



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

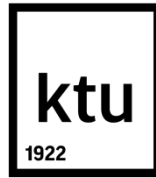
Toma Pukienė

**NEDARBO MAŽINIMO PANEVĖŽIO MIESTE GALIMYBIŲ
VERTINIMAS**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė doc. dr. Asta Sabonienė

KAUNAS, 2018



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

**NEDARBO MAŽINIMO PANEVĖŽIO MIESTE GALIMYBIŲ
VERTINIMAS**

Verslo ekonomika (kodas 621L17001)

MAGISTRO DARBAS

Studentė

Toma Pukienė V MGPVE - 6 gr.

2017 m. gruodžio 15 d.

Vadovė

Doc. dr. Asta Sabonienė

2017 m. gruodžio 15 d.

Recenzentė

Prof. dr. Jadvyga Čiburienė

2017 m. gruodžio 15 d.

KAUNAS, 2018



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Toma Pukienė

Verslo ekonomika, kodas 621L17001

Baigiamojo magistro darbo „Nedarbo mažinimo Panevėžio mieste galimybių vertinimas“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2017 m. gruodžio 15 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano **Tomos Pukienės** baigiamasis magistro darbas tema „Nedarbo mažinimo Panevėžio mieste galimybių vertinimas“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjusi.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Toma Pukienė. Assessment of Unemployment Reduction Opportunities in the City of Panevėžys. Master's Final Thesis in Business Economic. Supervisor Assoc. Prof. A. Sabonienė. Kaunas: Department of Economics, School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Social Science: 04S Economics

Key words: *unemployment, labor force, labor market, employment policy*

Kaunas, 2018. 67 p.

SUMMARY

Unemployment is a phenomenon, typical for the countries of the market economy, which shows, that persons who are able and willing to work, do not have a job. The problem of unemployment is analyzed very often, different strategies and programmes are created with the main goal to establish more workplaces and to reduce unemployment. Panevėžys is the fifth biggest city in the country according to its population, but the high level of unemployment dominates in this town. The situation in the labor market of this city reflects that the problem of the level of unemployment and the assessment of the possibilities of its reduction is rather a relevant problem.

The object of the thesis. The possibilities of the reduction of unemployment.

The aim of the thesis – to perform the assessment of the possibilities of reduction of unemployment in Panevėžys city.

Tasks of the thesis:

1. To analyze labor market structure and unemployment problems in Panevėžys city.
2. To reveal the causes, consequences, and means of reducing unemployment as an economic phenomenon.
3. Provide active and passive labor market policy measures.
4. To evaluate the influence of macroeconomic factors on the unemployment indicators of the city of Panevėžys.
5. To carry out an evaluation of Panevėžys city labor market policy measures.

After the performance of the tasks of the thesis, it was revealed that the higher is the demand of the workforce in the city, the smaller is the level of unemployment, and the possibilities of being employed are bigger. It showed up, that vocational training is one of the measures of active labor market policy, defining the reduction of unemployment in Panevėžys city. But, in order to further reduce the level of unemployment in this city, it is important to promote entrepreneurship in order to increase GDP. This would promote the growth of inner demand, the establishment of new companies, the growth of a number of independently working persons, the expansion of business and would attract foreign investors. The attraction of foreign direct investment (FDI) to Panevėžys city would directly contribute to reducing unemployment, increasing wages and improving the quality of life.

TURINYS

Paveikslų sąrašas	5
Lentelių sąrašas	7
ĮVADAS.....	8
1. DARBO RINKOS STRUKTŪRA IR NEDARBO PROBLEMATIKA PANEVĖŽIO MIESTE	10
2. NEDARBO, KAIP EKONOMINIO REIŠKINIO, IR DARBO RINKOS POLITIKOS TEORINIAI ASPEKTAI	17
2.1. Nedarbo samprata ir priežastys.....	17
2.2. Nedarbo pasekmės	25
2.3. Nedarbo mažinimo priemonės.....	28
2.4. Darbo rinkos politikos priemonės.....	30
2.4.1. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės	34
2.4.2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės	36
3. TYRIMO METODOLOGIJA	41
4. NEDARBO MAŽINIMO PANEVĖŽIO MIESTE GALIMYBIŲ VERTINIMAS	44
4.1. Panevėžio miesto laisvų darbo vietų ir įsidarbinimo rodikliai	44
4.2. Makroekonominių veiksnių įtaka nedarbo rodikliams Panevėžio mieste	47
4.3. Panevėžio miesto darbo rinkos politikos priemonių vertinimas.....	55
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	61
LITERATŪRA.....	64
PRIEDAI	68

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Panevėžio miesto gyventojų skaičiaus kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm.....	10
2 pav. Nedarbo lygio kitimas Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc.....	11
3 pav. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių moterų skaičiaus kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm.....	12
4 pav. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių vyrų skaičiaus kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm.....	12
5 pav. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių pasiskirstymas pagal lytį 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc. .	13
6 pav. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių – jaunimo iki 29 m. užimtumo tendencijų kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm.....	14
7 pav. Panevėžio, Vilniaus ir Kauno nedarbo rodiklių kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc.	15
8 pav. Nedarbo masto schema.....	19
9 pav. Darbo rinkos struktūra	21
10 pav. Gyventojų klasifikacija.....	24
11 pav. Socialinę atskirtį lemiantys veiksniai	27
12 pav. Darbo rinkos politikos priemonių pasiskirstymas pagal išlaidų būdą	32
13 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas	33
14 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių funkcijos	37
15 pav. Tyrimo eigos schema	42
16 pav. Įregistruotų laisvų darbo vietų Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu kitimas, tūkst....	44
17 pav. Įregistruotų laisvų darbo vietų pasiskirstymo kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc.	45
18 pav. Ieškančiųjų darbo asmenų įsidarbinimo dinamikos kitimas Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu, tūkst.....	46
19 pav. Įsidarbinimo struktūros kitimas pagal darbo sutarčių pobūdį 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc.	46
20 pav. Tiesioginių užsienio investicijų (TUI) kitimas Panevėžio mieste metų pabaigoje 2011 – 2016 m. laikotarpiu, mln. Eur	48
21 pav. TUI vienam gyventojui kitimas Panevėžio mieste metų pabaigoje 2011 – 2016 m. laikotarpiu, Eur.....	48
22 pav. Panevėžio regiono BVP kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, mln. Eur	49
23 pav. Panevėžio regiono BVP vienam gyventojui kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, tūkst. Eur ...	50
24 pav. Panevėžio regiono BVP vienam gyventojui kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, tūkst. Eur ...	51
25 pav. Nedarbo lygio ir BVP vienam gyventojui/BVP sklaidos diagrama	52

26 pav. Nedarbo lygio ir TUI vienam gyventojui/TUI metų pabaigoje sklaidos diagrama.....	53
27 pav. Nedarbo lygio ir vidutinio mėnesinio bruto DU sklaidos diagrama.....	53
28 pav. Socialinės pašalpos gavėjų skaičiaus kitimas Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm.	55
29 pav. Išlaidų socialinėms pašalpoms kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, tūkst. Eur	56
30 pav. Bedarbių, kuriems taikytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, skaičius kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm.	57
31 pav. Profesinio mokymo vertinimas 2014 – 2015 m. laikotarpiu, proc.	58

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Koreliacijos koeficiento reikšmių skalė	42
2 lentelė. Susisteminti ekonominiai rodikliai 2011 – 2016 m. laikotarpiu	51
3 lentelė. Koreliacijos koeficiento skaičiavimas	52
4 lentelė. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc.....	57
5 lentelė. Profesinio mokymo programos Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu	59

IVADAS

Temos aktualumas. Viena iš svarbiausių makroekonominių problemų yra nedarbas. Žmogus, netekęs darbo, praranda pagrindinį pajamų šaltinį, patiria gyvenimo nuosmukį ir didžiulį psichologinį diskomfortą. Būtent todėl nedarbo problema yra tokia aktuali ir viena iš pagrindinių politinių ir ekonominių temų. Politiniu atžvilgiu, įvertinant ekonomikos būklę ir ekonominės politikos efektyvumą, nedarbo lygis vertinamas kaip vienas iš daugelio ekonomikos rodiklių. Tačiau ekonomistai tyrinėja nedarbą kur kas atidžiau ir ieško gilesnių nedarbo atsiradimo priežasčių. Stengiamasi nustatyti nedarbo lygį, priežastis, makroekonominius ir mikroekonominius nedarbo nuostolius, parengti ir tobulinti vyriausybės užimtumo priemonių įgyvendinimo politiką.

Nedarbo problema yra labai dažnai analizuojama, kuriamos įvairios strategijos bei programos, kurių pagrindinis tikslas yra darbo vietų kūrimas ir nedarbo mažinimas. Ypač naudingas šių problemų sprendimui yra smulkusis ir vidutinis verslas, kurio dėka sukuriami daugiausiai naujų darbo vietų. Tinkamais verslo skatinimo sprendimais ir investicijomis galima padaryti labai didelę įtaką darbo rinkai. Darbo rinkoje svarbiausia yra gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, materialinis bedarbių rėmimas bei profesinis mokymas. Tačiau vienas iš svarbiausių prioritetų – darbo neturinčių asmenų įtraukimas į darbo rinką.

Tradiciniu požiūriu miesto ar šalies ekonomika vertinama pagal bendrojo vidaus produkto (BVP) bei tiesioginių užsienio investicijų (TUI) rodiklius. Šie rodikliai parodo visuomenės gerovės lygį. Darbo užmokesčio (DU) rodikliai taip pat svarbūs ir darantys poveikį darbo rinkai. Tačiau aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra pagrindinis įrankis kuriant konkurencingą, žiniomis pagrįstą ekonomiką, užtikrinant visuomenių raidą ir nedarbo mažinimą. Pripažįstant ekonomikos augimo svarbą visuomenės raidai, darbo rinkos politikos tikslai yra nukreipti į kuo didesnio skaičiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje skatinimą. Atsižvelgiant į tai, šiame darbe analizuojami Panevėžio miesto makroekonominiai veiksniai ir jų poveikis nedarbo lygiui 2011 – 2016 m. laikotarpiu bei atskleidžiamas darbo rinkos politikos priemonių poveikis nedarbo mažinimui Panevėžio mieste.

Darbo problema. Nedarbo problema Panevėžio mieste yra itin aktuali, todėl svarbu išsiaiškinti, kokią įtaką nedarbo mažėjimui turi makroekonominiai veiksniai bei darbo rinkos politikos priemonės, kurios taikomos šiame mieste.

Darbo objektas. Nedarbo mažinimo galimybės.

Darbo tikslas – alykti nedarbo mažinimo Panevėžio mieste galimybių vertinimą.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo rinkos struktūrą ir nedarbo problematiką Panevėžio mieste.
2. Atskleisti nedarbo, kaip ekonominio reiškinių, priežastis, pasekmes ir priemones jam mažinti.

3. Pateikti aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos priemonės.
4. Įvertinti makroekonominių veiksnių įtaką Panevėžio miesto nedarbo rodikliams.
5. Atlikti Panevėžio miesto darbo rinkos politikos priemonių vertinimą.

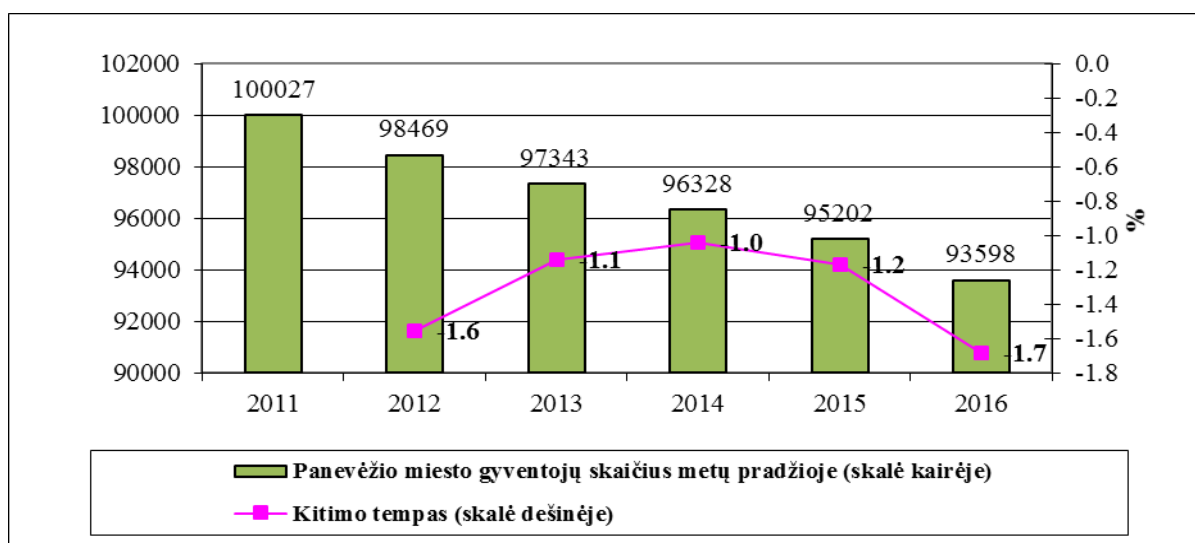
Darbo metodai. Šiame darbe atliekama mokslinės literatūros analizė, LR Statistikos departamento statistinių duomenų susistemimas, vertinimas ir analizė. Taip pat atliekamas Panevėžio teritorinės darbo biržos statistinės informacijos vertinimas ir analizė. Makroekonominių veiksnių įtakai įvertinti naudojama kompleksinė situacijos analizė bei koreliacinė analizė. Duomenys vaizduojami grafiškai.

1. DARBO RINKOS STRUKTŪRA IR NEDARBO PROBLEMATIKA PANEVĖŽIO MIESTE

Panevėžys – tai šiaurės Lietuvoje, vidurio Lietuvos Žemumoje, abipus Nevėžio, 136 km į šiaurės vakarus nuo Lietuvos sostinės Vilniaus įsikūręs miestas. Tai vienas iš didžiųjų Lietuvos miestų. Panevėžys yra apskrities ir Panevėžio rajono savivaldybės bei Panevėžio ir Velžio seniūnijos centras. Šis miestas yra didžiausias aukštaitijos pramonės centras, turintis įtakos viso regiono plėtrai. Šiame mieste išvystyta maisto, tekstilės, gamybos, aptarnavimo bei paslaugų pramonė. Svarbiausios veikiančios įmonės šiame mieste, kurios sukuria nemažą pridėtinę vertę miestui:

- AB „Panevėžio statybos trestas“ – viena didžiausių statybų bendrovių šalyje. Joje dirba apie 1400 darbuotojų;
- AB „Panevėžio keliai“ – viena iš didžiausių Panevėžio įmonių, kurioje dirba apie 800 darbuotojų.
- AB „Kalnapilio – Tauro grupė“ alaus darykla – viena seniausių Panevėžio miesto įmonių (nuo 1902 m.). Bendrovėje dirba apie 320 darbuotojų.

