryta remiantis 2005 m. darbo jėgos tyrimu duomenimis bei Statistikos departamento duomenimis apie migraciją. Skaičiavimai remiasi darbo jėgos kaitos rodikliais. Apytikri skaičiavimų pobūdį sąlygoja tai, ne tik duomenų stoka, bet ir tas faktas, kad negalima suderinti darbo rinkos būklės ir dinamikos rodiklių. Pavyzdžiui, metų bėgyje vienas individas gali pakeisti keletą būklių, pvz., – pereiti iš neaktyvių gyventojų į bedarbių, o po to užimtųjų grupę. Todėl skaičiavimuose įšvedama prielaida, kad nefiksuojama trumpalaikė pakartotina neaktyviųjų, užimtųjų bei bedarbių kaita metų bėgyje esminės įtakos darbo jėgos judėjimo ryšiams neturi. Galima teigti, kad imitacinėje schemoje atsiribojama nuo trumpalaikės darbo jėgos kaitos ir akcentuojami esminiai tiriamos visumos ryšiai tarp neaktyvumo, užimtumo ir nedarbo.

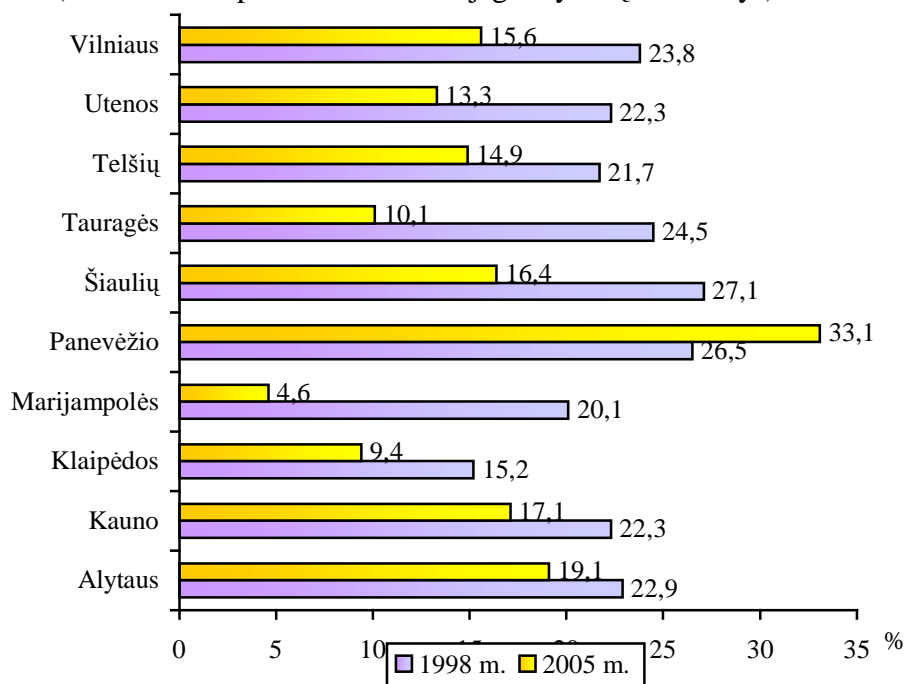
21 priedas. Darbo jėgos aktyvumo darbo rinkoje charakteristika 1990–2005 m. (%)

Šalis		15–24 metai									25–54 metai									55–64 metai								
		1990	1998	1999	2000	2001	2002 ⁶⁵	2003	2004	2005	1990	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1990	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ES 15	Nedarbo lygis	16,1	18,5	17,3	15,4	14,0	14,8	15,7	15,8	16,5	6,7	8,7	8,1	7,3	6,5	6,9	7,3	7,4	7,3	6,0	9,2	8,9	8,2	6,4	6,2	5,9	6,4	6,1
	Darbo jėgos dalyvavimo (aktyvumo) lygis	54,0	47,6	48,0	48,6	48,8	47,2	47,1	47,4	47,6	78,3	80,8	81,3	81,8	82,4	82,8	83,2	84,0	84,3	41,4	41,1	41,6	42,2	41,2	43,4	44,6	45,3	46,7
	Užimtumo lygis	45,1	38,8	39,7	41,2	42,0	40,2	39,7	39,9	39,7	72,7	73,8	74,7	75,8	77,1	77,1	77,1	77,8	78,2	38,1	37,3	37,9	38,7	38,6	40,7	41,9	42,4	43,9
ES 19	Nedarbo lygis	16,2	17,6	16,8	17,6	18,2	18,1	18,5	6,8	7,9	7,4	7,9	8,2	8,2	8,1	5,7	7,5	6,5	6,4	6,1	6,7	6,4
	Darbo jėgos dalyvavimo (aktyvumo) lygis	53,8	46,9	46,1	45,3	45,0	45,1	45,1	78,8	82,5	82,5	82,8	83,2	83,8	84,2	40,9	40,0	40,7	41,9	43,2	43,8	45,3
	Užimtumo lygis	45,1	38,6	38,4	37,4	36,8	36,9	36,8	73,4	76,0	76,4	76,2	76,3	76,9	77,4	38,5	37,0	38,0	39,3	40,5	40,9	42,4
OECD šalis	Nedarbo lygis	11,7	12,8	12,5	11,8	12,2	13,1	13,5	13,4	13,3	4,8	5,9	5,7	5,3	5,4	6,0	6,1	6,0	5,9	3,9	5,4	5,4	5,1	4,7	4,9	4,8	4,7	4,5
	Darbo jėgos dalyvavimo (aktyvumo) lygis	55,4	52,0	51,9	51,9	51,4	50,7	49,7	49,9	49,4	78,7	80,1	80,1	80,2	80,2	80,3	80,2	80,6	80,7	50,9	50,7	51,2	50,8	50,6	51,7	52,6	53,1	54,2
	Užimtumo lygis	48,9	45,3	45,4	45,7	45,1	44,1	43,0	43,2	42,8	74,8	75,4	75,6	75,9	75,9	75,5	75,3	75,7	76,0	48,6	48,0	48,4	48,2	48,2	49,1	50,1	50,7	51,8
USA ⁶⁶	Nedarbo lygis	11,2	10,4	9,9	9,3	10,6	12,0	12,4	11,8	4,3	4,6	3,5	3,2	3,1	3,8	4,8	5,0	4,6	4,1	3,3	2,6	2,7	2,5	3,0	3,9	4,1	3,8	3,3
	Darbo jėgos dalyvavimo (aktyvumo) lygis	67,3	65,9	65,5	65,9	64,5	63,3	61,6	61,1	60,8	83,5	84,1	84,1	84,1	83,7	83,3	83,0	82,8	82,8	55,9	59,3	59,3	59,2	60,4	61,9	62,4	62,3	62,9
	Užimtumo lygis	59,8	59,0	59,0	59,8	57,7	55,7	53,9	53,9	53,9	79,7	81,1	81,4	81,5	80,5	79,3	78,8	79,0	79,3	54,0	57,7	57,7	57,7	58,6	59,5	59,9	59,9	60,8
Japonija	Nedarbo lygis	4,3	7,7	9,3	9,2	9,7	10,0	10,2	9,5	8,7	1,6	3,4	4,0	4,1	4,4	4,9	4,7	4,4	4,2	2,7	5,0	5,4	5,6	5,7	5,8	5,5	4,4	4,1
	Darbo jėgos dalyvavimo (aktyvumo) lygis	44,1	48,3	47,2	47,0	46,5	45,6	44,8	44,2	44,6	80,9	82,1	81,9	81,9	82,2	82,0	82,1	82,2	82,5	64,7	67,1	67,1	66,5	65,8	65,4	65,8	66,0	66,6
	Užimtumo lygis	42,2	44,6	42,9	42,7	42,0	41,0	40,3	40,0	40,9	79,6	79,2	78,7	78,6	78,6	78,0	78,3	78,6	79,0	62,9	63,8	63,4	62,8	62,0	61,6	62,1	63,0	63,9

