



GLOBALIZACIJOS IŠŠŪKIAI IR TEIKIAMOS GALIMYBĖS UŽIMTUMO SĄLYGOMS EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE

Irena RAČINSKAJA¹

¹*Darbo Rinkos Tyrimų Institutas, Lietuvos Socialinių Tyrimų Centras, A. Goštauto g. 11, LT-01108, Vilnius,*

Lietuva

El. paštas: ¹irena.racinskaja@vgtu.lt

Santrauka. Besiplėtojančios globalizacijos sąlygomis vienas svarbiausių Europos Sąjungos šalių tikslų yra išlaikyti senas ir kurti naujas darbo vietas, atsižvelgiant į augančius žmonių migracijos mastus. Lietuvai esant Europos Sąjungoje, šalies darbo rinką irgi veikia inovacijų taikymas bei globalizacijos ir laisvo asmenų judėjimo procesai. Sparti ekonominė emigracija neigiamai veikia darbo rinką, todėl pasireiškia šalies darbo jėgos mažėjimas ir senėjimas. Esant „protų nutekėjimui“, valstybei neatsiperka investicijos, įdėtos į jaunų žmonių išsilavinimą, o teritorinio užimtumo netolygumai yra viena didžiausių darbo rinkos problemų. Tyrimo objektas – ES šalių darbo rinka. Šio straipsnio tikslas – įvertinti globalizacijos daromą poveikį ES šalių darbo rinkai. Sprendžiami su tuo susiję uždaviniai: nagrinėjami teoriniai globalizacijos ir darbo rinkos aspektai; aptariamos darbo rinkos tendencijos Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse; atlikta globalizacijos poveikio darbo rinkai analizė. Straipsnyje taikyti šie tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, teorinių ir praktinių teiginių sugretinimo metodas, statistinių duomenų analizė.

Reikšminiai žodžiai: darbo rinka, darbo jėga, emigracija, globalizacija, nedarbas, užimtumas.

Įvadas

Vienas svarbiausių Europos Sąjungos tikslų – išlaikyti senas ir kurti naujas darbo vietas bei užtikrinti darbo apmokėjimo sistemos suvienodinimą. Būsimų darbo vietų kūrimas siejamas su globalizacijos plėtra, kuri sudaro sąlygas inovacijų taikymui ir gebėjimo prisitaikyti prie naujų darbo metodų vystymui. Šiuolaikiniame pasaulyje perspektyvesnėmis yra laikomos įmonės, kurios savo veiklą vykdo globaliu mastu. To pasekmė yra ne tik išnykstantys bendravimo (o ypač bendradarbiavimo) barjerai, tobulesnių darbo metodų naudojimas ir atitinkamai gerėjanti prekių/paslaugų kokybė, bet ir žmonių (ypatingai jaunuolių) emigracija bei „protų nutekėjimo“ reiškinys. Šis reiškinys yra pastebimas tiek Lietuvoje, tiek visose Europos Sąjungos šalyse.

Lietuvai esant Europos Sąjungoje, šalies darbo rinką ir užmokesčio sistemą irgi veikia rinkos inovacijų taikymas bei globalizacijos ir laisvo asmenų judėjimo procesai. Sparti ekonominė emigracija neigiamai veikia Lietuvos darbo rinką ir todėl šalies darbo jėga nuolat senėja, o užimtumo dydis nuolat kinta. Esant „protų nutekėjimui“, valstybei neatsiperka investicijos, įdėtos į jaunų žmonių išsilavinimą, o teritorinio užimtumo netolygumai tampa viena didžiausių darbo rinkos problemų. Vis dažniau pasireiškia šiuolaikinis iššūkis – dideli užimtumo pokyčiai globalizacijos sąlygomis.

Gyventojų užimtumo tema šiuo metu yra aktuali dėl daromos didelės įtakos valstybės ekonominei ir socialinei gerovei. Kadangi užimtumo didinimas yra vienas iš svarbiausių Lietuvos strateginių tikslų ekonominės ir socialinės politikos srityje, būtina atkreipti dėmesį į tai, kaip užimtumo pokyčiai priklauso nuo globalizacijos procesų ypatumų, kaip jie veikia vienas kitą. Būtina nuspręsti, kokių priemonių reikėtų imtis, siekiant suvaldyti atsirandančius iššūkius užimtumui, kurie sudaro sąlygas užimtumo mažėjimui.

Straipsnio tikslas – įvertinti globalizacijos įtaką ES šalių darbo rinkai. Sprendžiami su tuo susiję uždaviniai:

- Nagrinėjami teoriniai globalizacijos ir darbo rinkos aspektai;
- Aptariamos darbo rinkos tendencijos Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse;
- Atlikta globalizacijos poveikio darbo rinkai analizė.

Straipsnyje taikyti šie tyrimo metodai: mokslinės literatūros ir statistinių duomenų analizė, teorinių ir praktinių teiginių sugretinimo metodas.

Globalizacijos sampratų analizė

Per paskutinį dešimtmetį, globalizacija tampa pasaulio ekonomikos fenomenaliu reiškiniu. Globalizacijos samprata pirmą kartą buvo panaudota 1994 m. MerriamWebster žodyne, kuriame globalizacija yra apibrėžiama kaip plėtros (evoliucijos) pavyzdžių panašumų augimas. Šio reiškinio pagrindinė problema yra patvirtinti ar paneigti globalizacijos egzistenciją. Globalizacija dalinai yra funkcija, kuri skatina gebėjimą diegti technologijas ir žinias, gautas iš tų subjektų (Miskiewicz, Ausloos 2010; Mahutga, Smith 2011). Kito mokslininko požiūriu (Melnikas 2011) globalizacija – tai globaliai vykstantys reiškiniai, kurių esmė – įvairias gyvenimo bei veiklos ir raidos sritis charakterizuojančių naujų siekių, lūkesčių, veiklos ir elgsenos modelių, stereotipų ir normų bei kokybės ir efektyvumo standartų sukūrimas, sklaida, įgyvendinimas ir atnaujinimas globaliu mastu. Apibendrinant galima teigti, kad tai reiškinys, būdingas žmonėms visais gyv. sferose ir taryb. iktarpiais.

Globalizacijos procesai – išskirtinai svarbi ir reikšmi savybė, lemianti šiuolaikinės socialinės, ekonominės, politinės raidos, kultūros, mokslo ir technologijų pažangos, poveikių aplinkai, pokyčių versle ir viešojoje veikloje turinį, kryptingumą, rezultatus bei pasekmes. Tai vieni ryškiausių prioritetų šiuolaikinėje socialinių ir humanitarinių mokslų tematikoje. Globalizacijos procesai stipriai veikia pasaulio ekonomikos augimą, todėl vietinės finansinės sistemos stiprėja, nors šalies ekonominė struktūra visiškai nesikeičia. Globalizacija yra esminis faktorius, kuris stimuliuoja institucines reformas besivystančiose šalyse, kuris propaguoja finansinę plėtrą ir ekonomikos augimą. Pažengusios šalys gali stimuliuoti šį procesą atidarant rinkas naujoms prekėms ir paslaugoms (Mishkin 2009; James, Steger 2014). Globalizacija taip pat veikia konkurenciją ir įmonių rinkos dydį (Mitra 2012). Iš to seka, kad globalizacijos apraiškų aptinkama tokiose dimensijose, kaip ekonominė, socialinė, politinė ar kultūrinė aplinka, tačiau globalizaciją galima klasifikuoti į du posistemius (Falbermayr *et al.* 2011; Pham 2014): finansinė globalizacijos dimensija, kuri yra matuojama dviem alternatyviais indikatoriais – de jure ir de facto ir prekybos globalizacijos lygio matavimo indikatorių rinkinys.

Iš to seka, kad visuomenės nuomonė apie globalizaciją yra labai skirtinga. Dažnai yra sutinkama su nuomone, kad prekiautojai iš to užsidirba, kadangi atsivėrusiose globaliose rinkose atsiranda daugiau pirkėjų, tačiau iš kitos pusės, atsiranda pavojai darbų atlikimo saugumui. Taip pat atsiranda užsienio rinkų situacijos neapibrėžtumai, kurie blogina padėtį šalyje. Iš to seka, kad esant liberalizacijai darbuotojai gali prarasti darbą ir rizikuoja būti aktyvios paieškos būsenoje, o tai paieškai užsitęsęs – šalyje didėja nedarbas.