Nors Panevėžio mieste veikia ne viena įmonė, kuri aprūpina panevėžiečius darbo vietomis, tačiau šiame mieste gyventojų skaičiaus mažėja, tendencijos pateiktos 1 paveiksle.

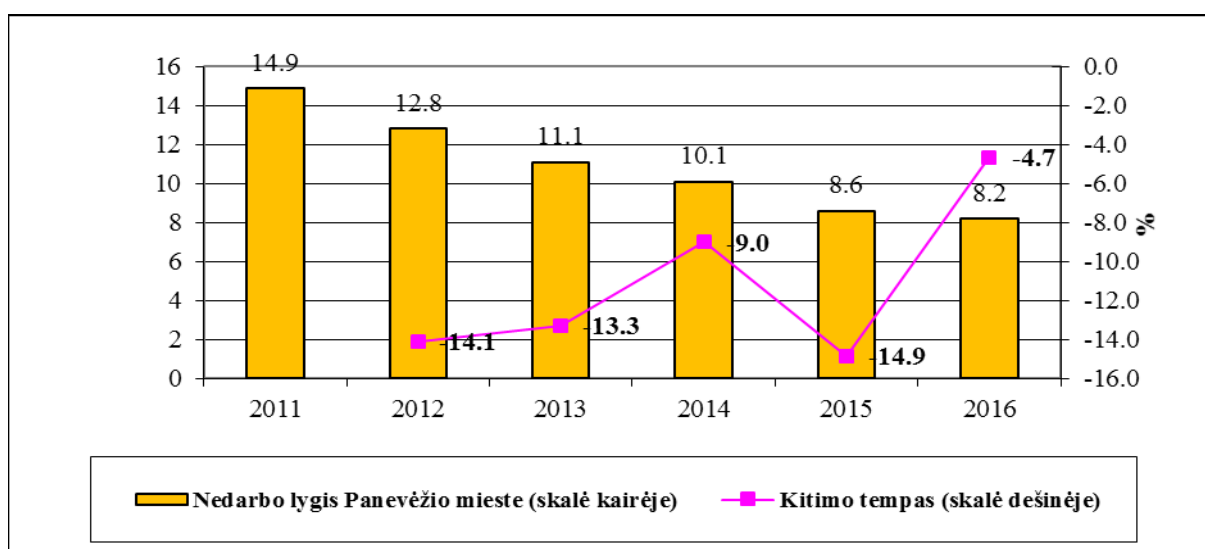


1 pav. Panevėžio miesto gyventojų skaičiaus kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm. (sudaryta pagal LR Statistikos departamento duomenimis)

Pateiktas 1 paveikslas rodo, kad 2011 m. pradžioje Panevėžio mieste buvo didžiausias gyventojų skaičius – 100027. 2012 m. gyventojų skaičius sumažėjo 1,6 proc. iki 98469 gyventojų. 2013 m. gyventojų skaičius ir toliau mažėja, tų metų pradžioje Panevėžio mieste gyveno 97343 gyventojai, tai 1,1 proc. mažiau nei 2012 m. 2014 – 2015 m. tendencijos ir toliau išlieka mažėjančios, 2014 m. 96328

gyventojai, o 2015 m. 95202 gyventojai. 2016 m. pastebimas didžiausias 2011 – 2016 m. laikotarpio gyventojų sumažėjimas – sumažėjo iki 93598 gyventojų.

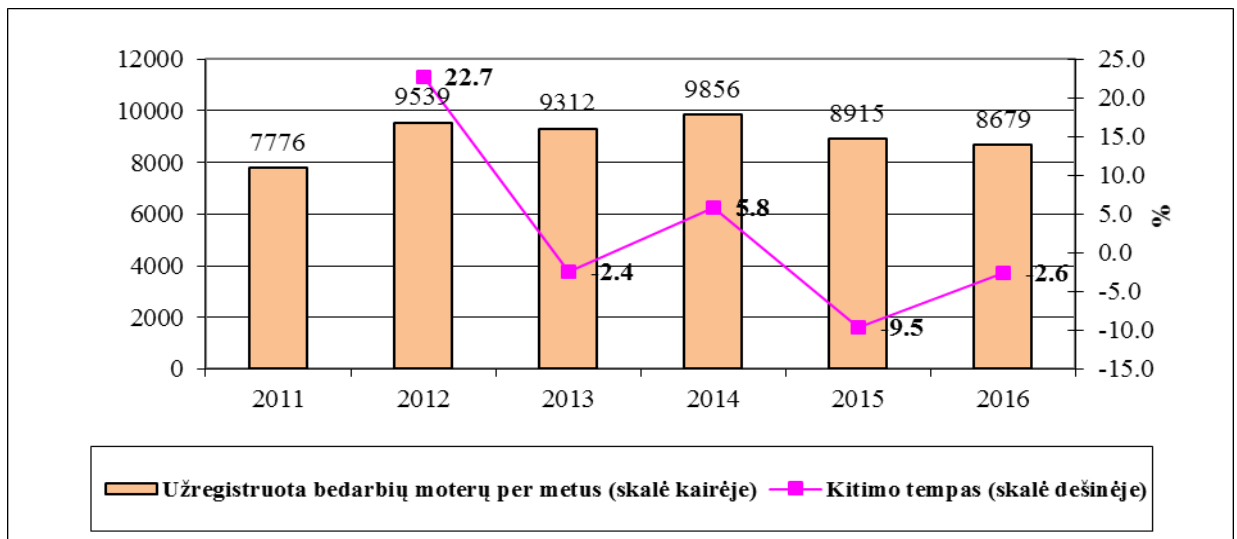
Tačiau šiame mieste nedarbo lygis išlieka gana nemažas. Pasak Tartilo (2005), neoliberalizmo ideologai teigia, kad 2–3 proc. bedarbių tai normalus reiškinys, tačiau nedarbas, kuris siekia daugiau kaip 3 proc., tampa visuomenine problema. Atsiranda papildoma našta šalies ekonomikai – dirbantys žmonės išlaiko bedarbius, o nedirbantys žmonės patiria tiek materialinių, tiek moralinių nuostolių. Didėjant nedarbui padidėja tikimybė, kad formuosis ekonominė krizė, kils visuomenės nepasitenkinimas. Nedarbo lygiui pasiekus 11 proc. ribą, kyla grėsmė ne tik valstybės ekonominei situacijai, santvarkai, bet ir stabilumui visuomenėje. Panevėžio miesto nedarbo lygio dinamika 2011 – 2016 m. laikotarpiu pavaizduota 2 paveiksle.



2 pav. Nedarbo lygio kitimas Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Kaip rodo 2 paveikslas, kiekvienais metais Panevėžio miesto nedarbo lygis išlieka aukštas, nors palaipsniui mažėja. 2011 m. Panevėžio nedarbo lygis buvo didžiausias – net 14,9 proc. 2012 m. nedarbo lygis jau sudarė 12,8 proc., tai 14,1 proc. mažiau nei 2011 m. 2013 m. nedarbo lygis ir toliau mažėja, tais metais nedarbo lygis sudarė 11,1 proc., 13,3 proc. mažiau nei 2012 m. 2014 m. nedarbo lygis sumažėjo iki 10,1 proc., lyginant pagal 2013 m. sumažėjo net 9 proc. Nedarbo lygis Panevėžio mieste 2015 m. sudarė 8,6 proc., 14,9 proc. mažiau nei 2014 m. 2016 m. nedarbo lygis, lyginant su 2015 m., sumažėjo 4,7 proc. ir sudarė 8,2 proc. Situacija Panevėžio mieste kintanti – nedarbo lygis mažėja, tačiau darbo jėgos paklausa mažesnė nei galinčių konkuruoti darbo rinkoje asmenų, todėl nedarbo lygis yra ganėtinai nemažas.

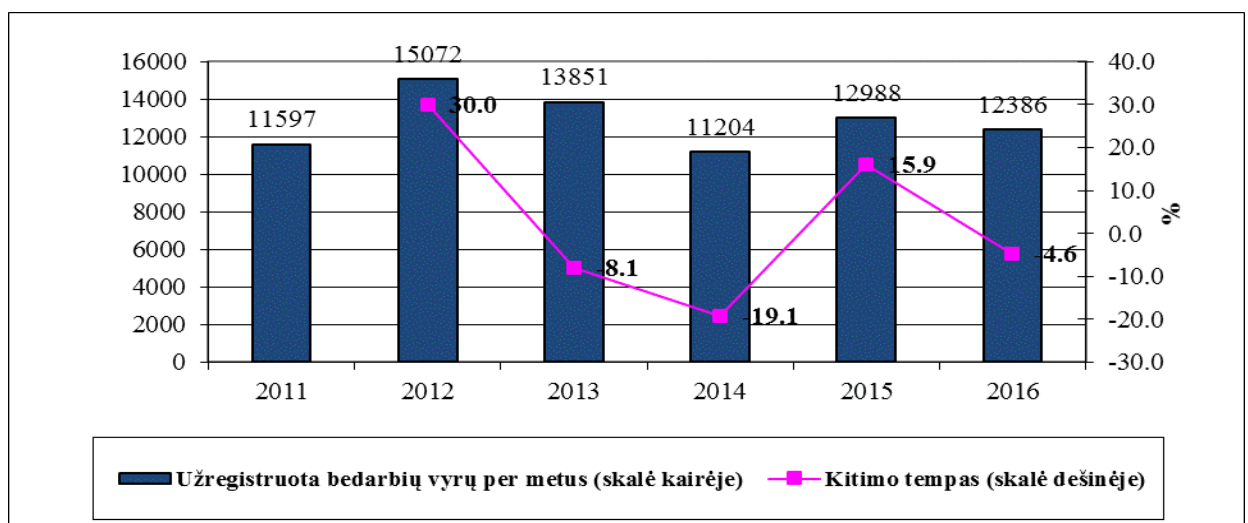
Atsižvelgiant į Panevėžio teritorinės darbo biržos skelbiamus duomenis, galima išskirti bedarbius pagal lytį. 3 paveiksle pavaizduota, kiek užregistruota bedarbių moterų per metus.



3 pav. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių moterų skaičiaus kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Kaip rodo 3 paveikslas, kiekvienais metais užregistruotų bedarbių moterų skaičius yra kintantis. 2011 m. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje buvo užregistruotos 7776 bedarbės moterys. 2012 m. bedarbių moterų skaičius išaugo 22,7 proc. ir siekė 9539. 2013 m. užregistruota 2,4 proc. mažiau bedarbių moterų nei 2012 m. Tačiau 2014 m. net 9856 moterys neturėjo darbo ir buvo užsiregistravusios Panevėžio teritorinėje darbo biržoje. 2015 m. pastebimas mažėjimas, bedarbių moterų užregistruota 9,5 proc. mažiau lyginant su 2014 m. 2016 m. mažėjimo tendencija išlieka, bedarbių moterų skaičius sumažėjo 2,6 proc., lyginant su 2015 m., ir siekė 8679.

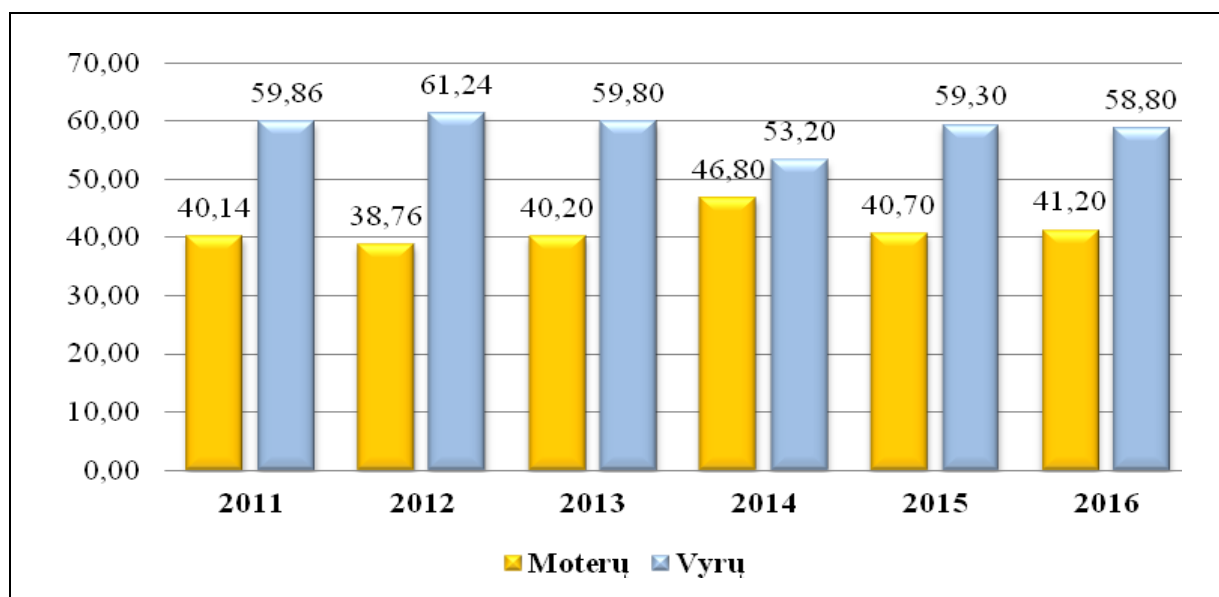
Vis dar gajos nusistovėjusios normos, kad vyrai yra pagrindiniai šeimos maitintojai. Tačiau Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenimis, vyrų nedarbo rodikliai yra aukštesni nei moterų. 4 paveiksle pateikta, kiek užregistruota bedarbių vyrų per metus.