⁶⁵ Šaltiniai: A community of fifteen key figures, 2000; Commission Staff Working paper, 2003; Employment in Europe, 2005; Employment outlook, 2002–2006.

⁶⁶ Jungtinėse Amerikos Valstijose jaunimo padėties darbo rinkoje vertinimo rodikliai paskaičiuoti 16–24 m. amžiaus asmenų grupei.

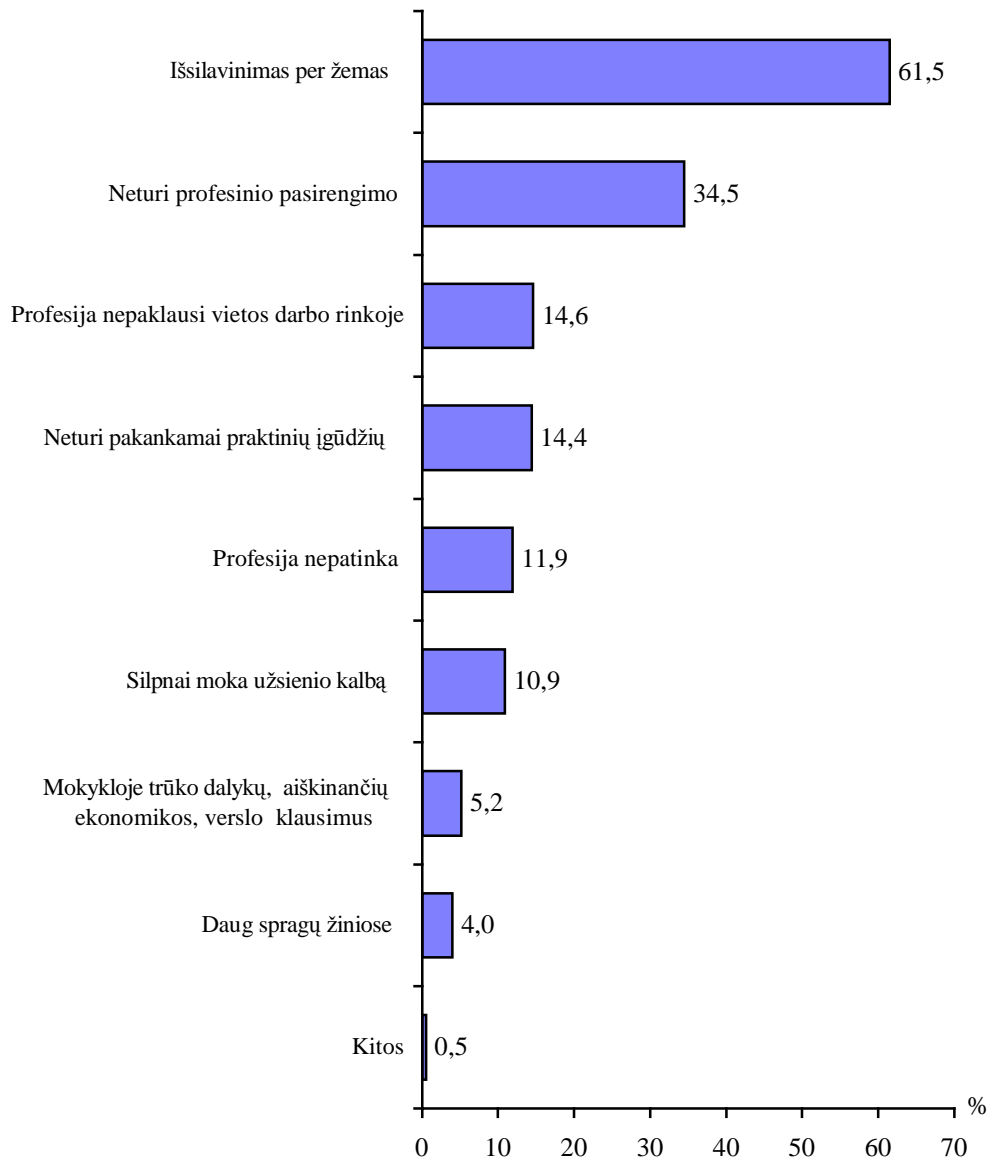
22 priedas. Jaunimo (15–24 metų amžiaus) nedarbo lygis šalies apskrityse (%)
(Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenys)