Esminiai globalizacijos aspektai Visuomenės raida ir modernizavimas globalizacijos bei internacionalizavimo procesų sąlygomis yra sudėtingi procesai, kuriuos norint suvokti ir įvertinti, reikia atsižvelgti į globalizacijos, internacionalizavimo ir tarptautinių santykių ypatumus. Ypač atsižvelgiama į Europos integracijos procesus bei jų poveikį situacijai tarptautinėse erdvėse, rinkose, įvairiose pasaulio šalyse ir regionuose (Mendoza, Smith 2014). Globalizacijos ir internacionalizacijos sąlygomis pasireiškia ir išryškėja tokios šiuolaikinės visuomenės raidoms problemos: bendrosios (viso pasaulio mastu pasireiškiančios ekonominės, socialinės, politinės raidos bei kultūros, mokslo ir technologijų pažangos problemos), subjektų veiklos masto ir sąlygų kaitos problemos (problemos, kurios lemia turinio kaitą). Sprendžiant šias problemas, vyksta aktyvi vadybos transformacija į tarptautinę vadybą (Melnikas 2011). Tos transformacijos pasekmė – aktyvi globalizacijos procesų veikla, kuri sąlygoja konkurencijos kaitą ir produktyvumo augimą (Wilpert 2009; Mitra 2012).

Globalizacijos procesai veikia skirtingas užimtumo kategorijas (vadyba, produkcijos darbuotojus, intelektinius darbuotojus). Tos veiklos pasekmė dažniausiai yra apibrėžiama per darbo ir organizacines psichologines pasekmes. Pagrindinės jų: protinio darbo augimas, paslaugų sektoriaus užimtumas, produkcija, darbo valandų pokytis, nedarbas, paslaugų santykiai. Šios pasekmės veikia skirtingus globalizacijos aspektus (Miskiewicz, Ausloos 2010):

- Ekonominį, kai globalizacija reiškia ekonominių ir finansinių sienų išnykimą. Šiuo atžvilgiu globalizacijos procesas pasireiškia per augančią regionų ir tautų integraciją pasaulinėje rinkoje;
- Socialinį, kai ryškėja psichologinis supratimas, kuris apibrėžia globalizaciją kaip koncepciją, susijusią su pasaulio kompresija ir intensyvėjančia pasaulio kaip visumos sąvoka. Šiuo atžvilgiu globalizacija unifikuoja ir skiria bei kuria panašumus ir skirtumus;
- Informacinį ir komunikacinį, kai taikomos naujos informacinės ir komunikacinės technologijos;
- Mobilumą, pasireiškiantį greitėjančiu išteklių gavimo procesu;
- Socialinę teoriją, kai globalizacija pasireiškia trijose dimensijose (globalinė aplinkos destrukcija, ekspansija į naujas rinkas, augantis socio-ekonominis spaudimas esant pasaulyje paplitusiai konkurencijai).

Šie aspektai išreiškiami penkiaais globalizacijos matais (Mishkin 2009; James, Steger 2014):

- Globaliu kapitalu;
- Tiesioginėmis užsienio investicijomis;
- Eksportu;
- Užsienyje gimusių ne piliečių skaičiumi;
- Užsienyje gimusių piliečių skaičiumi.

Atsirandant globaliam kapitalui bei didėjant tiesioginių užsienio investicijų skaičiui, globalizacijos procesai (tarptautinis darbo ir kapitalo judėjimas) ir darbo rinkos transformacija (globalūs struktūriniai pokyčiai) nuolat sąveikauja. Globalizacija sąlygoja įsiskverbimą ir sąveikavimą su visuomene, kultūromis ir pasaulio žmonėmis. To pasekmė – ekonominė globalizacija, pasireiškianti per tarptautinio kapitalo, darbo ir kitų išteklių srautus, kuriuos kapitalistai skaičiuoja globalioje ekonomikoje. Ekonominė globalizacija yra kaip daugiadimensinis procesas, kuris apskaičiuojamas per kapitalo ir darbo srautus. Esmine ekonominės globalizacijos funkcija yra tarptautinės prekybos augimas, kuris veikia užimtumą, atlyginimus ir darbo veiklos pobūdį, nelygybę (Melnikas *et al.* 2008; Wallace *et al.* 2011; DeVogli *et al.* 2014). Ekonominės globalizacijos poveikis darbo rinkai pasireiškia per tiesioginių užsienio investicijų poveikį darbuotojų užimtumui besiplėtojančiose šalyse. LR statistikos departamento atlikta analizė rodo, kad jie gauna atlyginimus aukščiau rinkos nustatyto atlyginimo, kuris padengia užsienio steigimo nebuvimą (Davidson *et al.* 2008; Tomohara, Takii 2011).

Šiuolaikinės ekonomikos sąlygomis plačiau vartojamos proceso inovacijos, kadangi atsirandant naujoms mokslo žinioms (Rutkauskas *et al.* 2013; Naštase 2013) konkrečioje šalyje esančios įmonės pradeda naudoti naujus, tobulesnius darbo metodus ir teikti efektyvesnes paslaugas. Inovacijos yra viena iš pagrindinių ekonominio augimo ir naujų užimtumo galimybių šaltinių. Kuriant kažką naujo ir inovatyvaus siekiama gaminti naują produktą ar paslaugas, reikalingas vartotojui. Inovacijos skatina atsirasti ir išsivystyti naujas, tobulesnes žinias, kuriomis yra nuolat dalijamasi, skatinamas verslo aktyvumas bei paties sektoriaus plėtrą (NoorAlJedaiah 2010; Vargas-Hernandez, Garcia-Santillan 2011; Rutkauskas *et al.* 2013; Varghese 2013; Rutkauskas *et al.* 2014).

Apibendrinant galima teigti, kad globalizacijos procesai skatina ekonomikos ir visuomenės integraciją pasaulyje, kai puoselėjamas tinklas ir internetas, o globalizacija veikia konkurenciją bei įmonių rinkos dydį. Globalizacijos procesų plėtra stimuliuoja institucinę plėtrą, atidaro naujas finansines rinkas, atidaro tarptautinę prekybą bei išryškėja užimtumo pokyčiai.

Užimtumas ir jo rėmimo ypatumai

Igyjant vis naujesnių mokslo žinių bei puoselėjant inovacijas, atsiranda pokyčiai ir šalies ekonomikoje. Pastaraisiais metais Lietuvos ekonomika sparčiai augo ir šiuo metu prognozuojama, jog vidutinės trukmės laikotarpiu šalis išlaikys ekonomikos augimą. Toks šalies ūkinės veiklos rodiklių augimas teigiamai veikia užimtumo pokyčius. Užimtumo pokyčiai yra paaiškinami per inovacijų, paklausos, atlyginimų ir kitų faktorių įtaką darbo rinkai (Bogliacino, Pianta 2010; Bush, Lipponer 2010). Užimtumas dažnai yra apibrėžiamas kaip visų norinčių aprūpinimas darbo vietomis (Marcinkėvič *et al.* 2014). Jau 2006 m. Lietuva pasiekė vieną iš Lisabonos tikslų – moterų užimtumo lygis 2006 m. buvo 61 proc. tuo tarpu bendras ir 55-64 m. amžiaus gyventojų užimtumo lygis buvo atitinkamai 63,6 proc. ir 49,6 proc., o iki 2010 m. buvo beveik pasiekti du kiti Lisabonos tikslai. Tikimasi, kad vidutinės trukmės laikotarpiu darbo rinka bet kokiomis aplinkybėmis plėtosis darbo jėgai palankia kryptimi. Tai sąlygos darbo jėgos paklausos didėjimą ir pasiūlos mažėjimą, darbo užmokesčio bei darbo vietos kokybės augimą.