4 pav. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių vyrų skaičiaus kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Kaip rodo 4 paveiksle pateikti duomenys, bedarbių vyrų, registruotų Panevėžio teritorinėje darbo biržoje 2011 m., skaičius siekė 11597. Tačiau 2012 m. net 30 proc. bedarbių vyrų skaičius išaugo lyginant pagal 2011 m., tais metais net 15072 vyrai buvo registruotais bedarbiais. 2013 m. bedarbių vyrų skaičius sumažėjo iki 13851, tai net 8,1 proc. mažiau nei 2012 m. 2014 m. matyti, kad analizuojamu 2011 – 2016 m. laikotarpiu Panevėžio teritorinėje darbo biržoje buvo mažiausias skaičius registruotų bedarbių vyrų – 11204. Tačiau 2015 m. šis skaičius vėl pakilo iki 12988 bedarbių, tai net 15,9 proc. daugiau nei 2014 m. 2016 m. bedarbių vyrų skaičius išliko mažai pakitęs nuo 2015 m. ir siekė 12386.

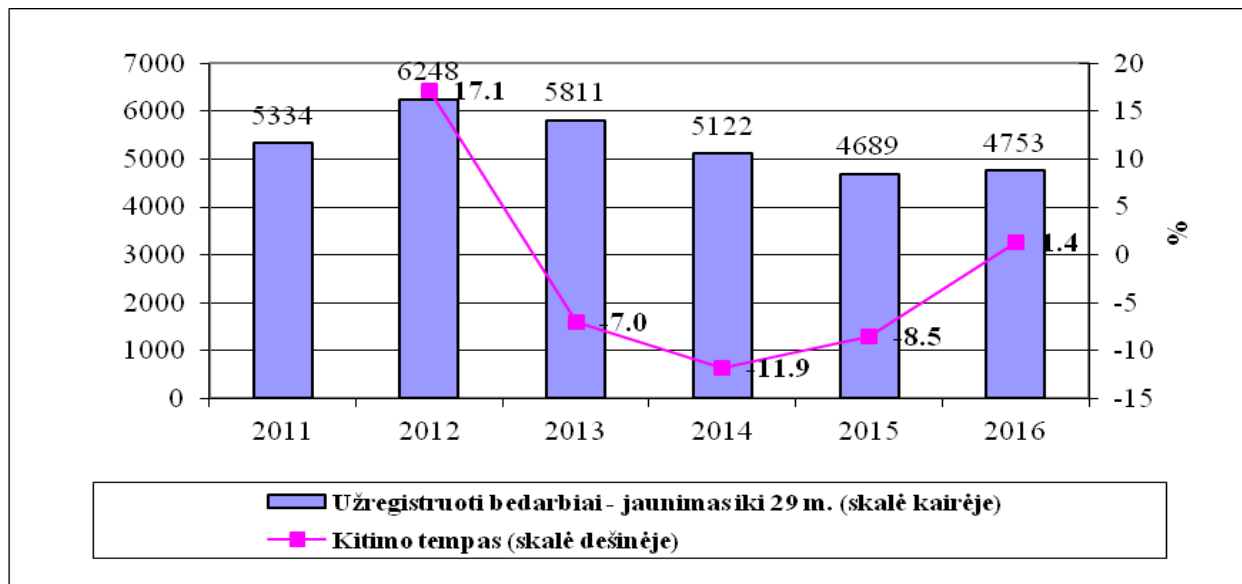
Pateikti duomenys nėra džiuginantys, tiek vyrų, tiek moterų nedarbo rodikliai atspindi neigiamas tendencijas darbo rinkoje. Išlieka gan didelis bedarbių moterų ir vyrų skaičius (žr. 2 priedas). Bedarbių pasiskirstymas pagal lytį pavaizduotas 5 paveiksle.



5 pav. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių pasiskirstymas pagal lytį 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Kaip rodo 5 paveikslas, bedarbės moterys 2011 m. sudarė 40,14 proc. visų registruotų bedarbių Panevėžio teritorinėje darbo biržoje. Vyrų rodikliai žymiai didesni nei moterų, 2011 m. 59,86 proc. registruotų bedarbių buvo vyrai. 2012 m. išaugo bedarbių vyrų skaičius ir sudarė 61,24 proc., o moterys tais metais siekė 38,76 proc. 2013 m. bedarbių moterų skaičius nežymiai pakilo iki 40,20 proc., o vyrų sumažėjo iki 59,80 proc. Tačiau 2014 m. pastebimas bedarbių moterų skaičiaus padidėjimas iki 46,8 proc., tuo tarpu bedarbių vyrų skaičius sumažėjo iki 53,20 proc. 2015 m. ir 2016 m. tendencijos išlieka panašios. 2015 m. moterys sudarė 40,70 proc., o vyrai 59,30 proc. 2016 m. 41,20 proc. bedarbių moterų užregistruota Panevėžio teritorinėje darbo biržoje, o bedarbių vyrų 58,80 proc. Moterų nedarbą lėmė tai, kad moterys, turinčios mažiau patirties, žinių ir ilgesnį laiką nedirbusios, stokoja pasitikėjimo savimi. Po nesėkmingų bandymų įsidarbinti jos praranda drąsą ir viltį

bandyti gauti darbą. Nors vyrų nedarbas lenkia moterų, tačiau jos vis dar mažiau uždirba ir yra pažeidžiamesnės. Moterys darbo rinkoje gerokai lankstesnės ir mažiau išrankios nei vyrai. Jos renkasi ir mažiau apmokamus darbus, sutinka dirbti ne pagal turimą profesiją, kad turėtų pajamų ir galėtų išgyventi. Vyrų nedarbą galima sieti ir su pasitaikančiu nelegaliu darbu. Vyrų bedarbių skaičius viršija moteriškos lyties atstovų, tam įtakos turi jaunimo grupėje registruoti bedarbiai vyrai. Užregistruotų bedarbių – jaunimo iki 29 metų tendencijos pavaizduotos 6 paveiksle.

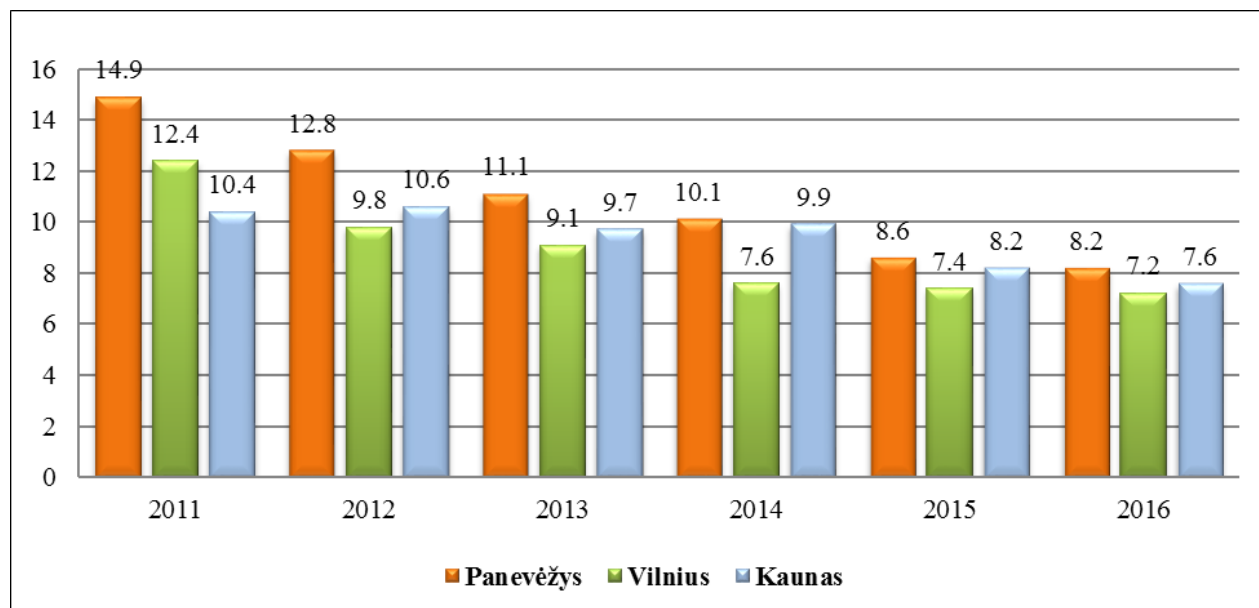


6 pav. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių – jaunimo iki 29 m. užimtumo tendencijų kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Jaunimo užimtumo tendencijos Panevėžio teritorinėje darbo biržoje permainingos. Kaip rodo 6 paveikslas, 2011 m. užregistruotų bedarbių – jaunimo iki 29 m. skaičius siekė 5334. Tačiau 2012 m. šis skaičius padidėjo 17,1 proc., net 6248 užregistruoti bedarbiai buvo jaunimas iki 29 m. 2013 m. pastebimas sumažėjimas iki 5122, tai 7 proc. mažiau nei 2012 m. Mažėjantis bedarbių skaičius išlieka ir 2014 m., lyginant su 2013 m., registruotų bedarbių – jaunimo iki 29 m. sumažėjo net 11,9 proc. ir siekė 5122. 2015 m. mažėjimo tendencija išlieka, tais metais 4689 užregistruoti bedarbiai buvo jaunimas iki 29 m. O 2016 m. pastebimas nežymus bedarbių skaičiaus padidėjimas iki 4753, lyginant su 2015 m. padidėjo 1,4 proc.

Naujų bedarbių, besiregistruojančių teritorinėse darbo biržose, itin padaugėja rudenį. Sezoniniai ir viešieji darbai baigiasi, žmonės per žiemą nenori likti be pragyvenimo šaltinio. Artėjant žiemos sezonui ir sumažėjus darbų žemės ūkyje, kiekvienų metų lapkritį, žmonės sugrįžta į darbo biržas. Viešieji darbai tūkstančiams bedarbių suteikia progą bent kiek užsidirbti. Daugiausia viešųjų darbų pasiūlo Kauno ir Vilniaus apskričių savivaldybės, tai lemia gyventojų skaičius šiuose miestuose.

Apžvelgsime, kokios nedarbo tendencijos vyrauja šiuose miestuose lyginant su Panevėžiu. Panevėžio, Vilniaus ir Kauno miestų nedarbo lygis pavaizduotas 7 paveiksle.



7 pav. Panevėžio, Vilniaus ir Kauno nedarbo rodiklių kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc. (sudaryta pagal Panevėžio, Vilniaus ir Kauno teritorinių darbo biržų duomenis)

Kaip rodo 7 paveikslas, situacija Panevėžio, Vilniaus ir Kauno miestuose kintanti. Teritorinių darbo biržų duomenimis 2011 m. Panevėžio miesto nedarbo lygis siekė net 14,9 proc., tuo tarpu Vilniaus miesto nedarbo lygis sudarė 12,4 proc., o Kauno nedarbo lygis buvo mažiausias – 10,4 proc. 2012 m. tendencijos keičiasi – nedarbo lygis Panevėžio ir Vilniaus miestuose mažėja, Panevėžio nedarbo lygis 12,8 proc., Vilniaus – 9,8 proc., tačiau Kauno nedarbo lygis nors ir nežymiai, tačiau padidėjo iki 10,6 proc. 2013 m. nedarbo lygio mažėjimo tendencija išlieka. Lyginant su 2012 m., Panevėžio nedarbo lygis sumažėjo 1,7 proc. ir sudarė 11,1 proc., Vilniaus nedarbo lygis sumažėjo 0,7 proc. ir sudarė 9,1 proc., o Kauno nedarbo lygis sumažėjo 0,9 proc. ir nedarbo lygis siekė 9,7 proc. 2014 m. Panevėžio ir Vilniaus miestų nedarbo lygis sumažėjo, tačiau Kauno miesto nežymiai, per 0,1 proc. punktą, padidėjo. 2015 m. ir 2016 m. nedarbo lygio rodikliai šiuose miestuose tendencingai mažėja. 2015 m. Panevėžio nedarbo lygis sudarė 8,6 proc., o 2016 m. sumažėjo iki 8,2 proc. Vilniaus nedarbo lygis 2015 m. sudarė 7,4 proc., o 2016 m. sumažėjo iki 7,2 proc. Kauno nedarbo lygis 2015 m. sudarė 8,2 proc., o 2016 m. sumažėjo iki 7,6 proc. Lyginant šiuos tris miestus – Panevėžį, Vilnių ir Kauną, matyti, kad Panevėžio nedarbo lygio rodikliai yra didžiausi visą laikotarpį nuo 2011 m. iki 2016 m. Jau iš senų laikų Panevėžys buvo laikomas pramonės miestu, tačiau viskas pasikeitė. Pramoninės įmonės bankrutavo, palikdamos ne vieną panevėžietį be darbo. Panevėžys yra penktas miestas pagal gyventojų skaičių, tuo tarpu Vilnius ir Kaunas yra didžiausi Lietuvoje. Todėl šiuose miestuose mažesnis nedarbo lygis. Didesniuose miestuose didesnės galimybės dirbti ir būti aktyviu

darbo rinkos dalyviu. Žymiai daugiau veikiančių įmonių, didesnis gyventojų skaičius, o kuo didesnis gyventojų skaičius, tuo ir poreikiai didesni.

Apibendrinant skyrių galima teigti, kad Panevėžio mieste kiekvienais metais gyventojų skaičius mažėja, tačiau nedarbo lygis išlieka gana nemažas. Analizuojamu laikotarpiu nuo 2011 m. iki 2016 m., Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenimis, vyrų nedarbo rodikliai visą laikotarpį buvo aukštesni nei moterų, o užregistruotų bedarbių – jaunimo iki 29 metų tendencijos permainingos, tačiau nuo 2012 m. pastebimas nežymus mažėjimas. Miestų nedarbo lygiui įtakos turi gyventojų skaičius. Didesniuose miestuose atsiveria didesnės galimybės dirbti ir būti aktyviu darbo rinkos dalyviu. Panevėžys yra penktas miestas pagal gyventojų skaičių, tuo tarpu Vilnius ir Kaunas yra didžiausi Lietuvoje. Lyginant šiuos tris miestus – Panevėžį, Vilnių ir Kauną, matyti, kad Panevėžio nedarbo lygio rodikliai yra didžiausi. Šiame mieste aukštą nedarbo lygį lemia tai, kad retai kuriam pasiseka gauti vietą dirbti pagal savo specialybę ar uždirbti pageidaujamą darbo užmokestį. Susidariusi situacija darbo rinkoje atspindi, kad nedarbo lygmens problema ir jo mažinimo galimybių vertinimas Panevėžio mieste išlieka itin aktuali mokslinė problema.

2. NEDARBO, KAIP EKONOMINIO REIŠKINIO, IR DARBO RINKOS POLITIKOS TEORINIAI ASPEKTAI

Nedarbo priežasčių tiek praktinė, tiek teorinė problema yra labai opi ir labai svarbi, todėl būtina analizuoti ir ieškoti veiksmingų nedarbo priežasčių mažinimo būdų. Šiame skyriuje bus analizuojama nedarbo samprata ir priežastys, nedarbo pasekmės, mažinimo priemonės ir aktyvios bei pasyvios darbo rinkos politikos priemonės.