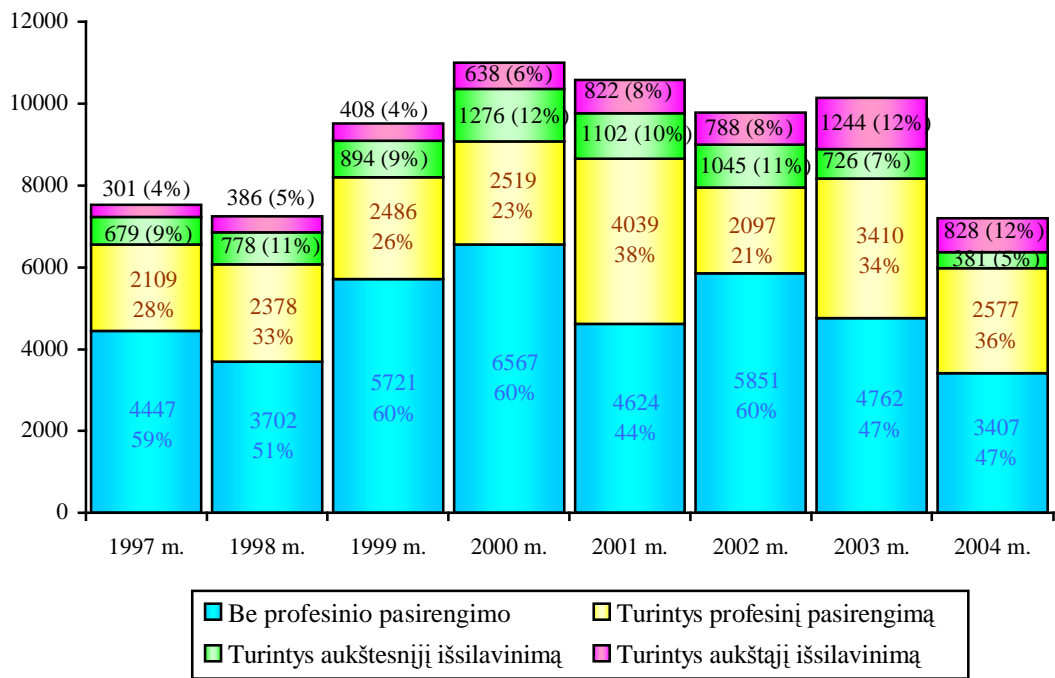
23 priedas. Bedarbių pasiskirstymas pagal profesijų grupes jaunimo (15–24 metų gyventojų) amžiaus grupėje (tūkst.) (Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenys)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998/2005 pokytis, tūkst.	1998/2005 pokytis, %
Įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai	0,3	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	-0,2	-66,7
Specialistai	0,3	0,3	0,5	0,4	0,8	0,7	0,2	0,6	0,3	100,0
Jaunesnieji specialistai ir technikai	0,3	0,8	0,6	0,7	1,3	0,5	0,5	0,1	-0,2	-66,7
Jaunesnieji tarnautojai	1,4	2,7	0,9	1,1	0,0	0,6	0,6	0,6	-0,8	-57,1
Aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojai	4,3	2,9	4,4	3,6	3,2	4,6	2,4	1,7	-2,6	-60,5
Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	0,5	5,0	0,5	0,9	0,8	0,3	0,2	0,3	-0,2	-40,0
Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	6,5	5,9	7,1	6,6	4,2	3,6	4,1	2,2	-4,3	-66,2
Įrenginių, mašinų operatoriai bei surinkėjai	1,8	2,8	2,7	1,7	0,8	0,9	0,5	0,3	-1,5	-83,3
Nekvalifikuoti darbininkai	5,2	2,9	4,3	5,6	3,1	3,3	3,9	2,9	-2,3	-44,2
Ginkluotosios pajėgos (samdomi darbuotojai)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