Lietuvos gyventojų užimtumui daro įtaką ir kiti mokslininkų išskirti veiksniai (Potrafke 2013; Dachs, Peters 2014; Van DerHoeven 2014):

- Globalizacija (darbo rinkos reguliavimo skirtumai), inovacijos ir technologijos;
- Ekonominė emigracija ir jaunimo nedarbas;
- Gyventojų ir darbo jėgos senėjimas;
- Atlyginimai;
- Nedarbo draudimas;
- Neoficialus užimtumas.

Darbo užmokesčio augimui įtakos turės darbo jėgos paklausos didėjimas, augantis produktyvumas, minimalios mėnesinės algos didinimas. Darbo rinkoje išliks darbo jėgos poreikis. Darbo jėgos persikvalifikavimas iš žemo produktyvumo sektoriaus į didesnio produktyvumo sektorių švelnins darbo jėgos trūkumo problemą. Kai keblu pritraukti naujus darbuotojus ir išlaikyti dirbančiuosius, kasdienine darbdavių būtinybe tampa turimų darbuotojų motyvavimas, nuolatinis investavimas į jų kvalifikacijos kėlimą, darbo aplinkos gerinimą. Įmonių pasirinktos priemonės kaip išsaugoti turimus darbuotojus bei prisivilioti naujus sukurtoms darbo vietoms užimti bus nukreiptos į darbo vietų kokybės gerinimą. Siūlomas darbo užmokestis, darbo sąlygos, socialinės garantijos lems darbo vietos užpildymo galimybes. Sumažėjusi laisvų darbo rankų pasiūla stiprins konkurenciją dėl darbuotojų, keis darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus, neįgaliuosius ir kitus sunkiau į darbo rinką integruojamus asmenis.

Darbo jėgos pasiūlai mažėjant, nepakaks galinčių konkuruoti darbo rinkoje darbuotojų esamoms darbo vietoms užpildyti. Išliks didelė dalis negalinčių konkuruoti darbo rinkoje, be profesinio mokymo ar turinčių nepaklausias darbo rinkoje profesines kvalifikacijas. Darbo jėgos paklausa viršys darbo biržose įsiregistravusių bedarbių skaičių. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos disproporcija, tiek kiekybiniu, tiek kokybiniu aspektu, sąlygos stiprėjančią konkurenciją dėl darbo jėgos. Todėl būtina toliau suteikti galimybę nedirbantiems asmenims bei darbuotojams, kuriems gresia nedarbas įgyti darbo rinkoje vertinamų žinių ir įgūdžių. Bus finansuojamas formalus minėtų asmenų

profesinis mokymas ir neformalus švietimas. Reikia ypač skatinti mokymus, kurie padėtų besimokantiesiems įgyti praktinių žinių, galinčių iš esmės pakelti jų kvalifikaciją ir pagerinti jų situaciją darbo rinkoje. Bus remiamos bedarbių verslo steigimo iniciatyvos, suteikiant jiems būtinas žinias apie verslo aplinką, jo steigimą ir vystymą. Didelis dėmesys bus skiriamas ilgalaikiams bedarbiams, skatinant jų motyvaciją, žinių ir įgūdžių atnaujinimą. Taip pat numatoma remti specialiai jaunimui skirtas iniciatyvas, suteikiančias praktinio mokymo, stažuotų įmonėse, mokymosi pameistrystės būdu galimybes. Aktualios ir iniciatyvos, skirtos pagyvenusiems asmenims tobulinti turimas žinias ir įgūdžius bei juos pritaikyti darbo rinkoje. Pirmiausia bus finansuojami veiksmai, kurių rezultatas – realus ir tęstinis mokymuose dalyvavusių asmenų įsidarbinimas.

Emigracija tampa vis didesne Lietuvos darbo rinkos problema, kadangi daug kvalifikuotų ir darbo rinkai reikalingų asmenų dėl nepatenkinamų darbo sąlygų išvyksta gyventi ir dirbti į užsienį. Šią problemą būtina spręsti, nes tik užtikrinus, kad darbuotojai matytų darbo perspektyvą Lietuvoje, galima tikėtis išlaikyti nuoseklų ekonomikos augimo tempą vidutiniuoju laikotarpiu. Reikėtų investuoti į žmogiškąjį kapitalą, kelti darbo užmokesį bei socialines garantijas, dar labiau mažinti pajamų mokesčius, skatinti darbo jėgos mobilumą įvairiuose užimtumo sektoriuose.

Ekonominė emigracija Lietuvoje mažina darbo jėgą. Žmonių lūkesčiai svetimose šalyse surasti darbą arba noras geriau uždirbti verčia emigruoti. To pasekmė – darbo jėgos mažėjimas, nes daugiausiai emigruoja darbingo amžiaus gyventojai. Kita migracijos pasekmė – užimtumo augimas ir nedarbo lygio mažėjimas. Asmenys, nerandantys darbo Tėvynėje arba nepatenkinti mažu darbo užmokesčiu, išvažiuoja dirbti į užsienį. Taigi mažėjant bedarbių skaičiui, mažėja ir šalies nedarbo lygis. 2004 m. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą migracijos mastai sparčiai išaugo. Nors dauguma asmenų išvyksta dirbti nekvalifikuoto darbo, bet Lietuva taip pat susiduria su „protų nutekėjimo“ problema. O tai labai aktualu visoms specialistų prarandančioms besivystančioms šalims, tarp jų ir Lietuvai, kurioje pasireiškia negrįžtama emigracija. Taip pat migracija veikia ir darbo užmokesčio struktūrą (Manacorda *et al.* 2012)

Sparčiai emigruojant jaunesnio amžiaus žmonėms, mažėjant gimstamumui ir didėjant mirtingumui, Lietuva susiduria su didžiąja Europos šalių problema – gyventojų ir darbo jėgos senėjimu, o tai mažina gyventojų užimtumą ir didina nedarbą šalyje. Bėgant laikui vis mažesnė dalis dirbančiųjų išlaiko pensijinio amžiaus gyventojus. Norėdama sušvelninti šią padėtį, valstybė didina šalies gyventojų pensijinį amžių, o pagrindiniu užimtumo didinimo prioritetu tampa vyresnio amžiaus žmonių užimtumo skatinimas ir įtraukimas į darbo rinką.

Lietuvoje egzistuoja neoficialus užimtumo problema. Neoficialus užimtumas – tai darbuotojų samdymas nesudarant darbo sutarties arba pažeidžiant jos sąlygas (Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius 2011). Nelegalus darbas bei tokie darbo santykiai, kai dalis darbuotojų atlyginimo mokama neoficialiai – išlieka svarbia problema. Todėl investicijos bus nukreiptos nelegalaus darbo ir neoficialius atlyginimus gaunančių asmenų skaičiaus mažinimui. Bus finansuojamos visuomenės, darbuotojų ir darbdavių informavimo bei konsultavimo iniciatyvos. Numatoma remti šioje srityje dirbančiųjų institucijų veiksmus, stebėsenos mechanizmų ir darbo metodikų tobulinimą. Būtina skatinti bendras įmonių, nevyriausybinę organizacijų, socialinių partnerių pastangas, skirtas mažinti visuomenės ir darbdavių pakantumui šios problemos atžvilgiu. Nuo 2008 m. sausio 1 d. sumažėjęs gyventojų pajamų mokesčio tarifas iki 24 proc. leidžia tikėtis, kad neoficialus užimtumas sumažės.