2.1. Nedarbo samprata ir priežastys

Nedarbas – tai sudėtingas ekonominis ir socialinis reiškinys, kuris daro didelį poveikį šalies ekonominiam gyvenimui. Nedarbas plačiai paplitęs reiškinys visose pasaulio šalyse.

Nedarbo sąvoką Šeputienė (2012) apibrėžia kaip bedarbių ir darbo jėgos procentinį santykį, kuris parodo nedarbo lygį šalyje.

Nedarbas – nevisiškas darbo jėgos išteklių panaudojimas ekonominėje veikloje (Jakutis ir kt., 2012).

Nedarbas – tai ekonominis rodiklis, kuris parodo, kokia darbo išteklių dalis yra neužimta (Martinkus, Sakalas ir Savanevičienė, 2006).

Nedarbas – tai toks reiškinys visuomenėje, kai dalis civilinių asmenų nedalyvauja kuriant šalies ekonominį produktą. Nedarbas – tai vienas iš negatyvių darbo rinkos reiškinų (Skominas, 2006).

Nedarbas tai viena aktualiausių šių laikų problemų ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje. Daugumoje Europos valstybių, taip pat ir Lietuvoje, jaunimo nedarbo lygis yra dvigubai didesnis už bendrą nedarbo lygį (Cartmel ir Furlong, 2000).

Nedarbas – tai bendras šalyje esančių bedarbių skaičius, kurie yra pasiruošę dirbti, bet jiems nepavyksta įsidarbinti (Hardwick, Khan ir Langmead, 1994).

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) metodologiją, bedarbiai – tai darbingo amžiaus gyventojai, kurie yra užsiregistravę darbo biržoje arba neužsiregistravę, tačiau atitinkantys šiuos reikalavimus (Tartilas, 2005; Paulavičius, 2002):

- yra pasiruošę pradėti dirbti dviejų savaičių laikotarpiu;
- tiriamą savaitę neturėjo darbo arba privačios veiklos;
- per paskutines keturias savaites aktyviai ieškojo darbo.

Bedarbių skaičius nustatomas ir įvertinamas nedarbo lygis remiantis:

- teritorinės darbo biržos duomenimis;
- Statistikos departamento darbo rinkos tyrimo duomenimis.

Teritorinės darbo biržos prie bedarbių priskiria tik tuos asmenis, kurie yra užsiregistravę darbo biržoje. Statistikos departamentas prie bedarbių priskiria ne tik tuos asmenis, kurie užsiregistravę darbo biržoje, bet ir tuos, kurie (Paulavičius, 2002):

- kreipėsi į privačias įdarbinimo įstaigas;
- ieškojo darbo savarankiškai;
- naudojami žiniasklaidos priemonių pagalba.

Statistikos departamento darbo rinkos tyrimo duomenys remiasi gyventojų apklausa.

Trumpalaikis nedarbas – tai nedarbas, kuris trunka trumpiau nei metus laiko. *Ilgalaikis nedarbas* – tai nedarbas, kuris trunka metus ir ilgiau. *Natūralusis nedarbo lygis* – atsiranda esant stabiliam infliacijos lygiui, gaminant potencialųjį bendrąjį nacionalinį produktą šiomis sąlygomis (Kinderis, 2008).

Bosworth, Dawkins ir Stromback (1996); Kinderis (2008) išskiria tris pagrindinius nedarbo tipus ir įvardija atsiradimo priežastis:

- laikinasis (migracinis) nedarbas – laikinasis nedarbas yra neišvengiamas, atsiranda normaliam darbo paieškos procese. Kai atleisti darbuotojai iš ankstesnių darboviečių ieškosi darbo, dirbę pagal terminuotą darbo sutartį ir pasibaigus jai ar mokslus pabaigę pirmą kartą ieškosi darbo;
- struktūrinis nedarbas – formuojasi, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros (kvalifikacijos, profesijos, teoriniu atžvilgiu). Darbo rinka į paklausos pokyčius reaguoja lėtai, todėl atsiranda struktūrinis nedarbas;
- ciklinis nedarbas – formuojasi esant ekonomikos nuosmukiui ir kurį sukelia bendrųjų išlaidų nepakankamumas.

Esminis skirtumas tarp laikinojo ir struktūrinio nedarbo yra tas, kad prie laikinojo nedarbo priskiriami bedarbiai turi darbo įgūdžių, kuriuos gali parduoti. „Struktūriniai“ bedarbiai negali iš karto gauti darbo todėl, kad jiems reikia papildomai mokytis, persikvalifikuoti arba pakeisti gyvenamąją vietą. Laikinas nedarbas yra trumpalaikio pobūdžio, struktūrinis – ilgesnės trukmės. Kadangi laikinasis ir struktūrinis nedarbas yra neišvengiami, todėl šimtaprocentinio užimtumo būti negali. Bedarbių skaičius apskaičiuojamas, atsižvelgiant į nedarbo tipus, sudedant visų trijų nedarbo rūšių bedarbių skaičių. Tačiau Snieška ir kt. (2011) apibrėžia dar vieną nedarbo tipą:

- sezoninis nedarbas – kintant darbo galimybėms skirtingais metų laikais (sezonais).

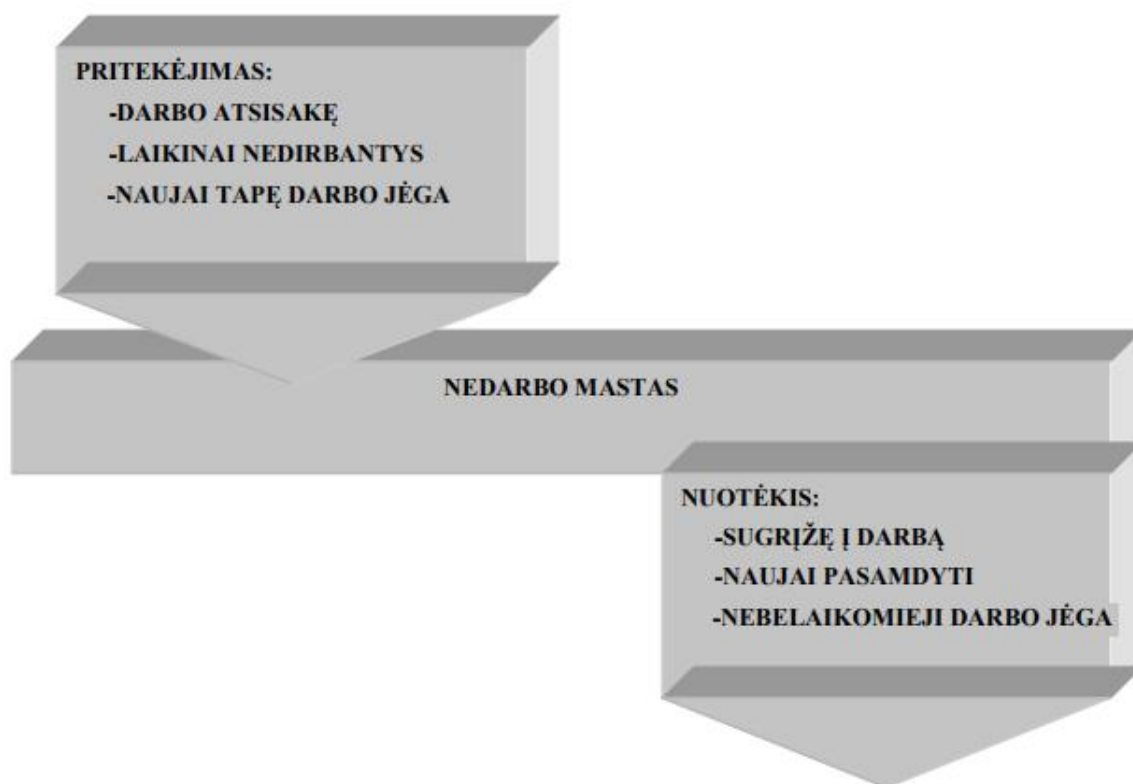
Šaltuoju metų laiku tai ypač aktualu tam tikriems ūkio sektoriams, kaip:

- statybų;
- žemės ūkio;
- turizmo paslaugų.

Kinderis (2008) teigia, kad nedarbas, kuris susiformavo kaip nelankstaus darbo užmokesčio padarinys, vadinamas *lūkesčių (laukimo) nedarbu*. Nelankstaus darbo užmokesčio priežastys (Kinderis, 2008):

- įstatymų reglamentuotas minimalus darbo užmokestis;
- stabilaus darbo užmokesčio reikalaujančios profsąjungos;
- darbo užmokesčio sistemų įvedimas, kurios skatina darbo efektyvumą.

Nedarbas yra dinamiškas ir nuolat besikeičiantis reiškinys. Nedarbo masto schema puikiai atvaizduoja kitimo tendencijas. Nedarbo masto schema pateikta 8 paveiksle:



8 pav. Nedarbo masto schema (sudaryta pagal Kinderis, 2008)

Nedarbo masto schema parodo, kas didina nedarbo mastą ir kas mažina jį. Dirbantys asmenys tampa bedarbiais ir ieškosi kito darbo, atsisakę dirbti dėl asmeninių priežasčių, laikinai atleisti bei palikę darbą priverstinai dėl sumažėjusios tam tikrų prekių paklausos. Nedarbo mastas kyla, kai įtekėjimas (naujas bedarbių skaičius) viršija nuotėkį (žmonių, gaunančių darbą, skaičių) bei dėl žmonių ieškančių darbo pirmą kartą (Snieska ir kt., 2011).

Nedarbo mastas – kintamasis dydis, kuris kinta dėl bedarbių pagausėjimo arba atvirkščiai, dėl bedarbių, kurie įsidarbina ir papildo dirbančiųjų gretas. Nedarbo mastai ženkliai padidėja esant ekonominėms ar finansinėms krizėms, užsidarant ar bankrutuojant įmonėms ar tiesiog dirbantiems asmenims ieškant naujo darbo dėl netinkamų darbo sąlygų ar netenkinančio atlyginimo. Nedideliu procentu padidina bedarbių skaičių pirmą kartą ieškantys darbo mokymo įstaigų absolventai, turintys

tam tikrų sveikatos problemų ir nebegalintys dirbti bei turintys aukštos kvalifikacijos išsilavinimą, tačiau retesnių ir mažai paklausių specialybių (Griškevičienė, 2006).

Vienas iš svarbiausių nedarbo rodiklių – šalies ar konkrečios teritorijos gyventojų nedarbo lygis (Griškevičienė, 2006). Tačiau norint apskaičiuoti nedarbo lygį reikia žinoti šias sąvokas (Simanavičienė ir kt. (2014):

- gyventojai (**P** – *population*) → nuolatiniai šalies gyventojai, kurie yra skaičiuojami metų pradžioje;
- užimti gyventojai (**E** – *employment*) → dirbantys įvairiose įmonėse, įstaigose, organizacijose ar ūkiuose bei atliekantys karinę tarnybą, taip pat laikinai nedirbantys asmenys;
- bedarbiai (**U** – *unemployed*) → tai darbingi asmenys, tačiau nedirbantys, bet aktyviai ieškantys darbo, yra registruoti įdarbinimo įstaigose ar teritorinėje darbo biržoje;
- darbo jėga (**LF** – *labour force*) → dalis gyventojų, kuri sudaro darbo jėgos pasiūlą paslaugų ir prekių gamyboje, apskaičiuojama pagal (1) formulę:

$$\mathbf{LF} = E + U \quad (1)$$

- aktyvumo lygis (**A_r** – *activity rate*) → tai darbo jėgos ir tiriamojo amžiaus grupės (darbingo amžiaus ir vyresnių) gyventojų skaičiaus santykis, kuris apskaičiuojamas pagal (2) formulę:

$$\mathbf{Ar} = \frac{\mathbf{LF}}{\mathbf{P}} \times 100\% \quad (2)$$

- užimtumo lygis (**E_r** – *employment rate*) → tai užimtų gyventojų ir tiriamojo amžiaus grupės (darbingo amžiaus ir vyresnių) gyventojų skaičiaus santykis, kuris apskaičiuojamas pagal (3) formulę:

$$\mathbf{Er} = \frac{\mathbf{E}}{\mathbf{P}} \times 100\% \quad (3)$$

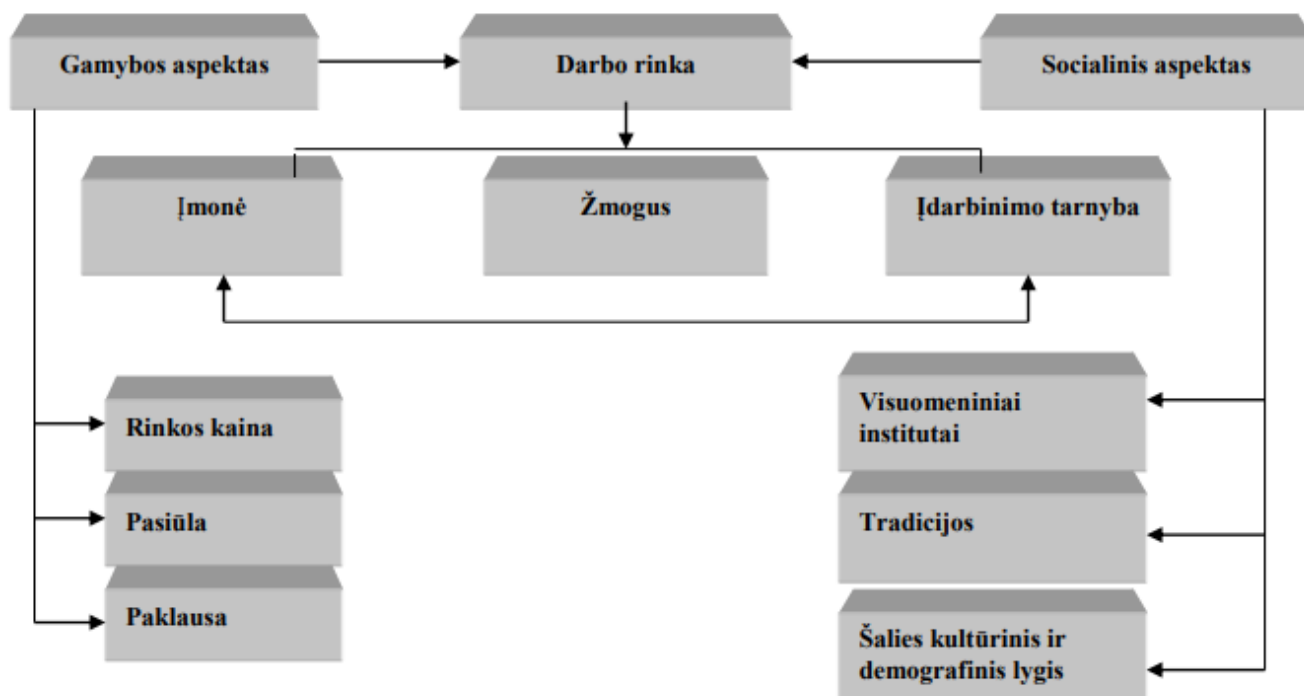
- nedarbo lygis (**U_r** – *unemployment rate*) → tai bedarbių gyventojų procentas nuo bendrojo išteklių skaičiaus, kuris apskaičiuojamas pagal (4) formulę:

$$\mathbf{Ur} = \frac{\mathbf{U}}{\mathbf{LF}} \times 100\% \quad (4)$$

Nedarbo lygiui nustatyti remiamasi tam tikrų tarnybų statistika ir duomenimis, tačiau ši statistika gali būti netiksli. Neretai darbo tarnybose užregistruojami asmenys, nepriklausomai nuo to ar jie iš

tiesų ieško darbo. Dalis užregistruotų asmenų neieško darbo, o tiesiog siekia gauti nedarbo pašalpas ar kitas lengvatas.