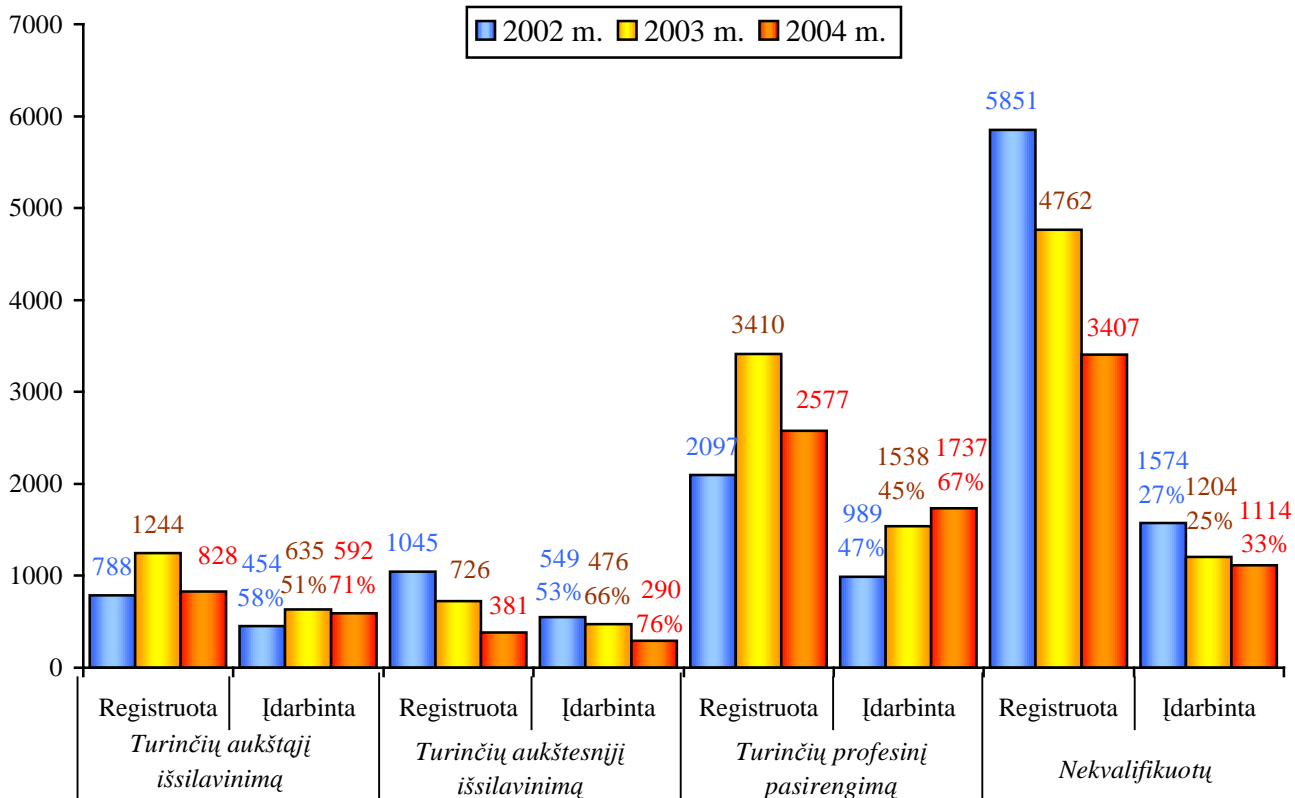
24 priedas. Respondentų pasiskirstymas pagal nepasitenkinimo savo išsilavinimu priežastis (% , n = 833) (Nedirbančio jaunimo sociologinio tyrimo duomenys)



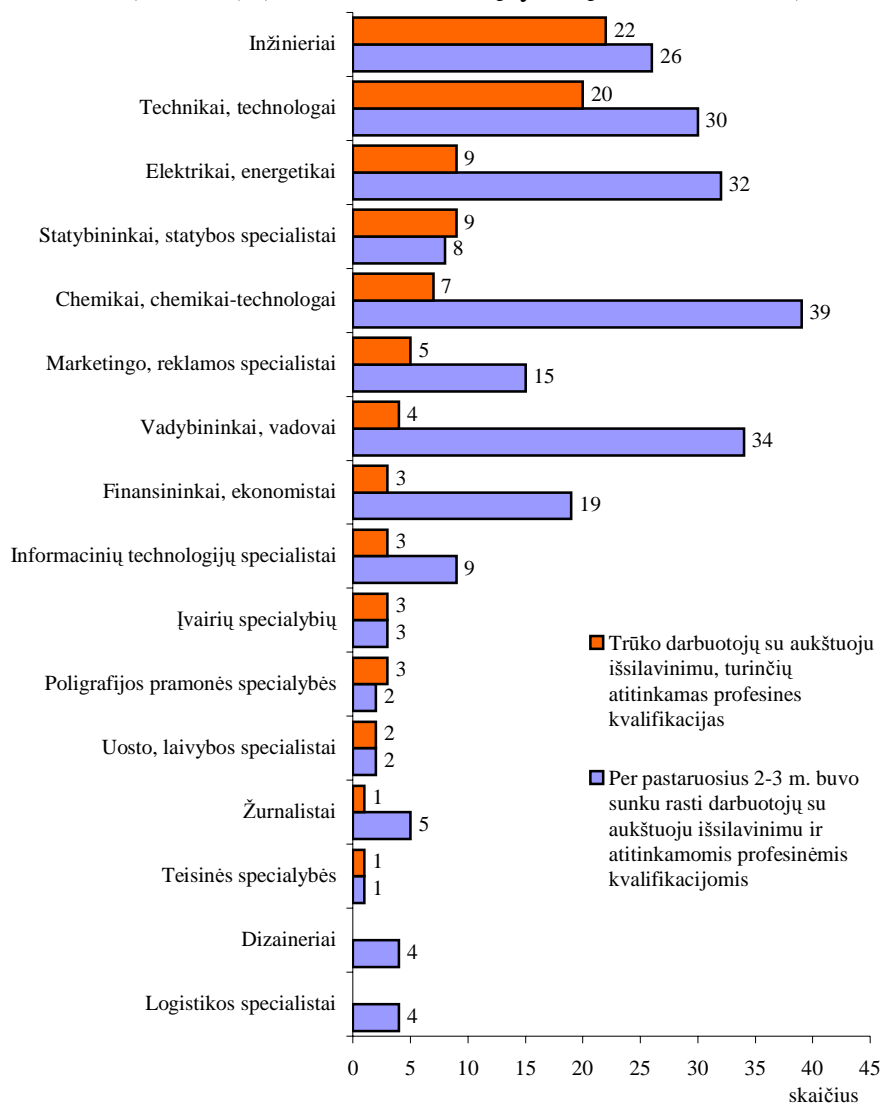
25 priedas. Jaunų bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą (% nuo visų užsiregistravusių per metus jaunų bedarbių) (Vilniaus darbo biržos duomenys)