Neoficialus užimtumas gali būti visiškas arba dalinis. Visiškas užimtumas yra tuomet, kai su darbuotoju nesudaroma darbo sutartis, t.y. darbuotojas dirba nelegaliai, o dalinis užimtumas – kai yra nuslepiama dalis pajamų, t.y. įmonėje vedama dviguba buhalterija. Neoficialus užimtumas liečia ne tik įmones ir kitus darbdavius, bet ir savarankiškai dirbančius asmenis, kuria neregistruoja savo veiklos. Neoficialus užimtumas paplitęs ir kaimo vietovėse, kur gyventojai dirba pas smulkius ūkininkus, nepatekdami į statistinę apskaitą. Neoficialus užimtumas iš esmės didina realų užimtumą (bet ne oficialų) ir mažina nedarbą (neoficialiai užimti gyventojai nesiregistruoja teritorinėse darbo biržose). Dėl neoficialaus užimtumo valstybė praranda pajamas, nes visiškai arba iš dalies yra nemokamas pajamų mokestis bei socialinio draudimo įmokos. Neoficialaus užimtumo apimtis yra sudėtinga įvertinti. Be to, tokie tyrimai retai atliekami. 2004 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto (dabar - Darbo rinkos tyrimų instituto) atliktas neoficialaus užimtumo tyrimas atskleidė, kad neoficialaus užimtumo mastas 2003 m. galėjo siekti apie 200 tūkst. užimtųjų. Valstybinės mokesčių inspekcijos raginimai pranešti apie nelegaliai dirbančius asmenis patvirtina, kad neoficialaus užimtumo problema šiomis dienomis yra aktuali. Siekiant užkirsti kelią neoficialiai užimtumui, būtina nuolat remti užimtumą.

Užimtumo rėmimas – tai metodas, kuriuo siekiama susitelkti ties individualizuota parama žmonėms, su skirtingomis galimybėmis, padedant jiems įeiti į darbo rinką ir gauti darbą (Gustafsson *et al.* 2014). Užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (LR Užimtumo...2007). Šis įstatymas įsigaliojo 2007 m. rugpjūčio 1 d. ir panaikino iki tol galiojusį Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymą bei Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymą. Užimtumo rėmimo įstatymas numato naujas neįgalųjų užimtumo rėmimo formas. Jos skirtos sudaryti sąlygas neįgaliesiems dalyvauti atviroje darbo rinkoje, dirbant įmonėse kartu su sveikaisiais.

Užimtumo rėmimo sistemos tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą. Užimtumo rėmimo įstatymas numato spręsti tokius uždavinius ir naudoti atitinkamas priemones.

Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai:

- Derinti darbo pasiūlą ir paklausą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą;
- Didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes;

Iš to seka, kad būtina naudotis pagrindinėmis užimtumo rėmimo priemonėmis:

- Užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos;
- Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės;
- Užimtumo rėmimo programos.

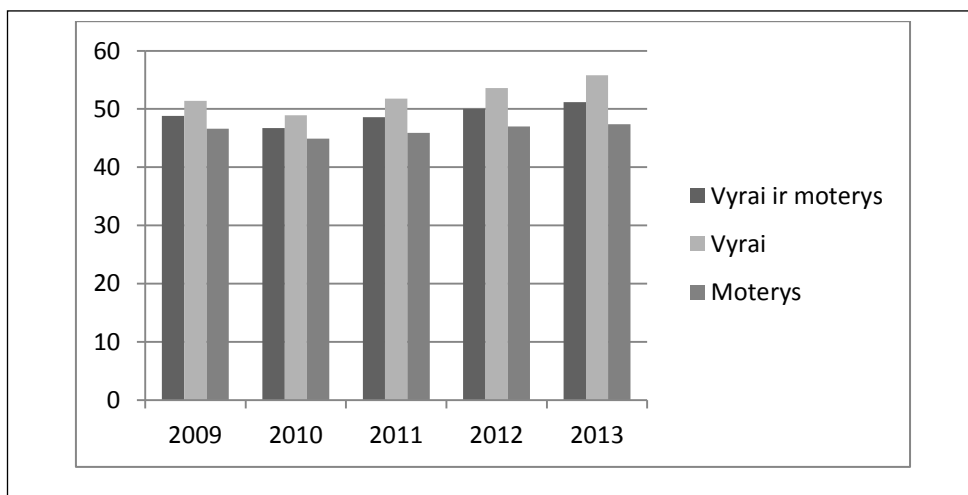
Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai ir užimtumo rėmimo priemonės įgyvendinamos vadovaujantis vyrų ir moterų lygių galimybių bei nediskriminacijos principais. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendina: Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos, kitos valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos ir įstaigos, kiti juridiniai ir fiziniai asmenys. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos įgyvendina užimtumo rėmimo politiką, koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją, organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą bei atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas.

Užimtumo rėmimas ypatingai veikia inovacijas darbo rinkoje. Įdarbinimo ir atleidimo reguliavimas veikia unijų galią, apsunkina investicijas ir reguliuoja atlyginimus kai inovacijos yra taikomos. Tai grindžiama tuo, kad atlyginimų fondas yra finansuojamas iš kapitalo uždirbtų lėšų. Tai veikia kaip mokestis, kuris padidina investicijų kaštus ir sumažina įmonės norą investuoti.

ES šalių darbo rinkos ypatumai

Kuo daugiau žmonių Lietuvoje dirba, tuo daugiau surenkama mokesčių į socialinio draudimo fondą, todėl valstybė yra suinteresuota darbingų žmonių užimtumu. Užimtumo statistiką galima naudoti įvairiems tyrimams, įskaitant makroekonominis, našumo ar konkurencingumo. Be to, ją galima naudoti įvairiems su asmens užimtumo padėtimi susijusiems socialiniams ir elgsenos aspektams tyrinėti, pvz., nagrinėjant mažumų socialinę integraciją arba vertinant užimtumą kaip namų ūkių pajamų šaltinį.

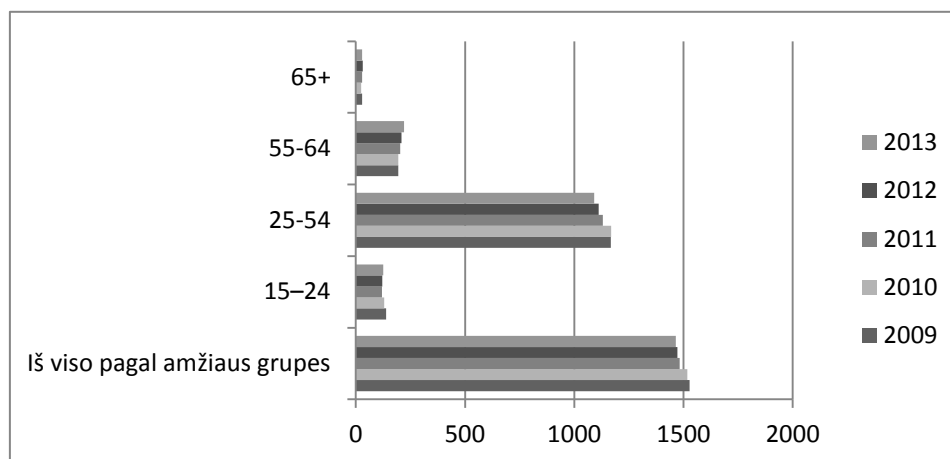
Užimtumo rodiklis yra ir struktūrinis, ir trumpojo laikotarpio rodiklis. Naudojant jį kaip struktūrinį rodiklį, pagal darbo jėgos pasiūlą ir paklausą arba užimtumo kokybę galima aiškintis darbo rinkų ir ekonomikos sistemų struktūrą. Kaip trumpojo laikotarpio rodiklis jis atspindi verslo ciklą, tačiau šiuo atžvilgiu jo aprėptis ribota, nes užimtumo rodiklis dažnai laikomas praeities tendencijos rodikliu. Užimtumo lygis – kitaip tariant, dirbančių darbingo amžiaus gyventojų dalis – svarbus analitinis socialinis rodiklis, naudojamas darbo rinkų raidai nagrinėti. I paveiksle pateiktas Lietuvos gyventojų užimtumo lygis 2009–2013 m. m..



1 pav. Lietuvos gyventojų užimtumo lygis 2009–2013 m. m., proc. (LR Statistikos...2014)

Nagrinėjant vyrų ir moterų užimtumo lygį matyti, kad per visą nagrinėjimo laikotarpį moterų užimtumo lygis yra mažesnis nei vyrų. Vyrų užimtumo lygis 2009–2013 m. pakilo nuo 51,4 proc. iki 55,8 proc., t.y. 4,4 proc. punktais. Tuo tarpu moterų užimtumo lygis 2009–2013 m. išaugo nuo 46,6 proc. iki 47,4 proc., t.y. 0,8 proc. punktais. Iš to galima daryti išvadą, kad pastaraisiais metais moterų užimtumo lygis augo sparčiau nei vyrų, tačiau dirbančių (užimtų) vyrų buvo daugiau nei moterų.