Pasak Martinkaus, Sakalo ir Savanevičienės (2006), darbo rinkoje darbuotojai konkuruoja tarpusavyje, stengdamiesi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą. Šioje rinkoje konkurencija susiduria su nedarbu kaip neišvengiamu reiškiniu rinkos sąlygomis. Nedarbo lygis svyruoja priklausomai nuo šalies išsivystymo ir darbo rinkos socializacijos laipsnio. Darbo rinkos struktūra pavaizduota 9 paveiksle.



9 pav. Darbo rinkos struktūra (sudaryta pagal Martinkus, Sakalas ir Savanevičienė, 2006)

Darbo rinką veikia – rinkos kaina, pasiūla ir paklausa. Vertinant socialiniu aspektu, galima teigti, kad veikiantys visuomeniniai institutai, vyriausybė, įvairūs įstatymai ar susiklosčiusios tradicijos daro įtaką darbo rinkoje vykstantiems procesams. Tai padeda reguliuoti darbo rinką bei daro poveikį nedarbo lygiui. Pukelienė ir kt. (2006) apibūdina nedarbo tipus, kurie skatina nedarbo lygio paklaidas:

1. „prislėgtasis“ nedarbas. Tai nusivylę darbuotojai, kurie norėtų dirbti, tačiau nesitikėdami įsidarbinti nebeieško darbo. Tokie žmonės nėra įtraukiami į darbo išteklius ar į bedarbių gretas. Todėl oficialioji statistika, neįtraukdama „prislėgtųjų“ į bedarbių grupę, sumažina nedarbo lygį. Tokie asmenys sudaro apie 0,1 – 0,5 proc. darbo jėgos;
2. „paslėptasis“ nedarbas, dažnai dar vadinamas daliniu nedarbu. Tai darbas, kai dirbama ne visą darbo dieną ar savaitę, žemesnės kvalifikacijos ar išsilavinimo reikalaujantis darbas. Pagal statistiką šie žmonės yra priskiriami prie visiškai užimtų žmonių, nors jie

yra užimti tik iš dalies. Tai taip pat mažina nedarbo lygį. Toks nedarbas sudaro apie 6 – 9 proc. darbo jėgos;

3. „šešėlinis“ nedarbas. Dėl socialinių garantijų ar bedarbio pašalpos dalis nedirbančiųjų meluoja, kad ieško darbo. Oficialioje statistikoje, šešėlinėje ekonomikoje dirbantys žmonės, priskiriami prie bedarbių. Tai didina oficialių bedarbių skaičių. Šis nedarbas sudaro apie 10 – 20 proc. registruotų bedarbių.

Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas nurodo, kad bedarbiai yra nedirbantys, darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, tačiau užsiregistravę kaip ieškantys darbo valstybinėje teritorinėje darbo biržoje ir yra pasirengę profesiniam mokymui (Paulavičius, 2002).

Nedarbą sukelia įvairios priežastys tokios kaip (Paulavičius, 2002):

- per aukštas darbo užmokesčio lygis. Kai šis lygis yra per aukštas, lyginant su tuo, kuriam esant visi norintys dirbti suranda darbą, todėl atsiranda pasiūlos perteklius darbo rinkoje;
- nepakankama darbo paklausa. Tai lemia vartotojų paklausa, kuri nulemia gamybos apimtį ir darbo paklausą;
- darbo rinkos nelankstumas. Darbo pasiūlos ir paklausos pasikeitimai lemia nedarbo priežasčių mažinimą, tačiau esant darbo rinkos nelankstumui, darbo pasiūla neatitinka paklausos. Todėl tik maža dalis bedarbių randa darbą;
- bedarbiams trūksta informacijos apie laisvas darbo vietas. Informaciją apie laisvas darbo vietas skelbia teritorinės darbo biržos taip pat spausdinami darbo skelbimai spaudoje arba internetiniuose puslapiuose, skirtuose darbo paieškoms;
- išsilavinimo neturėjimas ar nepaklausios profesijos taip pat daro įtaką bedarbių skaičiui. Naujai sukurtos darbo vietos dažniausiai orientuotos į tuos žmones, kurie turi aukštąjį išsilavinimą, tačiau turintys nepaklausias profesijas, neretai papildo bedarbių gretas;
- bedarbiams mokamos pašalpos. Nedarbo pašalpa skirta asmenims, kurie neteko darbo, tačiau bedarbio pašalpos gavimas didina nedarbo lygį. Taip nutinka todėl, kad gaudamas pajamas – pašalpą, asmuo turi pragyvenimo šaltinį ir gali neskubėti susirasti kitą darbą. Kito darbo paieškoms skiriamas ilgesnis laikotarpis, nes jau turi, kad ir laikinas, bet socialines garantijas;
- nedidelis skaičius žmonių, kurie siekia įkurti savo verslą. Nesukuriamos naujos darbo vietos, kurios padėtų mažinti bedarbių skaičių šalyje ar tam tikram regione;
- netolygus darbo pasiskirstymas atskiruose šalies regionuose – migracija į miestus sukelia nedarbo rodiklių didėjimą. Miestuose darbo pasiūla yra didesnė nei rajonuose, tačiau darbo jėgos mobilumo stoka didina nedarbo lygį.

Giddens (2005) įvardija vieną iš pagrindinių šių dienų nedarbo atsiradimo priežasčių – platus informacinių technologijų diegimas. Įmonės transformuoja savo struktūrų kūrimo metodus, vadovavimo stilių ir būdus darbo užduotims skirti bei atlikti. Naujieji darbo būdai daugeliui žmonių atveria viliojančių galimybių, tačiau kitiems tai gali sukelti netikrumo dėl darbo jausmą. Visuomenė tapo informacinių technologijų „vergai“, žmonių darbą pakeitė įvairios mašinos, kompiuteriai ar įrenginiai.

Šimtus metų buvo teigiama, kad technologinis progresas išlaisvins žmoniją nuo būtinybės dirbti. Šiandien visos galimybės nedirbti yra realios, atsižvelgiant į technologinę pažangą, tačiau pranašystė taip ir neišsipildė. Priešingai, norėdami išgyventi, žmonės turi dirbti ilgiau ir sunkiau nei prieš kelias kartas. Mūsų protėviai to negalėjo net įsivaizduoti, kad nedarbo problema bus tokia opi ir pažeidžianti visuomenę (CrimethInc. – buvusių darbuotojų kolektyvas, 2016).

Jakutis ir kt. (2012) pateikia Keinso (Keynes John Maynard, 1883-1946) užimtumo teoriją. Analizė, atliekama remiantis Keinso teorija, skirta situacijai, kai yra didelis nedarbas. Keinsas teigė (Jakutis ir kt., 2012):

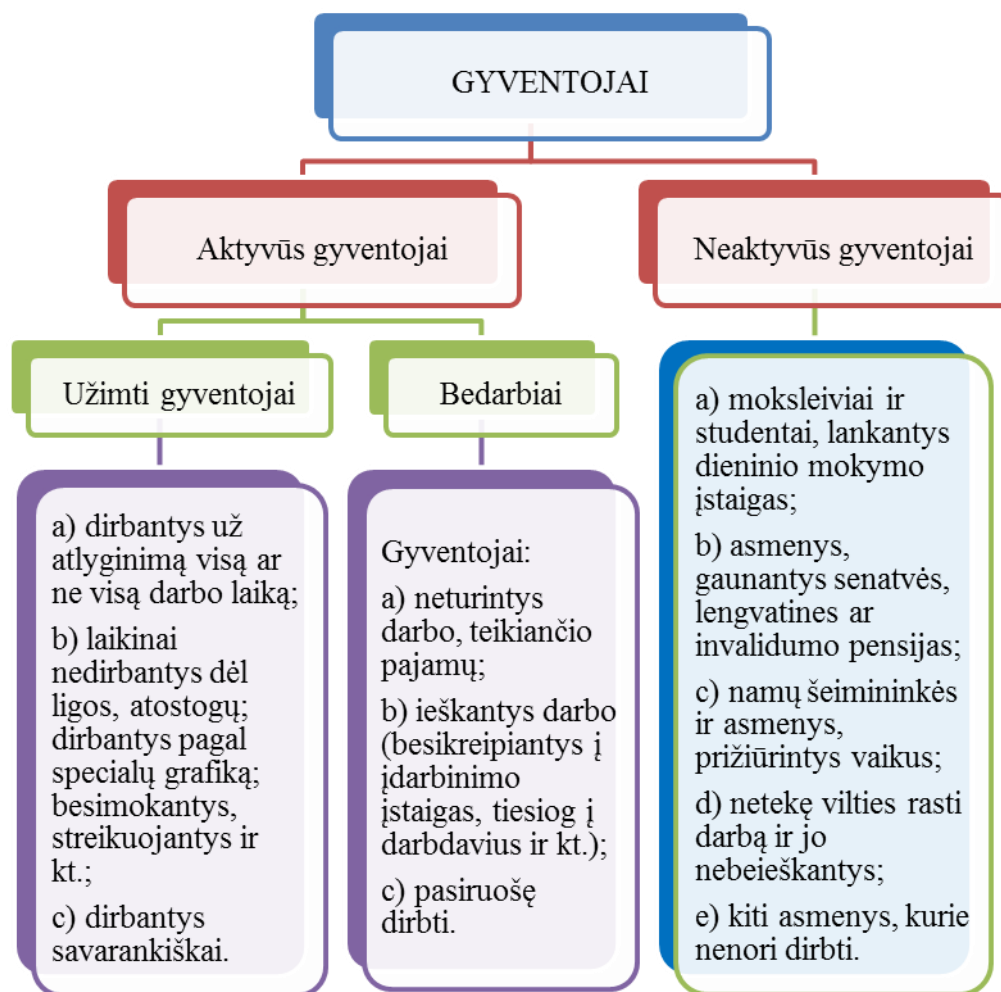
- neegzistuoja toks mechanizmas, kuris garantuotų visišką užimtumą;
- ekonomika gali pasiekti visuminės gamybos pusiausvyrą esant gana dideliame nedarbo lygiui ir egzistuojant infliacijai;
- visiškas užimtumas yra atsitiktinis, o ne savaiminis;
- nedarbo priežastis tai nepakankama visuminė paklausa.

Keinsas padarė išvadą, kad jei ketiname išvengti išteklių nuostolių, būtina aktyvi valstybės politika.

Kinderis (2008) remiasi Keinso ir jo pasekėjų nuomone, kad gyventojų užimtumo lygį kiekvienoje šalyje lemia bendrosios paklausos dydis. Šį dydį sudaro investicijų paklausa ir vartojimo paklausa – vyriausybės įmonių ir šalies gyventojų vartojimo prekių ir paslaugų išlaidos. Prekių ir paslaugų gamybos apimtis sumažėja, sumažėja ir darbo paklausa. Nedarbo lygis kyla, kai prasideda ekonomikos nuosmukis.

Urbonas ir kt. (2009) teigia, kad Džono Meinardo Keinso teorija išlieka reikšminga ir populiari iki šių dienų. Jo teorija yra tiesiogiai susijusi su praktika, pagrindžianti praktines rekomendacijas, kurios nukreiptos į ekonominių procesų reguliavimą ir nedarbo lygio sumažinimą. Pagal Keinsą, ne tik visiško, bet ir dalinio užimtumo sąlygomis ekonomikos pusiausvyrą gali būti pasiekta.

Nedarbo sąvoka glaudžiai siejama su darbo jėgos sąvoka. *Darbo jėga* – tai visi dirbantys ir aktyviai ieškantys darbo gyventojai, tai žmonės, kurie nori ir gali dirbti. *Gyventojai* – tai nuolatiniai šalies gyventojai, kurie skaičiuojami metų pradžioje (Snieska ir kt., 2011). Nedarbo sąvoką galima dar aiškiau apibrėžti, išskaidant visus gyventojus į du tipus – ekonomiškai aktyvūs gyventojai ir ekonomiškai neaktyvūs gyventojai. Gyventojų klasifikacija pateikta 10 paveiksle.



10 pav. Gyventojų klasifikacija (sudaryta pagal Snieška ir kt., 2011)

Kaip matome, aktyvūs gyventojai gali būti dirbantys žmonės ir bedarbiai, kurie aktyviai ieškosi darbo ir yra pasiruošę dirbti. Neaktyvūs gyventojai – laikini bedarbiai, neturintys galimybės dirbti nes mokosi ar studijuoja dieninio mokymo įstaigose, tačiau didžiąją dalį sudaro įvairias pensijas gaunantys, vaikus prižiūrintys ar tiesiog jau netekę vilties rasti darbą bei tie žmonės, kurie dirbti nenori.