26 priedas. Jaunų bedarbių registracija ir įdarbinimas pagal išsilavinimą (Vilniaus darbo biržos duomenys)



27 priedas. Darbuotojų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, trūkumas koncerno „Achemos grupė“ įmonėse ir profesinės kvalifikacijos, kurių buvo sunku rasti per paskutinius 2–3 metus (skaičius) (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2005)



28 priedas. Darbo rinkos politikos priemonių/programų poveikis užimtumui (nedarbo mažinimo požiūriu)

Mokslinėje literatūroje akcentuojama, jog darbo rinkos programų efektyvumą būtina vertinti plačiąja prasme, t.y. *ne tik mikrolygyje (konkrečiam individui), bet ir visai darbo rinkai, kitų joje dalyvaujančių asmenų užimtumui ir nedarbui* (t. y. atsižvelgiant į šalutinių veiksnių įtaką). Calmfors (1994) pateiktos teorinės analizės pagrindu atskleisime darbo rinkos politikos priemonių/programų poveikį darbo rinkai.

Analizuodamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių poveikį nedarbo mažinimui Calmfors naudojami darbo užmokesčio/užimtumo (priklausomybės) modeliu, pasiūlytu Layard (1991)⁶⁷. Savo teorijoje Calmfors skiria dvi bendro užimtumo komponentes: normalų (natūralų) užimtumą ir užimtumą, kuris „sukuriamas“ taikant darbo rinkos politikos priemones (J. Gautie, p. 401). Bendro užimtumo lygį galima apskaičiuoti tokiu būdu: $E = D \times 100\% / (D + B)$, čia D – užimtųjų skaičius, B – bedarbių skaičius. Darydami prielaidą, jog $B = 0$, $E_{max} = D \times 100\% / D = Npe = 100\%$.

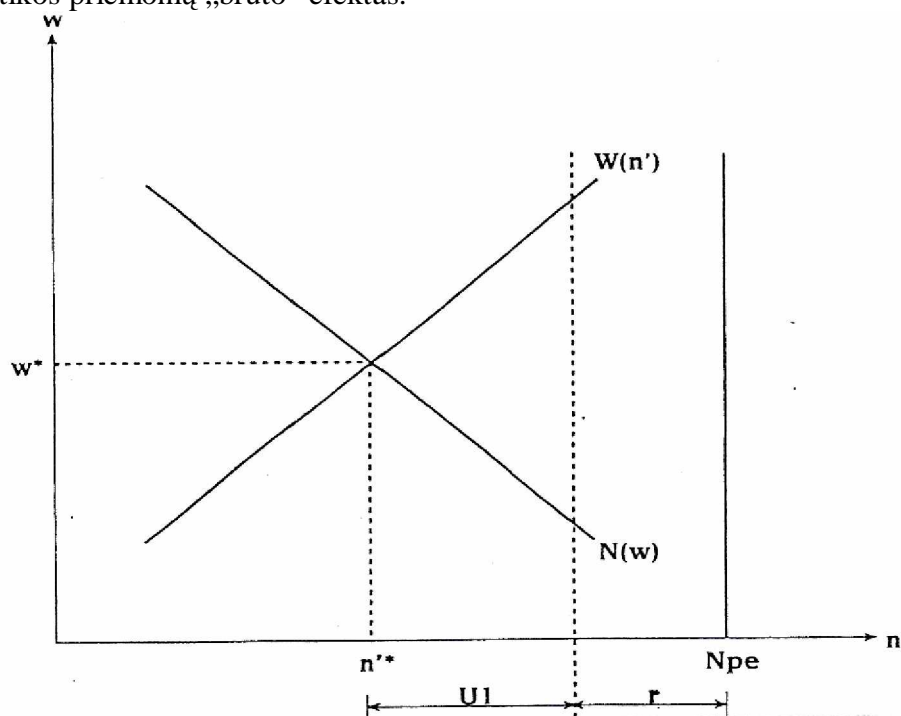
Apskaičiuojant natūralaus užimtumo lygį Calmfors siūlo imti ne visą užimtųjų skaičių, o tą jo dalį, kuri parodo ieškančių darbo asmenų įsidarbinimą „natūraliu“ būdu, atmetant įsidarbinus aktyvių darbo rinkos politikos programų dėka (Bp):

$E_n = (D - Bp) \times 100\% / (D + B)$, čia E_n – natūralus užimtumo lygis, Bp – dalyvaujančių aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse asmenų skaičius

Jeigu $B = 0$ (hipotetinis/idealus atvejis), tai maksimalus natūralus užimtumo lygis:

$E_n (max) = (D - Bp) \times 100\% / D$ arba $E_n (max) = (D \times 100\%) / D - (Bp \times 100\%) / D = E_{max} - r$, čia $r = (Bp \times 100\%) / D$.

Gauname, kad maksimalus natūralus užimtumo lygis yra mažesnis už maksimalų bendro užimtumo lygį dydžiu r . Pastarasis dydis parodo, koku mastu sumažėtų nedarbo lygis (nuo U_0 iki U_1 , čia $U_1 = U_0 - r$), jeigu nebūtų kitų pašalinių veiksnių įtakos, t.y. šiuo atveju fiksuojamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių „bruto“ efektas.