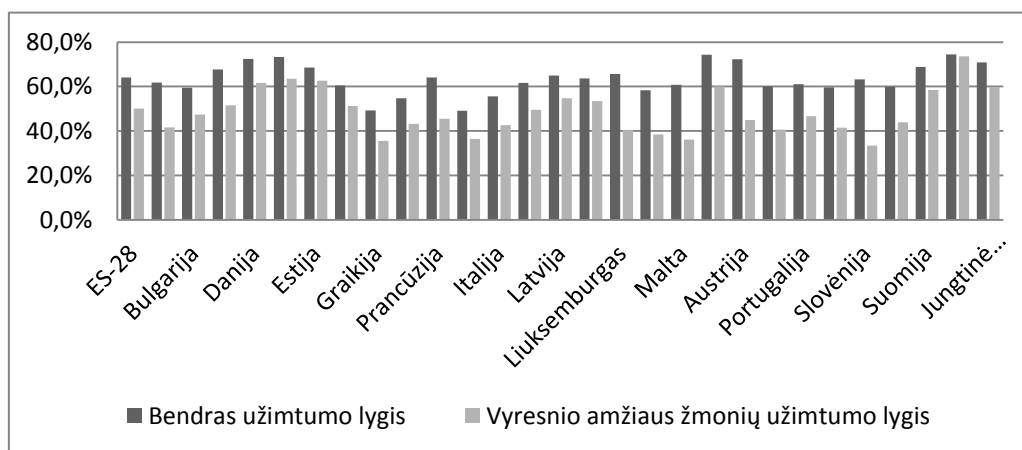
Darbo jėga Lietuvoje 2009–2013 m. m. nuolat mažėja. Pagrindinės tų pokyčių priežastys yra mažėjantis gimstamumas ir ekonominė emigracija. Analizuojant situaciją pagal visas amžiaus grupes matome, kad nuo 2009 m. iki 2013 m. darbo jėga sumažėjo 62,9 tūkst. arba 4,29 proc. Labiausiai sumažėjo žmonių nuo 15 iki 24 metų darbo jėga – 13,3 tūkst. arba 10,6 proc. Tačiau iš 3 paveikslo matyti, kad žmonių nuo 55 iki 64 metų darbo jėga per visą nagrinėjamą laikotarpį augo ir padidėjo 26 tūkst. Iš to galima daryti išvadą, kad Lietuvos darbo jėga sensta. Atlikus išsamią darbo jėgos pokyčių analizę gauti rezultatai, kurie atspindi 2 paveiksle.



2 pav. Darbo jėga pagal amžiaus grupes 2009–2013 m., tūkst. (LR Statistikos...2014)

Paprastai moterų ir pagyvenusių darbuotojų užimtumo lygis žemesnis. 2013 m. vyrų užimtumo lygis ES-28 buvo 69,4 proc., o moterų – 58,8 proc. Lyginant ilgesnį laikotarpį matyti, kad vyrų užimtumo lygis 2013 m. žemesnis nei prieš 10 metų (70,3 proc. 2003 m.), o moterų aiškiai kilo (4,0 proc. punktais nuo 54,8 proc. 2003 m.)

Analizuojant užimtumo situaciją ES šalyse, gauti tokie rezultatai (3 pav.).



3 pav. ES šalių gyventojų užimtumo lygis 2013 m., proc. (LR Statistikos...2014)

Nuo finansų ir ekonomikos krizės pradžios iki 2013 m. (naujausi turimi duomenys) darbo rinkos funkcionavo labai įvairiai. Analizuojant situaciją Europos Sąjungoje paaiškėjo, kad 2013 m. visų ES šalių vidutinis užimtumo lygis (3 pav.) buvo 64,1 proc., o vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis – 50,1 proc. Didžiausias ES šalių bendras užimtumo lygis pasiektas Švedijoje – 74,4 proc., o mažiausias Kroatijoje – 49,2 proc. Iš pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad užimtumas Lietuvoje yra aukštesnis nei Graikijoje, Kroatijoje ar Bulgarijoje bei yra artimas ES šalių vidurkiui, o tai jau yra geras rodiklis.

2013 m. vyrų užimtumo lygis visose ES-28 valstybėse narėse buvo aukštesnis nei moterų. Tačiau atskirų šalių skirtumai nemaži, pvz., Maltoje, kur moterų užimtumo lygis ketvirtas mažiausias (47,0 proc.), vyrų ir moterų užimtumo rodikliai skiriasi 27,1 proc. punkto. Graikijoje ir Italijoje šis skirtumas šiek tiek mažesnis nei 20 proc. punktų ir Graikijos rodiklis apskritai mažiausias (40,1 proc.). Kroatijoje ir Italijoje moterų užimtumo lygis taip pat

nesiekė 50 proc. Kalbant apie ne ES valstybes nares, didžiausias moterų ir vyrų užimtumo skirtumas buvo Turkijoje: moterų užimtumo rodiklis (29,6 proc.) 39,9 proc. punkto mažesnis nei vyrų. O Lietuvoje vyrų ir moterų užimtumo lygis beveik nesiskyrė: moterų rodiklis (62,8 proc.) vos 1,9 proc. punkto mažesnis nei vyrų. Taip pat palyginti nedidelis skirtumas buvo Suomijoje (2,1 proc. punkto), Latvijoje (3,4) ir Švedijoje (3,8). Norvegijoje šie rodikliai irgi skyrėsi nedaug (3,8 proc. punkto).

Užimtumo lygis taip pat labai skiriasi priklausomai nuo įgyto išsilavinimo. Šiam tikslui užimtumo lygio statistika rengiama ne pagal 15–64 m., o pagal 25–64 m. amžiaus grupę. 2013 m. ES-28 tretinį išsilavinimą (sutrumpintas aukštojo mokslo programas, bakalauro ar lygiaverčio lygio studijas, magistro ar lygiaverčio lygio studijas arba daktaro ar lygiaverčio lygio studijas) įgijusių gyventojų užimtumo lygis buvo 83,4 proc. – kur kas aukštesnis nei tik pradinio ar pagrindinio ugdymo programas baigusių gyventojų (52,1 proc.). Vidurinio ugdymo programas baigusių ES-28 gyventojų užimtumo lygis buvo 72,7 proc. Nuo finansų ir ekonomikos krizės pradžios (lyginant 2008 m. su 2013 m.) labiausiai krito pradinio ar pagrindinio ugdymo programas baigusių gyventojų užimtumo lygis, o mažiausiai – tretinį išsilavinimą turinčių gyventojų užimtumas (Eurostat 2014).

Analizuojant laisvų darbo vietų skaičių, paaiškėjo, kad 2013 m. Lietuvoje vidutiniškai laisvų darbo vietų buvo 10,3 tūkst., o užimtų 1186 tūkst..Daugiausiai laisvų darbo vietų per 2013 m. buvo apdirbamojoje gamyboje, finansų ir draudiminėje veikloje, statybos sektoriuje, prekyboje, viešajame valdyme, transporto sektoriuje, o mažiausiai – žemės ūkyje, medžioklėje ir miškininkystėje, žuvininkystėje, kasybos ir karjerų eksploatavimo sektoriuje bei elektros, dujų ir vandens tiekimo sektoriuje. Paklausiausios profesijos buvo kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai, specialistai bei aptarnavimo srities ir prekybos darbuotojai. Šiandienos darbo rinkoje labiausiai trūksta kvalifikuotų darbininkų ir specialistų, o daugiau nei pusę visų bedarbių sudaro nekvalifikuoti asmenys. Iš to seka, kad šalyje darbą lengviau susirasti išsilavinusiems ir turintiems profesinę kvalifikaciją asmenims. Todėl valstybei svarbu investuoti per Lietuvos darbo biržą į profesinį mokymą ir kvalifikavimą, siekiant patenkinti darbo rinkos poreikius ir mažinti nedarbo lygį šalyje.