Apibendrinant šį poskyrį matyti, kad nedarbas tai sudėtingas ekonominis ir socialinis reiškinys, kuris daro didelį poveikį šalies ekonominiams rodikliams. Nedarbas skirstomas į trumpalaikį ir ilgalaikį nedarbą. Išskiriami trys pagrindiniai nedarbo tipai: laikinasis (migracinis) nedarbas, struktūrinis nedarbas bei ciklinis nedarbas. Nedarbas yra dinamiškas ir nuolat besikeičiantis reiškinys, nedarbo mastą didina: darbo atsisakę, laikinai nedirbantys ar naujai tapę darbo jėga, o mažina: sugrįžę į darbą, naujai pasamdyti ar nebelaikomieji darbo jėga. Nedarbą sukelia įvairios priežastys, tokios kaip: per aukštas darbo užmokesčio lygis, nepakankama darbo paklausa, darbo rinkos nelankstumas, informacijos trūkumas apie laisvas darbo vietas, išsilavinimo neturėjimas ir kt.

2.2. Nedarbo pasekmės

Kaip ir nedarbo priežasčių, taip ir nedarbo pasekmių gali būti įvairių. Dažniausiai nedarbo pasekmės skirstomos į dvi grupes – makroekonominės ir mikroekonominės pasekmės. Nedarbo pasekmės makroekonominiu požiūriu apibūdinamos kaip nuostoliai, kuriuos patiria visa šalies ekonomika. Šie nuostoliai atsiranda, kai šalies ekonomika negali sukurti tiek laisvų darbo vietų, kiek yra norinčių ir galinčių dirbti asmenų. Dėl šios priežasties šalis praranda didelę dalį nacionalinio produkto, kurį būtų galima pagaminti sukūrus reikiamą laisvų darbo vietų skaičių. Nedarbo pasekmės mikroekonominiu lygiu – tai yra paties individo patirtos socialinės pasekmės. Darbo netekęs žmogus pirmiausia praranda visas arba dalį pajamų, medicinos draudimą ir kitas socialines garantijas (Snieška ir kt., 2011). Nedarbo pasekmės vertinamos dvejopai – siaurąja ir plačiąja prasme. Vertinant siaurąja prasme – tai poveikis žmogui, o jei vertinant plačiau – tai poveikis visai šalies ekonomikai. Nedarbo kaštus plačiąja prasme galima suskirstyti į tris grupes (Pukelienė ir kt., 2006):

- ekonominiai kaštai. Neefektyvus darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių panaudojimas, tai svarbiausia neigiama nedarbo pasekmė;
- fiskaliniai kaštai. Valstybė netenka pajamų dėl mažesnių mokesčių ir socialinių įnašų bei patiriami nuostoliai dėl bedarbiams išmokamų ne darbo pašalpų;
- visuomeniniai kaštai. Nedarbas dėl darbo vietos pažeidžia žmogaus socialinę ramybę ir stabilumą. Tai ne tik socialinės, bet ir psichologinės pasekmės visuomenei. Prarandamas žmogiškasis kapitalas, auga nusikalstamumas.

Žmogų paliečia tiesiogiai ir nedarbo pasekmės siaurąja prasme, kurios taip pat skirstomos į grupes:

- finansiniai sunkumai. Žmonės neturėdami darbo patiria finansinių sunkumų. Išsivysčiusiose šalyse yra mokamos bedarbių pašalpos, tačiau šios pašalpos toli gražu neprilygsta dirbančio darbuotojo pajamoms ir mokamos tik tam tikrą laiką;
- ilgalaikis nedarbas. Lemia ilgalaikių bedarbių, kurie darbo ieško ilgiau nei 12 mėn., blogesnes darbo sąlygas ir darbo užmokesčio galimybes. Dažnai, tokie bedarbiai įsidarbinę gauna mažesnes pajamas už tas, kurias gaudavo prieš praradami darbą;
- psichologinė trauma. Žmonės netekę darbo patiria finansinių sunkumų, tačiau ne retas neišvengia ir psichologinių sunkumų, kurių neįmanoma išmatuoti;
- žmogiškojo kapitalo praradimas. Nedirbdamas žmogus ne tik kad nekaupia naujų įgūdžių ar patirties, bet ir praranda turimą kvalifikaciją ir patirtį. Kuo ilgiau žmogus nedirba, tuo didesnė tikimybė prarasti turimus sugebėjimus ir sukauptą patirtį.

Nemaža dalis ieškančių darbo žmonių nėra pasirengę konkuruoti ir įsitvirtinti darbo rinkoje. Ilgą laiką nedirbusius asmenis grąžinti į darbo rinką nėra taip paprasta, todėl labai svarbu padėti jiems rasti

darbo vietą, o įsidarbinus, išsaugoti tą darbo vietą. Todėl norint išlikti konkurencingam, būtina nuolat tobulinti ir atnaujinti turimas kvalifikacijas bei kompetencijas.

Nedarbas susijęs su daugeliu socialinių problemų. Visuomenė, kurioje vyrauja aukštas nedarbo lygis, patiria sunkesnius nusikaltimų padarinius, šeimos kaip vertybės nykimą, gyventojai pasižymi didesniu sergamumu ir prastesne sveikata. Nedarbo sąnaudos, vertinant šalies mastu, yra didelės. Vyraujant nedarbui didėja socialinės apsaugos išlaidos, mažėja mokestinės įplaukos į biudžetą ir socialinį draudimą. Skaudžias nedarbo pasekmes patiria tiek šalis, tiek atskiri individai (Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011).

Paulavičius (2002) įvardija keletą socialinių ir ekonominių nedarbo pasekmių. Socialinės pasekmės (Paulavičius, 2002):

- auga socialinė ir politinė įtampa visuomenėje;
- kenčia nekvalifikuoti ir mažai kvalifikuoti fizinio darbo atstovai, jaunimas, moterys;
- nedarbas skatina moralinių ir etinių vertybių nuvertėjimą;
- daugėja teisėtvarkos pažeidimų ir sunkių nusikaltimų šalyje;
- didėja gyventojų mirtingumas, sergamumas bei alkoholizmas, ištuokų ir savižudybių skaičius.

Ekonominės nedarbo pasekmės:

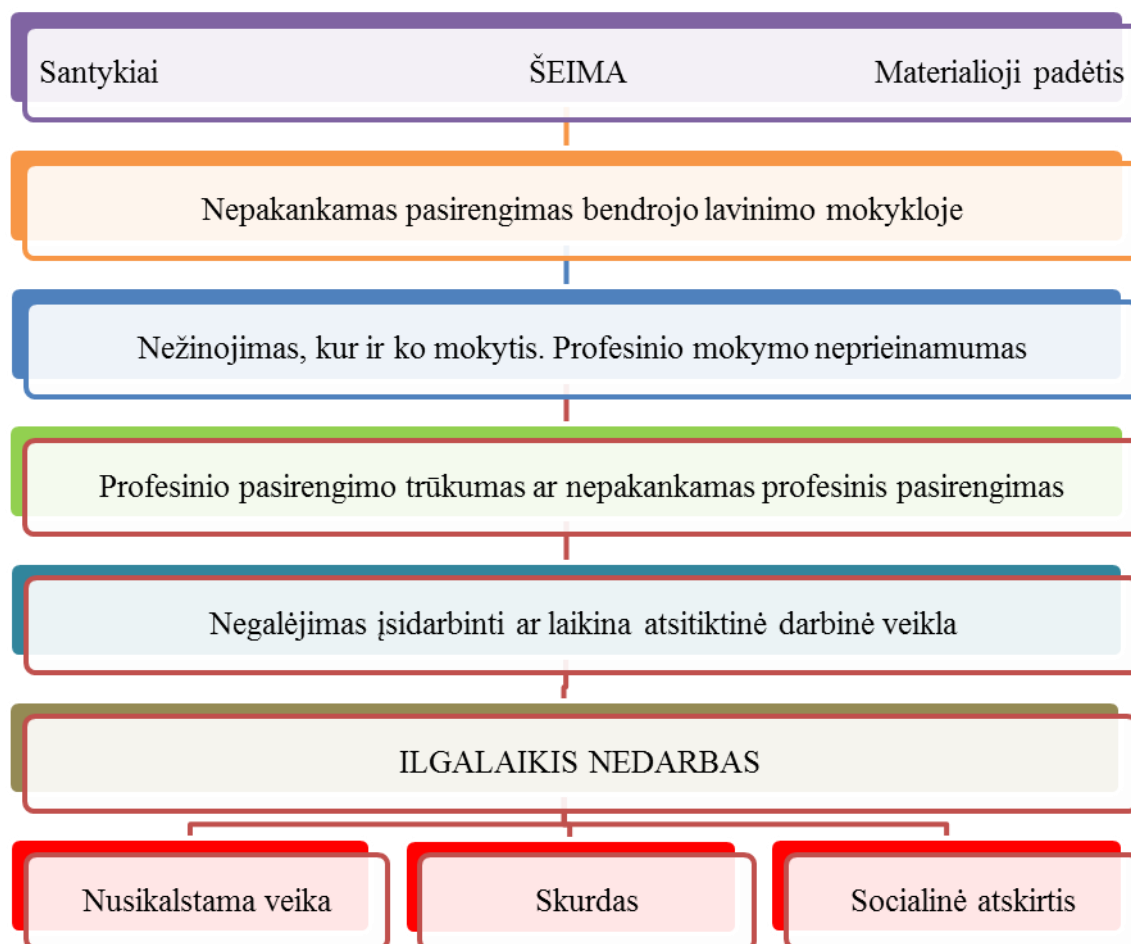
- gyventojų profesinės kvalifikacijos ir darbo įgūdžių praradimas;
- nedarbo didėjimas mažina pagrindinio kapitalo (mašinų, įrenginių ir pan.) apkrovimą;
- prarandama dalis potencialaus bendrojo vidaus produkto, kai bendrasis nedarbo lygis šalyje viršija natūralaus nedarbo lygį;
- augant nedarbo lygiui mažėja mokesčių mokėtojų skaičius ir dėl to į nacionalinį biudžetą nepatenka dalis planuotų pajamų mokesčių;
- išaugę nedarbo kaštai reikalauja papildomų asignavimų iš valstybės ir savivaldybių biudžetų.

Kinderis (2008, p. 105) taip pat įvardija ekonomines nedarbo pasekmes: „Gyventojų užimtumas ir nedarbas turi tiesioginę įtaką šalies ūkio ekonomikai ir jos augimo tempams. Žmogaus darbas yra vienas iš pagrindinių gamybos veiksnių, be kurių kapitalas ir žemė negali dalyvauti gamybos procese“. Taigi, kuo daugiau žmonių, turinčių aukštą kvalifikaciją, dalyvauja gamyboje, tuo daugiau sukuriama materialinių vertybių bei suteikiama paslaugų. Didėjant bendrajam vidaus produktui ir nacionalinėms pajamoms, didėja valstybės biudžetas. Todėl atsiranda daugiau lėšų, kurias galima skirti šalies gyventojų socialiniams, ekonominiams ir kultūriniais poreikiams.

Nedarbas, dėl nepagamintų prekių ir paslaugų bei išmokėtų nedarbo pašalpų, šalies ūkyje sudaro nuostolius. Visi dirbantieji moka savo darbo užmokesčio mokesčius, o vyriausybė iš tų mokesčių kompensuoja bedarbiams sumažėjusias pajamas. Kai šalies ekonomika negali aprūpinti visų norinčių

dirbti darbo vietomis, prarandami vertingi resursai ir patiriami nuostoliai (Martinkus ir Žilinskas, 2001).

Nedarbo pasekmes galima įvertinti ne tik ekonomine, bet ir emocine prasme. Darbo neturintys žmonės, derindamiesi prie savo naujos padėties, išgyvena ne vieną emocinę stadiją, jaučiama socialinė atskirtis. Socialinę atskirtį lemiantys veiksniai pateikti 11 paveiksle.



11 pav. Socialinę atskirtį lemiantys veiksniai (sudaryta pagal Gruževskis, 2002)

Ilgalaikis nedarbas yra vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris lemia socialinę atskirtį. Socialinę atskirtį didinančios priežastys siejamos su santykiais šeimoje ir bloga materialine šeimos padėtimi, nepakankamu pasirengimu mokykloje ar profesinėje mokykloje, nežinojimu, kur ir ko mokytis, ir negalėjimu įsidarbinti. Patiriamas tam tikras šokas, kurį keičia optimizmas dėl naujų galimybių. Deja, dažnai nutinka, kad šis optimizmas nepasitvirtina, tada gali apimti depresija ir visiškas pesimizmas. Žmogus nebesitiki savo jėgomis, nuvertina save ir savo įsidarbinimo galimybių perspektyvas (Giddens, 2005).

Pažeidžiamiausi yra tie žmonės, kurie į darbo rinką ketina įsilieti ekonominio nuosmukio metu. Ypač socialiai jautri grupė – tai 18 – 25 metų jaunuoliai, kurie yra pabaigę mokyklą ar universitetą ir nori pradėti dirbti. Darbo užmokestis galėtų būti daug didesnis, jei mokyklą ar universitetą baigę

jaunuoliai taptų darbo rinkos dalyviais ekonominio pakilimo metu. 18 – 25 metų amžiaus jaunuoliai yra itin pažeidžiami makroekonominių svyravimų metu. Tuo tarpu kintančios sąlygos jaunuoliams iki 17 metų ir vyresnių nei 25-rių įtakos nedaro, jie yra daug atsparesni makroekonominiams pokyčiams (Bell ir Blanchflower, 2010).

Vargu, ar šių dienų jaunimui stinga profesinių žinių, strateginio mąstymo ar praktinių įgūdžių. Universitetai prisiderino prie ūkio reikalavimų jau prieš daugelį metų. Jie įtraukė į mokymo planus individualias studijas, iškalbos kursus ir būtinąją praktiką. Darbdaviams renkantis darbuotojus didėja šių įgūdžių reikšmė. Tačiau dažnai priimami dirbti tie asmenys, kurie demonstruoja puikius analitinius sugebėjimus, kurių socialinė kompetencija retai kada prilygsta jų intelektui. Neretai verslininkai ieško darbuotojų pagal būdo bruožus, o ne pagal išskirtinius sugebėjimus ar priverstinį išsimokslinimą (Mai, 2011).

Apibendrinant galima teigti, kad nedarbo pasekmių gali būti įvairių, tačiau dažniausiai nedarbo pasekmės skirstomos į dvi grupes – makroekonominės ir mikroekonominės pasekmės. Makroekonominiu požiūriu nedarbo kaštai apima ekonominius kaštus, finansinius kaštus, visuomeninius kaštus, mikroekonominiu – patiriamą psichologinę žalą ir žmogiškojo kapitalo praradimą. Todėl, kad ilgą laiką nedirbusius asmenis grąžinti į darbo rinką nėra taip paprasta. Labai svarbu padėti jiems rasti darbo vietą, o įsidarbinus, išsaugoti tą darbo vietą. Nedarbo pasekmes galima įvertinti ne tik ekonomine, bet ir emocine prasme. Darbo neturintys žmonės, derindamiesi prie savo naujos padėties, išgyvena neigiamas emocijas, jaučia socialinę atskirtį.