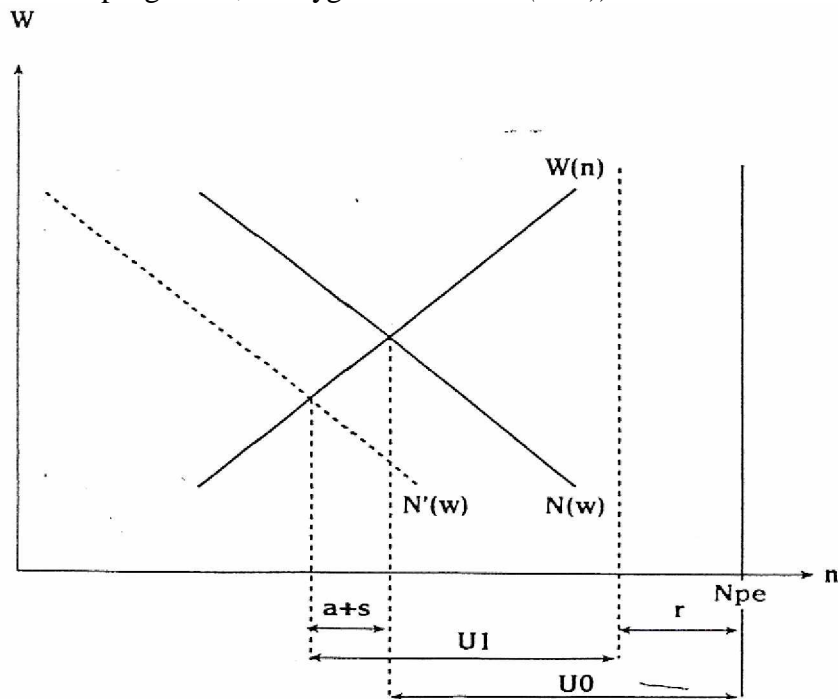
Teorinis Calmfors darbo užmokesčio ir užimtumo priklausomybės modelis
(B. Galtier, J. Gautie, 2001, p. 38)

⁶⁷ Autorius savo modelyje naudoja užimtumo lygį (n), išreikštą užimtųjų dalimi visos darbo jėgos atžvilgiu (L. Calmfors, H. Lang, 1995). Daroma prielaida, jog egzistuoja Npe užimtumo lygis (hipotetinis), kuriam esant bedarbių skaičius yra lygus 0 ($Npe = 100\%$).

Natūralios paklausos (dead-weight loss) ir pakeitimo (substitution) efektai. Aktyvių darbo rinkos politikos efektyvumas mažėja dėl „natūralios paklausos“ bei „keitimo“ efektų. „Keitimo esmė“ yra ta, kad, priimdamas programoje dalyvaujantį asmenį, darbdavys toje pačioje įmonėje atleidžia kitą, pvz., mažiau kvalifikuotą darbuotoją. „Keitimo“ efektas pasireiškia ir tuo atveju, jeigu planuojant priimti į darbą naują darbuotoją, darbdavys pasinaudoja aktyvių darbo rinkos politikos programų teikiama galimybe, priimdamas į darbo vietą asmenį, dalyvaujantį šiose priemonėse. Pastarojo savybės skirsis nuo savybių to darbuotojo, kurį būtų samdęs, jeigu programa nebūtų vykdoma (pvz., darbdavys priims į darbą jauną darbuotoją, vietoje suaugusiojo).

„Bruto“ efektui būdingas ir „natūralios“ paklausos reiškinys, kurio esmė ta, kad poreikis tam tikros profesijos ar bet kokiems kitiems darbuotojams gali išaugti nepriklausomai nuo realizuojamos programos.

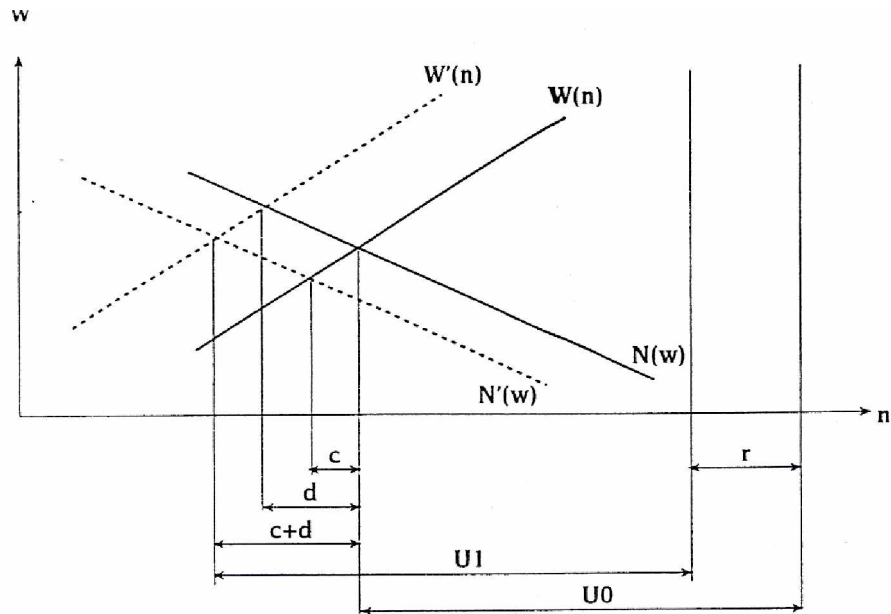
Abiem nagrinėjtais atvejais, subsidijuojamos darbo vietos pakeičia (o ne sukuria) pastovias darbo vietas, ko pasekoje sumažėja užimtumas nuo $N(W)$ iki $N'(W)$. Dėl natūralios paklausos efekto prarastų darbo vietų dalį pažymėję raide a , o dėl pakeitimo efekto raide s , gautume, kad sukurtų darbo vietų dalis (įgyvendinus ADRPP programą) $Ndv = r - (a + s)$, čia r – asmenų dalyvavimo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse/programose lygis. Kaip matome, realus šių programų poveikis (įvertinus „natūralios paklausos“ ir „keitimo“ veiksmų įtaką) užimtumui bus mažesnis (nedarbo lygis, įgyvendinus programas, bus lygus $UI = U_0 - r + (a + s)$).