Būtina paminėti, kad ES šalių piliečiai turi teisę ieškoti darbo kitoje ES šalyje, joje dirbti be leidimo, gyventi dėl darbo (arba pasilikti, jei nebedirba), gali būti vertinamas, kaip tos šalies pilietis (darbo paieškos metu) (Eurostat 2014). Tokių sąlygų taikymas skatina žmonių (ypatingai jaunimo) emigraciją ir šalies darbo jėgos senėjimą. Darbo jėgos senėjimas savo ruožtu neigiamai veikia šalies ekonominę padėtį ir atitinkamų darbo rodiklių iškraipymą.

Iš esmės Lietuvos darbo rinkoje 2009–2013 m.m. išryškėjo teigiamos tendencijos – užimtumo lygis augo, o nedarbo lygis mažėjo. Vis dėlto matyti, kad Lietuvoje vis dar išlieka teritoriniai nedarbo netolygumai. 2013 m. registruotas 11,8 proc. nedarbo lygis atskleidžia, kad šalyje nedarbo lygis yra žemas, tačiau išryškėja kita problema – šalies darbo rinkoje trūksta kvalifikuotų darbuotojų.

Taigi Lietuva lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis pagal užimtumo ir nedarbo lygius nėra pirmaujanti šalis. Jos bendras užimtumo lygis, nedarbo ir ilgalaikio nedarbo lygiai gerokai atsilieka nuo kitų šalių, bet vyresnių asmenų užimtumo lygis viršija Europos Sąjungos vidurkį. Perspektyvoje šalies gyventojų nedarbo lygis nebus svarbus rodiklis. Ryškėja darbo paklausos didėjimo ir darbo pasiūlos mažėjimo tendencija. Įmonės stengsis pritraukti ir išlaikyti darbuotojus darbo vietose, keldamos darbo užmokestį ir gerindamos darbo sąlygų kokybę. Tuo tarpu valstybė turi stengtis per užimtumo rėmimo priemones paruošti kvalifikuotą darbo jėgą, įtraukti papildomai remiamus bedarbius į darbo rinką ir taip padidinti darbo pasiūlą.

Globalizacijos iššūkiai darbo rinkai

Globalizacijos sąlygomis sudaromos sąlygos organizacijų pertvarkymui, konkurencingumo didėjimui, o atitinkamai ir darbo jėgos paklausos augimui, kai veikloje pradedama taikyti inovacijas ir naujus (tobulesnius) veiklos metodus. Iš esmės Lietuvos ir Europos Sąjungos šalių gyventojų užimtumo didinimo perspektyvos yra gana optimistinės. Svarbiausia racionaliai paskirstyti ir efektyviai panaudoti turimus ir būsimus finansinius išteklius darbo rinkos plėtrai ir užimtumo problemoms spręsti. Tačiau, labiau reguliuojama darbo rinka gali trukdyti globalizacijos procesui, o atitinkamai ir inovacijų puoselėjimui, kai atlyginimai yra sąlyginai aukšti, kad jie galėtų plėtoti ir adaptuoti kapitalo santaupas intensyvioms technologijoms bei mažam gebėjimų pasiskirstymui. Iš to seka, kad globalizacijos procesai ir darbo rinka yra glaudžiai susiję tarpusavyje.

Galima teigti, kad globalizacijos procesai, siejantys savyje kūrybą, mokslą ir verslininkystę, skatina tarptautinį bendradarbiavimą. Jo dėka mokslo žinos transformuojamos į fizikinę realybę, keičiančią visuomenę. Tokį bendradarbiavimą tikslinga traktuoti kaip produktyviąją žmonių veiklą, nukreiptą į kokios nors sistemos perėjimą iš žemesnio lygio į aukštesnį.

Taip pat, galima panagrinėti, kiek globalizacijos iššūkiai ir perspektyvos atsispindi pateiktame organizacijos vystymo apibrėžime. Šiuo atžvilgiu – tai nuolatinis, permanentinis procesas, kuriam vykstant:

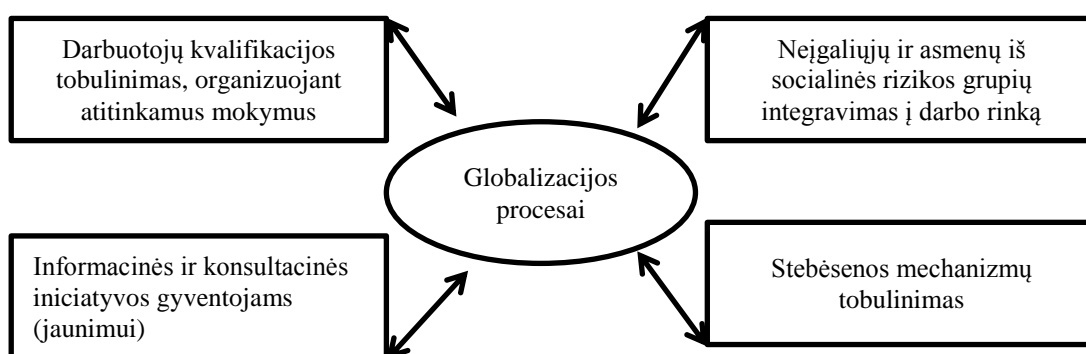
- Nuolat diegiama moderni technika, tobulinai technologiniai procesai;
- Modernizuojami rinkodaros ir gamybos organizavimo procesai;
- Įgyvendinamos efektyvios finansinių išteklių apskaitos paskirstymo ir panaudojimo sistemos;
- Koreguojama valdymo struktūra, funkcijų pasidalinimas, pavaldumas, atsakomybė;
- Gerinamas organizacijos mikroklimatas, darbuotojų santykiai;

- Tobulinamas veiklos stilius ir metodai;
- Gerinamas bendradarbiavimas tarp grupių, naudojamos įvairios grupinės veiklos formos;
- Tobulinama informacinė – komunikacinė sistema ir sprendimų parengimo ir priėmimo organizavimas;
- Darbuotojų motyvavimo formos keičiamos į pasikeitusias sąlygas;
- Tobulinama darbuotojų kvalifikacija, sudaromos sąlygos jiems prisiderinti prie naujų veiklos aplinkybių, daryti karjerą.

Iš to seka, kad globalizacijos procesai yra susiję skirtingais būdais ir skirtingos inovacijų formos turi nevienodą poveikį užimtumo augimui. Šiame darbe globalizacijos įtaka užimtumui ir darbo užmokesčiui yra apibrėžiama kaip tarpusavyje susijusių veiklų integracija.

Globalizacija daro įtaką užimtumo pokyčiams, tačiau iš kitos pusės, naujų metodų diegimas ir tarptautinis bendradarbiavimas irgi veikia užimtumo kaitą. Šis ryšys gali būti analizuojamas skirtingais lygiais: įmonių, sektorių ir makro lygmeniu. Analizuojant pavyzdį ir pateikiant atitinkamus pasiūlymus, inovacijų, darbo užmokesčio ir užimtumo ryšį nagrinėsime makro lygmeniu kaip visumą (klasterį). Tokiu atveju inovacijų taikymas yra glaudžiai susijęs su produktyvumo pokyčiais. Naujų produkcijos procesų taikymas dažnai priveda prie produktyvumo didėjimo, kai tarptautinio bendradarbiavimo procesai leidžia įmonėms gaminti tą patį kiekį mažesniais darbo jėgos sąnaudomis (Lachenmaier, Rottman 2011; Capello *et al.* 2012; Harrison *et al.* 2014).

Taip pat galimi keturi veiksmų variantai, kuriuose atsižvelgiama į globalizacijos iššūkius ir teikiamas perspektyvas (4 pav.) ir kurių dėka atsiras pokyčiai užimtumo rodikliuose bei bus eliminuotos darbo rinkos problemos.



4 pav. Globalizacijos iššūkiai ir perspektyvos (autorės sudaryta, remiantis atlikta analize)

4 paveiksle pateiktos strategijos, kaip gali būti valdomi globalizacijos iššūkiai ir kokios darbo rinkos perspektyvos kyla priimanč naujus, tobulesnius sprendimus užimtumo srityje.