2.3. Nedarbo mažinimo priemonės

Sumažinti nedarbą yra ne lengva užduotis, tačiau tai padaryti įmanoma tam tikrais būdais. Martinkus, Sakalas ir Savanevičienė (2006) išskiria nedarbo sumažinimo būdus, kuriais galima pasiekti teigiamą rezultatą ir padidinti darbo pasiūlą:

1. darbo rinkos paslaugų tobulinimas. Kai kurie asmenys nedirba ir yra bedarbiais dėl to, kad neturi reikiamos informacijos apie laisvas darbo vietas. Todėl būtinas geresnis gyventojų informuotumas apie įsidarbinimo galimybes ir laisvas darbo vietas, toks kaip laisvų darbo vietų duomenų kaupimas informacinėse sistemose gali padėti mažinti nedarbą;
2. deficitinių specialybių profesionalų paruošimo tobulinimas. Dažniausiai naujos arba laisvos darbo vietos būna skirtos specialistams, kurių funkcijas gali atlikti tik nedaugelis. Tačiau dauguma bedarbių yra nekvalifikuoti arba turintys specialybę ar kvalifikaciją, kuri jau yra nepaklausė ar neperspektyvi. Todėl yra rengiamos mokymo programos, skirtos trūkstamų specialybių darbuotojams parengti. Įgytos specialybės

padeda bedarbiams greičiau įsidarbinti, produktyviau gyventi ir palengvina vyriausybei tenkančią išmokų bedarbiams našta;

3. koreguojama valstybės pagalba bedarbiams. Apsauga žmonėms nuo skurdo – nedarbo pašalpos, išmokos iš valstybės biudžeto kompensuoja pajamų netekimą ir suteikia galimybę bent minimaliai tenkinti savo poreikius. Tačiau ši pagalba turi grįžtamąją įtaką nedarbo lygiui – padidina savanorišką nedarbą ir pailgina darbo vietos ieškojimo trukmę;
4. mažinamas pajamų mokestis. Pajamų mokesčio mažinimas yra tolygus realiojo darbo užmokesčio didinimui. Būtent aukštesnis darbo užmokestis, kitoms sąlygoms esant vienodomis, didina dirbti norinčių žmonių skaičių.

Nemažas dėmesys turi būti skiriamas ir darbo jėgos paklausai didinti. Pasak Martinkaus ir Žilinsko (2001), veiksniai, darantys įtaką darbo jėgos paklausos didinimui yra:

1. visuminis paklausos didinimas. Nuosmukiai ir nedarbas dažniausiai yra sąlygojami nepakankamos visuminės paklausos. Dėl to vyriausybė imasi veiksmų, kurie didina paklausą per prekių ir paslaugų supirkimus iš privačių įmonių. Tai efektyvus nedarbo reguliavimo būdas, tačiau jis turi neigiamą savybę – skatina infliaciją (kainų augimą);
2. vyriausybės ir profsąjungos įtaka. Tai pristabdo struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis. Profsąjungos sutartyse su darbdaviais dažnai yra numatomas privalomas darbuotojų samdymas. Vyriausybė savo subsidijomis palaiko silpstančias ūkio šakas ar regionus. Tokie veiksmai, visos ekonomikos požiūriu, ilgainiui pasirodo neefektyvūs, tačiau tam tikrą laikotarpį jie turi svarbią socialinę reikšmę;
3. darbo namuose plėtimas. Personaliniai kompiuteriai sudaro palankias sąlygas nedarbo paklausos didėjimui. Tai yra tobulos komunikacijos priemonė tarp darbdavių ir darbuotojų. Ši užimtumo forma ypač patogi garbingo amžiaus sulaukusiems žmonėms, moterims ar negalios ištiktiems asmenims;
4. naujų darbo vietų kūrimas, skatinant smulkųjų verslą. Nepasitenkinantys vien darbo užmokesčio formos pajamomis ir turėdami mažą pradinį kapitalą, negalintys rasti darbo ar samdomieji darbuotojai, steigia smulkias įmones ir pradeda nuosavą verslą. Tai pagrindinis šaltinis, padedantis mažinti nedarbą (Martinkus ir Žilinskas, 2001).

Kai darbo jėgos pasiūla viršija paklausą, rinkos ekonomikos sąlygomis, valstybė nebegali garantuoti visiško darbingų žmonių užimtumo, todėl atsiranda žmonių, neturinčių darbo, įsivyrąja nedarbas. Panaikinti nedarbą ir pasiekti visišką užimtumą – tai ir yra pagrindinis makroekonomikos tikslas. Visai išvengti nedarbo neįmanoma. Retas, kuris būtų patenkintas, jei šalyje vyrautų prievartinis įdarbinimas. Todėl reikia tiksliai apibrėžti visiško užimtumo sąvoką, nes nedarbo lygis negali būti nulinis (Jakutis ir kt., 2012). *Visiškas užimtumas* – tai darbo išteklių (darbo jėgos) panaudojimo lygis,

kai ekonomikoje vyrauja tik laikinasis ir struktūrinis nedarbas (Snieška ir kt., 2011). Kiekvienos šalies vyriausybė susiduria su nedarbo mažinimo problemomis ir įvairių nedarbo mažinimo priemonių įgyvendinimo tendencijomis.

Apibendrinant poskyrį matyti, kad sumažinti nedarbą yra nelengva užduotis, tačiau tam padaryti pasitelkiamos įvairios priemonės. Būtina tobulinti darbo rinkos paslaugas bei deficitinių specialybių profesionalų paruošimą bei suteikti valstybės pagalbą bedarbiams, mažinti pajamų mokesčių. Dėmesys turi būti skiriamas ir darbo jėgos paklausos didinimui, vyriausybės ir profsąjungos įtakai, bendrosios paklausos didinimui bei darbo namuose plėtimui. Tačiau didžiausias dėmesys turi būti skiriamas papildomų darbo vietų kūrimui, skatinant smulkųjį verslą, tam, kad sumažinti nedarbo lygį. Panaikinti nedarbą ir siekti kuo didesnio užimtumo – tai ir yra vienas pagrindinių makroekonomikos tikslų, tačiau visai išvengti nedarbo neįmanoma.

2.4. Darbo rinkos politikos priemonės

Sparčiai augant nedarbui užimtumo priemonių realizavimas su tikslu mažinti nedarbą tapo vienas pagrindinių ir svarbiausių darbo rinkos problemų. Todėl taikomos įvairios darbo rinkos politikos priemonės, kad bedarbiai integruotųsi į darbo rinką ir pradėtų dirbti. Milijonams žmonių darbas yra vienas svarbiausių, o dažniausiai ir vienintelis pajamų šaltinis. Darbas sudaro socialinio funkcionavimo ir savęs vertinimo pagrindą. Asmenys, neturintys darbo, gali patirti sunkių padarinių ne tik materialine, bet ir moraline prasme. Moskvina ir Okunevičiūtė-Neverauskienė (2011) išskiria šiuos esminius padarinius:

- atsiranda didelė tikimybė patirti skurdą,
- grėsmė prarasti vertės jausmą.

Augant nedarbui pradėta taikyti užimtumo politikos priemonės, tačiau nepaisant svarbos, užimtumo priemonės daugelyje Europos valstybių gana ilgą laiką buvo nevertinamos. Daug dėmesio buvo skiriama problemoms, atsiradusioms dėl aukšto nedarbo lygio, bet daug mažiau priemonėms, kurios pirmiausia galėtų padėti šį lygį mažinti. Taip atsitiko todėl, kad nedarbas buvo traktuojamas kaip ekonomikos, o ne socialinės politikos problema, o užimtumo priemonės ir tarnybos – kaip ekonomikos politikos instrumentas, bet ne socialinių paslaugų sistemos dalis. Pastaruoju metu vis daugiau dėmesio skiriama užimtumo priemonėms, kurios taikomos socialinės paramos gavėjams. Užimtumo rėmimo politiką šalyje formuoja:

- Lietuvos Respublikos Vyriausybė;
- Lietuvos Respublikos Seimas;
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
- kitos ministerijos.

Lietuvos Respublikos Seimo nustatyti pagrindiniai veiksmai socialinės apsaugos srityje, nukreipti į šias strategines kryptis:

- užimtumo didinimas;
- nedarbo mažinimas;
- darbo vietų kokybės gerinimas.

Smalskio (2005) teigimu, socialinė politika apima užimtumo ir socialinės rūpybos, pensijų ir šeimos politikos posistemes. Ši politika suvokiama kaip esminis ekonominės ir politinės tvarkos elementas, kuris padeda kelti darbo našumą, skatinti darbuotojus kelti kvalifikaciją, siekti socialinio stabilumo ir didinti užimtumo galimybes. Užimtumo didėjimas priklauso nuo šių veiksnių (Smalskis, 2005):

- darbo jėgos pasiūlos struktūros;
- socialinių išmokų dydžio;
- bedarbių koncentracijos skurdžiuose namų ūkiuose.

Darbo rinkos politikos (DRP) priemonės – tai valstybės intervencija į darbo rinką, kuri nukreipta į konkrečiai apibrėžtas gyventojų grupes. Darbo rinkos politikos priemonės dažnai klasifikuojamos pagal tokius kriterijus:

- dalyvių grupės;
- tikslai;
- naudojami mechanizmai.

Darbo rinkos politikos priemonės skirstomos ir pagal išlaidų būdą. Tiek pasyvių, tiek aktyvių darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimo būdai (žr. 12 pav.) pagal išmokų gavėją (Employment in Europe, 2006):

- išmokos individams – valstybės išlaidos skiriamos privatiems asmenims tiesiogiai, išmokamos grynaisiais pinigais arba sumažinami tam tikri mokestiniai įsipareigojimai;
- valstybės išlaidos tiesiogiai darbdaviams – tai skiriamos ir išmokamos grynaisiais pinigais ar sumažinami tam tikri mokestiniai įsipareigojimai;
- valstybės išlaidos paslaugų teikėjams – skiriamos tiesiogiai privatiems asmenims ir darbdaviams.



12 pav. Darbo rinkos politikos priemonių pasiskirstymas pagal išlaidų būdą (sudaryta pagal Employment in Europe, 2006)

Jau tradiciniu tapo DRP priemonių skirstymas į aktyvias ir pasyvias priemones. Lietuvos darbo biržos duomenimis, prie pasyvių priemonių paprastai priskiriama:

- nedarbo išmokos;
- išankstinės senatvės pensijos;
- įvairios kitos išmokos.

Aktyvių DRP priemonių sąrašas kur kas platesnis:

- darbo užmokesčio subsidijos;
- tarpininkavimas ieškant darbo;
- parama savarankiškam užimtumui;
- profesinis mokymas.

Daugelyje šalių darbo rinkos politika bedarbiams ne tik teoriškai, bet ir praktiškai suskirstyta į dvi dalis – aktyvias ir pasyvias darbo rinkos politikos priemones. Aktyvios priemonės apima:

- viešąsias užimtumo paslaugas;
- profesinį mokymą ir užimtumo subsidijas.

Vienas pagrindinių aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslų yra didinti užimtumo galimybes ieškantiems darbo asmenims, palengvinant darbo paieškas ar tobulinant įgūdžius, o pasyvios darbo rinkos politikos priemonės yra orientuotos į pajamų palaikymą ir paramą bedarbiams nedarbo laikotarpiu. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės palaiko asmens pajamas ir suteikia galimybę ieškoti tinkamo darbo. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės apima:

- nedarbo draudimo išmokas;
- ankstesnio išėjimo į pensiją išmokas.

Šios išmokos yra mokamos, kai pretendentas nėra ekonomiškai aktyvus. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas pavaizduotas 13 paveiksle.



13 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas (sudaryta pagal Moskvina ir Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2011)

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės leidžia padidinti asmenų, patiriančių sunkumų darbo rinkoje, tikimybę įsidarbinti arba gauti geresnį darbo užmokestį, o pagrindinis pasyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslas – palaikyti bedarbių arba ankstyvų pensininkų pajamas.

Sparčiai augant nedarbui pradėtos taikyti įvairios darbo rinkos politikos priemonės, kad lengviau integruotųsi į darbo rinką ir pradėtų dirbti. Tačiau daug dėmesio buvo skiriama problemoms, atsiradusioms dėl aukšto nedarbo lygio, bet daug mažiau priemonėms, kurios pirmiausia galėtų padėti šį lygį mažinti. Taip atsitiko todėl, kad nedarbas buvo traktuojamas kaip ekonomikos, o ne socialinės politikos problema, o užimtumo priemonės ir tarnybos – kaip ekonomikos politikos instrumentas, bet ne socialinės politikos sistemos dalis. Socialinė politika apima užimtumo ir

socialinės rūpybos, pensijų ir šeimos politikos posistemės. Ši politika suvokiama kaip esminis ekonominės ir politinės tvarkos elementas, kuris padeda kelti darbo našumą, skatinti darbuotojus kelti kvalifikaciją, siekti socialinio stabilumo ir didinti užimtumo galimybes. Daugelyje šalių darbo rinkos politika bedarbiams ne tik teoriškai, bet ir praktiškai suskirstyta į dvi dalis – aktyvias ir pasyvias darbo rinkos politikos priemones.

2.4.1. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės

Pasyvioji darbo rinkos politika apibūdinama kaip bedarbio pašalpų mokėjimo sąlygų, jų administravimo reglamentavimą, nustatytą vadovaujantis LR bedarbių rėmimo įstatymu ir lydimaisiais teisės aktais. Tačiau norint gauti pašalpą, reikia atitikti tam tikras sąlygas. Teisę gauti nedarbo pašalpas turi bedarbiai, kurie gali dirbti ir intensyviai ieškosi darbo. Reikalavimai nedarbo pašalpų gavėjams atskirose šalyse skiriasi (Sozialkompass Europa, 2016):

- Liuksembure ir Belgijoje, asmenys gaunantys pašalpas, kartą per savaitę turi lankytis darbo biržoje;
- Didžiojoje Britanijoje užtenka įdarbinimo tarnyboje apsilankyti tik du kartus per mėnesį;
- kitose Europos Sąjungos valstybėse, taip pat ir Lietuvoje, asmenys ieškantys darbo privalo apsilankyti darbo biržoje kartą per mėnesį.