Natūralios paklausos (dead-weight loss) ir pakeitimo (substitution) efektai

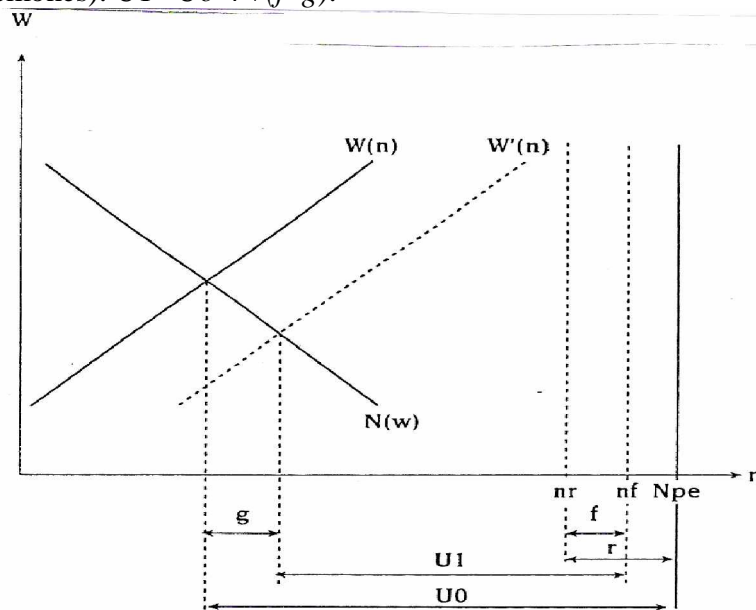
(J. Gautie, 1999, p. 403)

Darbo vietų mažinimo (crowding-out) ir išstūmimo/atleidimo (displacement) efektas. Darbo vietų mažinimo (išstūmimo) efektas pasireiškia įmonių tarpusavio santykiuose, kai viena įmonė pasinaudojusi programos lengvatoms, žymiai pagerina savo ekonominę padėtį konkurentų atžvilgiu, kurie dėl to turi mažinti gamybos apimtį, kas sąlygoja ir bendro užimtumo sumažėjimą (dėl šio efekto užimtumas sumažėja nuo $N(W)$ iki $N'(W)$, t.y. dydžiu c). „Išstūmimo“ efektas gali pasireikšti ir dėl aktyvių darbo rinkos politikos priemonių/programų įtakos darbo užmokesčio didėjimui (poveikis darbo jėgos kaštams). Pagal užimtumo–darbo užmokesčio priklausomybės logiką, darbo užmokesčio didėjimas (nuo $W(n)$ iki $W'(n)$), sąlygos atitinkamą užimtumo sumažėjimą (dydžiu d). Įvertinus nagrinėtų veiksmų poveikį darbo rinkai, gautume, jog sukurtų darbo vietų dalis (įgyvendinus aktyvias DRPP) bus: $Ndv = r - (c + d)$, nedarbo lygis, įgyvendinus ADRPP: $UI = U_0 - r + (c + d)$.



Darbo vietų mažinimo (crowding-out) ir išstūmimo/atleidimo (displacement) efektai
(J. Gautie, 1999, p. 404)

ADRPP poveikis darbo jėgos pasiūlai. Visos aktyvios DRPP vienaip ar kitaip orientuotos į individo aktyvinimą, skatinant jų dalyvavimą darbo rinkoje (dėl to didėja darbo jėgos pasiūla nuo nr iki nf)⁶⁸. Iš kitos pusės, darbo jėgos pasiūlos padidėjimas didina konkurenciją darbo rinkoje, kas sąlygoja darbo užmokesčio sumažėjimą (nuo $W(n)$ iki $W(n')$). Sumažėjus darbo užmokesčiui, užimtumas didėja (sukuriamos papildomos darbo vietos g ; efektas silpnesnis, jeigu DRPP taikomos nekvalifikuotam jaunimui, kurio darbo užmokesčio apatinė riba yra griežtai nustatyto dydžio, pvz., dėl minimalaus darbo užmokesčio). Šiuo atveju, taikomų ADRPP priemonių poveikį nedarbo mažinimui vienareikšmiškai įvertinti sudėtinga – neaišku, ar sukurtųjų darbo vietų dalis (g) yra didesnė ar mažesnė už naujai įsijungusios į darbo rinką darbo jėgos dalį (f), įgyvendinus ADRPP priemones. Nagrinėjamu atveju, sukurtųjų darbo vietų dalis: $Ndv = (r-f)+g$, nedarbo lygis (įgyvendinus ADRPP priemones): $U1 = U0 - r + (f-g)$.



Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių poveikis darbo jėgos pasiūlai
(J. Gautie, 1999, p. 405)

⁶⁸ Daroma prielaida, jog kitos sąlygos yra pastovios.

29 priedas. Jaunimo integracijos į darbo rinką finansinio skatinimo mechanizmas

Finansinio poveikio priemonėmis siekiama išsaugoti esamas darbo vietas ir skatinti naujų kūrimą, o taip integruoti į darbinę veiklą jaunimą. Glaustai aptarsime minėtų svertų panaudojimą išsivysčiusiose šalyse.

Pagal pobūdį ir poveikį darbo rinkai juos galima suskirstyti į tokias grupes: mokesčių mechanizmas, kredito politika, preferencijos ir valstybinės subsidijos (J. Whitley, R. Wilson, 1983; J. M. Orszag, D. Snower, 1999).