- *Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas, organizuojant atitinkamus mokymus.* Šiuo atžvilgiu išryškėja būtinybė kelti esamų darbuotojų kvalifikaciją, siekiant juos integruoti į sparčiai besikeičiančią darbo rinką, o kartu ir tobulinant darbo metodus. Organizuojant darbuotojų kvalifikacijos kėlimo kursus (mokymus), turėtų būti pristatytos naujos galimybės, tobulesni darbo metodai bei inovatyvios technologijos. Darbo veikloje taikant inovacijas, rinkai bus pristatytos naujos, tobulesnės prekės, bus teikiamos geresnės kokybės paslaugos;
- *Neįgaliųjų ir asmenų iš socialinės rizikos grupių integravimas į darbo rinką.* Neįgalieji ir socialinės rizikos grupės atstovai dažnai lieka be darbo ir tokiu būdu didina šalies nedarbo lygį, todėl būtina jiems sukurti specialias darbo vietas ir integruoti į darbo rinką. Tokios veiklos pasekmė – mažesnis nedarbo lygis, efektyvesnis turimos darbo jėgos panaudojimas;
- *Informacinės ir konsultacinės iniciatyvos gyventojams (jaunimui).* Šiuo metu pastebima ypatingai didelė jaunimo emigracija ir atitinkamai „protų nutekėjimas“. Šalies ekonomikai tampa nenaudingos investicijos į išvykstančių jaunų asmenų studijas. Siekiant gauti naudos iš kvalifikaciją įgijusio jaunimo, būtina jiems suteikti sąlygas gimtojoje šalyje gauti reikalingą informaciją apie specialybės pasirinkimą, pirmojo darbo paiešką bei suteikti galimybę nevaržomai dirbti ir gauti atlyginimą lygiavertį įdėtoms pastangoms. Šiuo atveju būtų naudingos inovacijos konsultacinės veiklos srityje: greitas, efektyvus jaunuolių konsultavimas darbo klausimais, investicijos į įmonių konsultacijas dėl jaunų žmonių neseniai įgijusių išsilavinimą įdarbinimo. Taip pat reikėtų vykdyti inovatyvias jaunimo įdarbinimo programas, kurios tikslas finansuoti jaunimo pirmo darbo paiešką ir pirmą darbo mėnesį;
- *Stebėsenos mechanizmų tobulinimas.* Esant neoficialaus užimtumo problemai, ypatingai svarbu imtis atitinkamų prevencijos veiksmų. Todėl galima sugriežtinti stebėsenos mechanizmus arba informuoti visuomenę apie galimas mokesčių nemokėjimo pasekmes, arba imtis užimtumo rėmimų naujovių. Prie tokių užimtumo rėmimo naujovių gali priskirti naujų įstatymų dėl mokesčių tarifo nustatymo leidimas, socialinių išmokų dydžio peržiūrėjimas bei informacijos apie neoficialaus užimtumo pasekmes teikimas

įmonėms. Tokiu atveju, šalyje sumažės nedarbas (kadangi žmonės bus užimti) ir padidės įplaukos iš mokamo pajamų bei socialinio draudimo mokesčių. Stebėsenos mechanizmas turėtų taip pat veikti ir identifikuojant teritorinio netolygumo problemą. Būtina sudaryti sąlygas, kad visų apskričių gyventojai galėtų rasti darbą netoli gyvenamosios vietos, arba dirbti nuotoliniu būdu.

Visos aukščiau minėtos strategijos priskiriamos aktyvioms užimtumo rėmimo priemonėms. Šių priemonių taikymui panaudotos lėšos per mokesčius grįžta valstybei. Tuo tarpu pasyvioms užimtumo rėmimo priemonėms (pvz. nedarbo socialinio draudimo išmokoms) turėtų būti skiriama mažiau lėšų. Mažesnės nedarbo socialinio draudimo išmokos sudaro sąlygas paramos gavėjams turėti paskatą ieškoti darbo ir užsidirbti.

Apibendrinant galima teigti, kad šiuolaikiniame pasaulyje globalizacijos procesų, užimtumo ir darbo apmokėjimo integracija yra būtina, kadangi šios sąvokos yra tarpusavyje susijusios ir veikia viena kitą. Perspektyvoje šalies gyventojų nedarbo lygio rodiklio svarba mažės, nes ryškės darbo paklausos didėjimo ir darbo pasiūlos mažėjimo tendencija. Įmonės stengsis pritraukti ir išlaikyti darbuotojus darbo vietose, keldamos darbo užmokesčių ir gerindamos darbo sąlygų kokybę. Tuo tarpu valstybė turi stengtis per užimtumo rėmimo priemones paruošti kvalifikuotą darbo jėgą, įtraukti papildomai remiamus bedarbius į darbo rinką ir taip padidinti darbo pasiūlą. Veikloje taikant tokias inovacijas kaip darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas (apmokymas), jaunimo užimtumo didinimo programų diegimas, skatinamas užimtumo bei darbo užmokesčio didėjimas, o atitinkamai gerėja ir šalies ekonominė situacija.

Išvados

Remiantis atlikta mokslinės literatūros analize, galima teigti, kad išskirtinai svarbi ir reikšminga aplinkybė, lemianti šiuolaikinio pasaulio pažangą bei ekonomikos pokyčius yra globalizacija. Reiškiny, kuris būdingas žmonėms visais gyvenimo laikotarpiais, stipriai veikia Lietuvos ir kitų ES šalių ekonomikos augimo tempus bei stiprina vietinę finansinę sistemą. Globalizacijos procesas padeda didinti produktyvumą, užimtumo bei skirti atitinkamą darbo užmokesčių.

Europos Sąjungos šalių ir Lietuvos pagrindinių užimtumo rodiklių palyginimas atskleidė, kad:

- Maksimalus užimtumo lygis yra Švedijoje (74,4 proc.), o minimalus – Kroatijoje (49,2 proc.). Bendras užimtumo lygis Lietuvoje yra 51,2 proc.. Šis rodiklis yra artimas ES vidurkiui bei aukštesnis nei Graikijos, Kroatijos ir Bulgarijos;
- Didžiausią darbo jėgos dalį sudaro 25-54 metų Lietuvos gyventojai;
- Moterų užimtumas auga sparčiau nei vyrų, tačiau dirbančių vyrų yra daugiau nei moterų.

Remiantis atlikta statistinių duomenų analize, galima teigti, kad lengviausia darbą yra surasti Klaipėdos ir Vilniaus apskrityje. Kitose apskrityse vis dar egzistuoja teritorinio netolygumo problema. Be to, egzistuoja didelis kvalifikuotų darbuotojų poreikis, todėl ieškant darbo atitinkamas išsilavinimas yra būtinas.

Remiantis atliktais tyrimais, galima teigti, kad Lietuvos darbo rinką veikia tokie veiksniai:

- Nepakankama esamų darbuotojų ir darbo ieškančiųjų kvalifikacija bei mažas darbo užmokeskis;
- Darbingo amžiaus gyventojų ekonominė emigracija ("protų nutekėjimas") ir darbo jėgos senėjimas;
- Papildomų remiamų bedarbių atsiradimas;
- Atsiranda neoficialaus užimtumo problema.

Atlikus sisteminių mokslinių šaltinių ir statistinių duomenų analizę galima pateikti tokius sprendimus, kaip efektyviai valdyti ir panaudoti globalizacijos poveikį darbo rinkai:

- Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas, organizuojant atitinkamus mokymus;
- Neįgaliųjų ir asmenų iš socialinės rizikos grupių integravimas į darbo rinką;
- Informacinės ir konsultacinės iniciatyvos gyventojams (jaunimui);
- Stebėsenos mechanizmų tobulinimas.