Mokesčių mechanizmas naudojamas teikiant darbdaviams mokesčių lengvatas. Kaip jau minėjome, pagal paskirtį mokesčių lengvatos sąlyginai skirstomos į lengvatas: skatinančias jaunimo įdarbinimą; skirtas profesinio mokymo išlaidų (dalies arba visų) padengimui ir mišrias. Mokesčių lengvatos pagal formą gali būti susiję su socialinio draudimo įmokų mažinimu arba atleidimu nuo jų; su mokesčių (pajamų, pelno ir kt.) lengvatomis. Socialinio draudimo įmokos sudaro nemažas sumas, todėl jų mažinimas skatina darbdavius įdarbinti tam tikras bedarbių kategorijas, organizuoti jų profesinį mokymą ir pan. Pavyzdžiui, Prancūzijoje socialinio draudimo įmokos mažinamos tam tikram laikotarpiui nuo 100 % iki 50 % firmoms, kurios įdarbina 16–25 metų bedarbius ir organizuoja jų profesinį mokymą (OECD, 1993, p. 39–80). Sudarant atitinkamą sutartį numatoma profesinio mokymo trukmė ir tokiu būdu kontroliuojama jo kokybė. Panašios lengvatos darbdaviams teikiamos Italijoje. Olandijoje atleidžiami 3 metams nuo socialinio draudimo įmokų darbdaviai, sudarę su jaunimu (ilgalaikiais bedarbiais) neterminuotą darbo sutartį ir 2 metams – sudarę tokią pat terminuotą darbo sutartį.

Pelno mokesčio lengvatos (dažniausiai mažinant apmokestinimo bazę) yra taip pat efektyvi užimtumo skatinimo priemonė. Pelno mokestis mažinamas proporcingai lėšoms, skirtoms naujų darbo vietų steigimui, jaunimo profesiniam mokymui ir įdarbintųjų skaičiui. Ši priemonė plačiai praktikuojama JAV. Darbdaviams, įdarbinusiems nekonkurentiškus bedarbius, pelno mokestis gali būti sumažinamas 7 %, atskirose valstijose – iki 10 %. Firmos lėšos, skiriamos profesiniam jaunimo mokymui visiškai neapmokestinamos. Vietinė valdžia, skatindama užimtumą, mažina darbdavių į biudžetą mokamus mokesčius suprasdama, kad užimtas pilietis savo mokesčiais papildo vietinį biudžetą, o bedarbis iš jo finansuojamas.

Kredito politikos vaidmuo darbo rinkos reguliavime išsivysčiusiose šalyse yra palyginti kuklus. Vietoje kreditavimo dažniau taikomas darbo vietų kūrimo valstybinis finansavimas organizuojant viešuosius darbus ir vystant valstybinį ekonomikos sektorių (pirmiausia ekonominę ir socialinę infrastruktūrą). Beje, visas valstybės priemonės, nukreiptas į investicijų skatinimą, galima priskirti darbo rinkos reguliavimui, kadangi jos vienaip ar kitaip veikia darbo rinką. Atskirais atvejais naudojama ir kreditavimo politika. Pvz., Vokietijoje firmos gali gauti lengvatinius kreditus, jeigu įdarbina jaunus ilgalaikius bedarbius (E. Jantchiauskas, 1993, p. 10–16).

Preferencija yra valstybės finansinės subsidijos (neprocentinės arba negražintinos), teikiamos atskiroms firmoms, kurios įsipareigoja vykdyti tam tikras (valstybės požiūriu svarbias) programas, kurios be valstybės paramos firmos nesuinteresuotos arba tiesiog nepajėgios įvykdyti. Dažniausiai preferencijos taikomos profesiniam darbuotojų mokymui firmose. Nuolat didėjantis tokio mokymo poreikis reikalauja didžiulių išlaidų ir pačioms firmoms sudėtinga jas padengti. Todėl valstybė iš dalies finansuoja profesinio mokymo centrų kūrimą firmose ir jų personalo mokymą. Kai kuriose išsivysčiusiose šalyse valstybė dotuoja nuo 50 % iki 80 % profesinio mokymo centrų kūrimo išlaidų firmose. Pvz., Prancūzijoje vietinė valdžia subsidijuoja firmose organizuojamus personalo kvalifikacijos kėlimo kursus. Švedijoje atskiroms darbuotojų kategorijoms (jaunimui iki 25 m., ilgalaikiams bedarbiams) subsidijuojamas darbo užmokestis iki 6 mėn., visiems kitiems bedarbiams – iki 3 mėn. Vokietijoje finansuojamos firmos, organizuojančios profesinį jaunimo mokymą (OECD, 1993; S. Speckesser, C. Hilbert, 1998, A.Gray, 2000). Firmai už mokymą moka pats mokinys, o išlaidas pastarajam kompensuoja Federalinė darbo žinyba. Lietuvoje panašų vaidmenį atlieka trišalių bedarbių profesinio mokymo susitarimai (tarp darbo biržos, darbdavio ir bedarbio). Mokymo išlaidos šiuo atveju dengiamos iš Užimtumo fondo bei Valstybės biudžeto lėšų. Italijoje, Anglijoje ir Švedijoje firmoms, įdarbinančioms 16–18 metų

jaunimą, neturintį vidurinio išsilavinimo, valstybė padengia iki 80 % jų profesinio mokymo ir darbo užmokesčio išlaidų.

Skirtingai nuo preferencijų, taikomų atskiroms firmoms, valstybinės subsidijos taikomos atskiroms bedarbių kategorijoms. Pvz., Vokietijoje valstybė teikia specialias subsidijas jaunimui, kurie mokosi atskirų įmonių arba mokymo kombinatų organizuojamose kursuose ir priversti gyventi nuo tėvų (dotacijos teikiamos ne tik mokymo kaštų padengimui, bet ir pragyvenimui, dengiamos transporto išlaidos, persikėlimo išlaidos ir pan.). Nustatant dotacijų dydį, atsižvelgiama į asmenines pajamas, o taip pat į tėvų darbinės pajamas (K. Hinrichs, 2002, p. 77–98). Panašios subsidijos praktikuojamos ir kitose išsivysčiusiose šalyse.