Šių strategijų diegimas gali paskatinti ekonomikos atsigavimą, nes kuo daugiau dirbančių žmonių šalyje, tuo daugiau valstybė surenka pajamų per mokesčius. Užimtumo fondo lėšos naudojamos aktyvioms ir pasyvioms užimtumo rėmimo priemonėms finansuoti. Didžiausia Užimtumo fondo lėšų dalis naudojama aktyvioms užimtumo rėmimo priemonėms finansuoti. Tai didina gyventojų užimtumą, mažina teritorinius netolygumus, skatina papildomai remiamų bedarbių įsiliejimą į darbo rinką. Ypač svarbus yra gyventojų profesinis mokymas ir perkvalifikavimas, nes tai didina darbo jėgos pasiūlą. Be to, ekonomikos klestėjimui ir augimui paremti yra reikalinga gerai išsilavinusi ir aukštos kvalifikacijos darbo jėga. Svarbu ir tai, kad aktyvioms užimtumo rėmimo priemonėms panaudotos lėšos per mokesčius grįžta valstybei. Pasyvioms užimtumo rėmimo priemonėms turėtų būti skiriama mažiau lėšų, kad bedarbiai vystytų motyvaciją ieškoti darbo.

Literatūra

Bogliacino, F.; Pianta, M. 2010. Innovation and Employment: a Reinvestigation using Revised Pavitt classes, *Research Policy* 39: 799-809.

- Bush, C. M.; Lipponer, A. 2010. Volatile multinationals? Evidence from the labor demand of German firms, *Labour Economics* 17: 345-353.
- Capello, R.; Caragliu, A.; Lenzi, C. 2012. Is Innovation in cities a Matter of Knowledge-Intensive Services? An Empirical Investigation, *Innovation – The European Journal of Social Science Research* 25(2): 151-174.
- Dachs, B.; Peters, B. 2014. Innovation, employment growth, and foreign ownership of firms: A European perspective, *Research Policy* 43: 214-232.
- Davidson, C.; Matusz, S. J.; Shevchenko, A. 2008. Globalization and firm level adjustment with imperfect labor market, *Journal of International Economics* 75: 295-309.
- DeVogli, R.; Kouvonen, A.; Elovainio, M.; Marmot, M. 2014. Economic globalization, inequality and body mass index: a cross-national analysis of 127 countries, *Critical Public Health* 24 (1): 7-21.
- Gustafsson, J.; Prieto-Peralta, J.; Danemark, B. 2014. The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized environments, *Scandinavian Journal of Disability Research* 16 (3): 249-266.
- Harrison, R.; Jaumandreu, J.; Mairesse, J.; Peters, B. 2014. Does innovation stimulate employment? A firm-level analysis using comparable micro-data from four European countries, *International Journal of Industrial Organization* 35: 29-43.
- James, P.; Steger, M. B. 2014. A Genealogy of „Globalization“: The Career of a Concept, *Globalizations* 11 (4): 417-434.
- Lachenmaier, S.; Rottmann, H. 2011. Effects of innovation on employment: A dynamic panel analysis, *International Journal of Industrial Organization* 29: 210-220.
- Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, 2002-06-05, Nr. IX-926, Žin., 2002-06-05, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006-06-15, Nr. X-694, Žin., 2006-06-30, Nr. 73-2762.
- Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas. [interaktyvus] [Žiūrėta: 2014-11-26]. Prieiga per internetą: <www.stat.gov.lt>.
- Mahutga, M. C.; Smith, D. A. 2011. Globalization, the structure of the world economy and economic development, *Social Science Research* 40: 257-272.
- Manacorda, M.; Manning, A.; Wadsworth, J. 2012. The impact of immigration on the structure of wages: theory and evidence from Britain, *Journal of the European Economic Association* 10 (1): 120-151.
- Marcinkėvič, N.; Paipolaitė, D.; Leutaitė, S.; Aputytė, A.; Išoraitė, M. 2014. Jaunimono darbo problemų tyrimas Lietuvoje, *Akademinio jaunimosiekių: ekonomikos, vadybos ir technologijų įžvalgos, Šiauliai, 2014*: 72-77.
- Melnikas, B. 2011. Transformacijų visuomenė: ekonomika, kultūra, inovacijos, internacionalizavimo procesai. Vilnius: Technika. 476 p.
- Melnikas B.; Chlivičkas E.; Jakubavičius A.; Lobanova L.; Pipirienė V.; Burinskienė A. 2008. *Tarptautinis verslas. Tarptautinės vadybos įvadas*. Vilnius: Technika. 416 p.
- Mendoza, E. G.; Smith, K. A. 2014. Financial Globalization, Financial Crises, and the External Portfolio Structure of Emerging Markets, *The Scandinavian Journal of Economics* 116 (1): 20-57.
- Mishkin, F. S. 2009. Globalization and financial development, *Journal of Development Economics* 89: 164-169.
- Miskiewicz, J.; Ausloos, M. 2010. Has the world economy reached its globalization limit?, *Physica A* 389: 797-806.
- Mitra, D. 2012. Globalization and labor markets, *International Review of Economics and Finance* 23: 1-4.
- Naštase, G. I. 2013. Innovative models of increasing competition and competitiveness in science, *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology* 2: 233-240.
- Noor Al-Jedaiah, M. 2010. The impact of information technology (IT) on decision-making process in the public sector, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 2 (5): 320-329.
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L.; Pocius, A. 2011. Neoficialaus žimtumo tendencijos Lietuvoje ir metodinės kaitos problemos, *Technological and Economic Development of Economy* 17 (3): 484-500.
- Pham, T. H. H. 2014. Financial structure in the age of globalization, *Applied Economics* 46 (23): 2792-2813.
- Potrafke, N. 2013. Globalization and labor market institutions: International empirical evidence, *Journal of Comparative Economics* 41: 829-842.
- Rutkauskas, A. V.; Račinskaja, I.; Kvietkauskienė, A. 2013. Integrated knowledge, innovation and technology clusters as a self-regulating complex system, *Business, management and education* 11 (2): 294-314.
- Rutkauskas, A. V.; Račinskaja, I.; Kvietkauskienė, A. 2014. The technology of adaptive complex systems as an adequate synergy tool of knowledge, innovation and technology features designing universal sustainable development of country, *Int. K. Transitions and Innovations Systems* 3 (2): 104-113.
- Tomohara, A.; Takii, S. 2011. Does globalization benefit developing countries? Effects of FDI on local wages, *Journal of Policy Modeling* 33: 511-521.
- Van Der Hoeven, R. 2014. Full Employment Target: What Lessons for a Post-2015 Development Agenda?, *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development* 15 (2-3): 161-175.
- Vargas-Hernandez, J. G.; Garcia-Santillan, A. 2011. Management in the innovation project, *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology* 1 (7): 148-171.
- Varghese, P. G. 2013. A communication-focused model for learning and education, *Business Education & Accreditation* 5 (2): 117-130.
- Wallace, M.; Gauchat, G.; Fullerton, A. S. 2011. Globalization, labor market transformation, and metropolitan earnings inequality, *Social Science Research* 40: 15-36.
- Wilpert, B. 2009. Impact of globalization on human work, *Safety Science* 47: 727-732.
- Žaptorius, J. 2005. Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras, *Filosofija, sociologija* 4: 53-61.

CHALLENGES AND POSSIBILITIES OF GLOBALIZATION FOR EMPLOYMENT IN EUROPEAN UNION COUNTRIES

Irena RAČINSKAJA

Abstract. Under the development of globalization conditions one of the most important objective of the European Union is to maintain and create new jobs according to the constant growth of people migration. The Lithuanian labour market situation (as well as being in the European Union) depends on processes of innovation, globalization and free movement of persons. The rapid development of economic migration negatively affects Lithuanian labour market, which makes the country's labour force decreasing and getting older. According to the "brain drain", investments for young people education aren't efficient, and territorial disparity is one of the biggest problems of the labour market. The object of research is the EU labour market. The goal of the article is to assess the impact of globalization for the EU labour market. To achieve this goal, the following tasks have been implemented: the analysis of the theoretical aspects of the globalization and labour market; to identify the trends of the Lithuanian and European Union countries labour market; to analyse the globalization impact for labour market. In this article the following methods of analysis are used: a systemic analysis of the scientific literature, both the theoretical and practical claims matching methods, the analysis of statistical data.

Keywords:labour market, labour force, emigration, globalization, unemployment, employment.