Jančauskas (2006) išskiria tai, kad bedarbio pašalpos skyrimo ir mokėjimo sąlygos yra labai konkrečios ir svarbios. Svarbiausios iš jų (Jančauskas, 2006):

- registracija darbo biržoje;
- reikiamas socialinio draudimo stažas;
- sutikimas (arba nesutikimas) dirbti siūlomą darbą (pagal kvalifikaciją ir kitus požymius);
- atleidimo iš darbo priežastys.

Jei žmogus, užsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje bedarbiu, negavo pasiūlymo darbui, atitinkančio jo profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, tada jis turi teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką. Lietuvos darbo biržos duomenimis, nedarbo socialinio draudimo išmoką gali gauti tuo atveju, jeigu:

- iki įsiregistravimo darbo biržoje darbuotojas turi ne trumpesnę kaip 12 mėn. nedarbo draudimo stažą per paskutinius 30 mėn.;
- yra atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių bei darbdavio bankroto atveju;

- baigė privalomąją nuolatinę pradinę karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba buvo atleistas iš šių tarnybų ištarnavęs ne mažiau kaip pusę nustatyto laiko.

Dažnai galima išgirsti nuomonę, kad pasyvios darbo rinkos politikos priemonės skatina nedarbą, o nedarbo problemai spręsti daug veiksmingesnė būtų socialinių pašalpų sistemos reforma, o ne aktyvios priemonės. Gaunamos didesnės pašalpų pajamos, lyginant su darbo pajamomis, suteikia sąlygas pašalpų gavėjams – potencialiems darbuotojams mėgautis laisvu laiku ir kelti aukštesnius reikalavimus būsimiems darbdaviams. Ieškoma darbo vietos, kurioje būtų mokamas didesnis darbo užmokestis, geresnis įmonės darbo klimatas (Hearley, 1995).

Ilgainiui bedarbių pašalpų mokėjimo sistemos, kurios yra skirtos darbuotojų apsaugai nuo prarastų pajamų nedarbo laikotarpiu, tapo pagrindinėmis priežastimis, ypač ilgalaikio nedarbo. Galimybė gauti nedarbo pašalpą gan ilgą laiką ir sudaro sąlygas formuoti ilgalaikiam nedarbui. Pašalpos mokamos trumpesnę laiką, iki 6 mėn., užkerta kelią formuoti ilgalaikiam nedarbui (Auer, 1999).

Pasak Sesselmeier (1997), nemaža dalis žmonių be visuomenės pagalbos, jei nebūtų taikomos darbo rinkos politikos priemonės, neieškotų darbo, o tik teigtų, kad jo ieško. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės – tai tarsi skatinimo priemonė ar trumpalaikė pagalba netekus darbo.

Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011) teigia, kad vyrauja gana paplitęs įsitikinimas, jog pasyvios darbo rinkos politikos priemonės riboja žmogaus aktyvumą ir grįžimą į darbo rinką. Europos šalyse šios darbo rinkos politikos priemonės yra plačiai taikomos. Be pagrindinių išmokų, kurios priklauso nuo dalyvavimo nedarbo draudimo sistemoje, nedirbantys asmenys turi teisę gauti nedarbo pašalpą, socialinę pašalpą bei kitokią paramą šeimai. Visos šios priemonės naudojamos tam, kad apsaugoti asmens vartojimą, užtikrinti tam tikrą gyvenimo standartą ir paskatinti jį vėl integruotis į darbo rinką. Nors socialinė apsauga esant tam tikroms sąlygoms ir gali pagilinti nedarbo problemą, ji tikrai nėra esminė nedarbo priežastis. Būtent nedarbo problema ir paskatino aktyvių darbo rinkos politikos priemonių atsiradimą.

Apibendrinant galima teigti, kad pasyvioji darbo rinkos politika apibūdinama kaip bedarbio pašalpų mokėjimo sąlygų, jų administravimo reglamentavimas ir nustatymas. Tačiau teisę gauti nedarbo pašalpas turi tik bedarbiai, kurie gali dirbti ir intensyviai ieško darbo. Jei žmogus užsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje bedarbiu ir negavo pasiūlymo darbui, atitinkančio jo profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, turi teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką. Neretai galima išgirsti nuomonę, kad pasyvios darbo rinkos politikos priemonės skatina nedarbą, o nedarbo problemai spręsti daug veiksmingesnė būtų socialinių pašalpų sistemos reforma, o ne aktyvios priemonės. Tačiau akivaizdu, kad pasyvios darbo rinkos politikos priemonės yra tarsi skatinimo priemonė bei trumpalaikė pagalba netekus darbo.

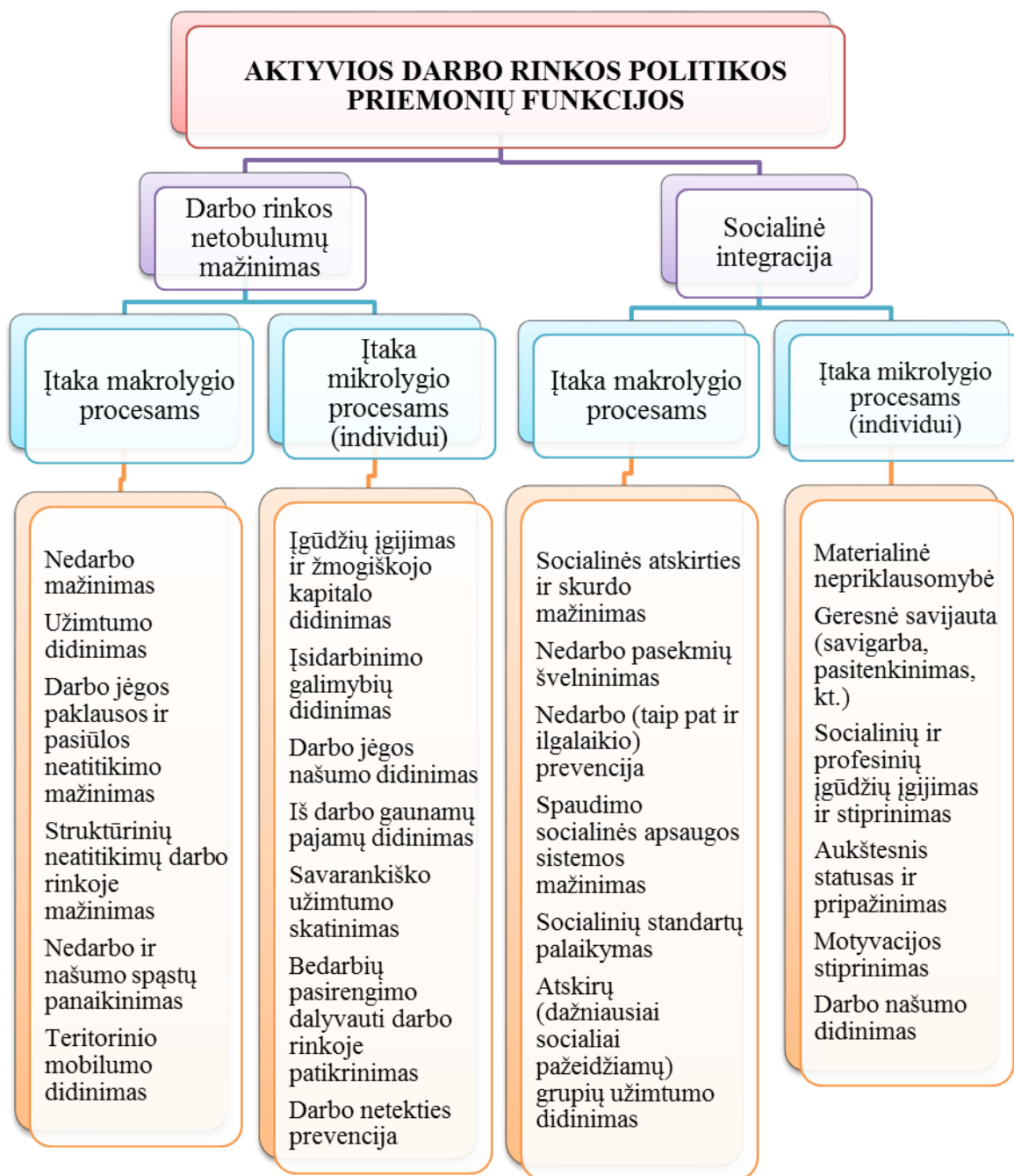
2.4.2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių veiksmai apima tiek valstybės socialinių, tiek ekonominių priemonių sistemą. Šios sistemos paskirtis, veikiant vidinius pusiausvyros veiksnius, apsaugoti nuo galimo nedarbo ar sumažinti nedarbo lygį. Todėl būtina darbo rinkoje reguliuoti pasiūlos ir paklausos santykį. Aktyvios darbo rinkos politikos rezultatyvumas glaudžiai susijęs su užimtumo efektyvumu (Martinkus ir Beržinskienė, 2005).

Atliktoje mokslinio tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir profesinės reabilitacijos programos efektyvumo vertinimas“ ataskaitoje (2010) nurodyta, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimo metodika skirta teritorinės darbo biržos darbuotojams, atsakingiems už:

- priemonių organizavimą;
- įgyvendinimą;
- priežiūrą;
- efektyvumo vertinimą.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslas yra siekti, kad naudojant įvairius instrumentus, pirmiausia finansinius, bedarbiams būtų daugiau rezervuota arba sukurta naujų darbo vietų, kad jie būtų priimami į darbą ir pagal savo kvalifikaciją galėtų prisitaikyti prie darbo jėgos paklausos pokyčių, pagaliau, kad jie patys imtųsi verslo. Visos šiems tikslams pasiekti naudojamos priemonės yra griežtai reglamentuotos Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo ir atitinkamų jį lydinčių teisės aktų. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių funkcijos, siekiant stiprinti darbo rinką ir įgyvendinant bedarbių socialinės integracijos tikslus, pavaizduotos 14 paveiksle.



14 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių funkcijos (sudaryta pagal Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011)

Pasak Jančiausko (2006), aktyviosios darbo rinkos politikos administravimo funkcijas vykdo Lietuvos darbo biržų sistemos institucijos, glaudžiai bendradarbiaudamos su prie jų įsteigtomis trišalėmis komisijomis. Labai svarbus vaidmuo įgyvendinant profesinio mokymo ir perkvalifikavimo uždavinius tenka Lietuvos darbo rinkos mokymo tarybai, turinčiai juridinio asmens statusą ir veikiančiai prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Jančiausko teigimu: „Lietuvos darbo rinkos mokymo taryba vykdo ne tik darbo rinkos profesinio mokymo ir perkvalifikavimo funkcijas, bet ir kitas ne mažiau svarbias užduotis. Profesinio

orientavimo ir mokymo tarybai pavestos ne tik darbo rinkos profesinio mokymo ir perkvalifikavimo, bet ir profesinio orientavimo ir konsultavimo funkcijos, darbo rinkos mokymo institucijų priežiūra.“ (Jančiauskas, 2006, 34p.)

Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011) teigia, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi apimti visą tikslų įvairovę:

1. naujų darbo vietų kūrimas. Mažinant registruotų bedarbių skaičių, orientuojantis į trumpalaikius sprendimus arba kuriant darbo vietas, išliekančias ir po intervencijos periodo, pavyzdžiui, darbai viešajame sektoriuje;
2. darbo vietų perskirstymas. Vadovaujantis lygybės principu, visiems ieškantiems darbo, ypač ilgalaikiams bedarbiams, sudaryti pirmumo galimybę įsidarbinti, taip suteikiant rizikos grupėms galimybę įsitraukti į darbo rinką;
3. įgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas. Tai nebūtinai iš karto suteiks darbo vietą, tačiau sustiprins bedarbių darbinius įgūdžius, prarastus dėl ilgo nedarbo laikotarpio, pakels jų darbingumo ir produktyvumo lygį;
4. elgsenos ir nuostatų pokyčiai, siekiant įveikti ieškančiųjų darbo nedrąsumą ir atitolimą nuo darbo rinkos. Stiprinant bedarbių motyvaciją ir norą dirbti, taip pat ir skatinant darbdavius atsisakyti išankstinių nusistatymų;
5. platesnių socialinių tikslų įgyvendinimas, tokių kaip visuomenės sveikatos gerinimas, socialinės sanglaudos skatinimas bendruomenėse ir kova su nusikalstamumu;
6. makroekonominiai tikslai tokie, kaip potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimas, darbo vietų kūrimas mažiau ekonomiškai patraukliose teritorijose, struktūrinio nedarbo mažinimas ir darbuotojų atlyginimų sukeltos infliacijos mažinimas;
7. iš darbo gaunamų pajamų didinimas tiek trumpuoju, tiek ilguoju laikotarpiu, įveikiant skurdą ir nedarbo spąstus ypač žemas pajamas gaunančiųjų ir nekvalifikuotos darbo jėgos segmentuose.

Svarbu pažymėti ir tai, kad įvairius kursus užsakanti Lietuvos darbo birža gali juos organizuoti ne tik bedarbiams, bet prevenciškai ir darbuotojams, kuriems gresia būti atleistiems iš darbo, mokyti. Mokymas finansuojamas Užimtumo fondo lėšomis. Lietuvos darbo birža gali užsakyti kursus ne tik darbo rinkos mokymo centruose, bet ir valstybinėse bei privačiose mokymo įstaigose, su kuriomis buvo sudarytos sutartys dėl mokymo ir kurių darbo kokybė labiausiai atitinka besikeičiančius darbo rinkos poreikius.

Bedarbių profesinis mokymas ir neformalusis švietimas yra viena iš svarbių priemonių, leidžiančių bedarbiams įgyti kvalifikaciją, kompetencijų ir pagerinti įsidarbinimo galimybes. Baigusius profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas asmenų socialinę naudą apibūdinantys veiksniai:

- mokymo metu suteikiamas teorinis ir praktinis pasirengimas;
- profesinio mokymo priemonių poveikis asmeninėms ir profesinėms galimybėms;
- tarpusavio santykiai su aplinkiniais;
- gebėjimas įsidarbinti.

Mokytis pagal formaliojo ar neformaliojo profesinio mokymo programas siunčiami atitinkantys profesinio mokymo programos reikalavimus šie asmenys:

- bedarbiai;
- įspėti apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojai.

Lietuvos darbo biržos taikydamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės padeda integruoti bedarbius į darbo rinką, padeda jiems įgyti darbinius įgūdžius bei praktinę patirtį. Darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo tikslas – padėti jiems įgyti ar tobulinti kvalifikaciją arba įgyti kompetencijų, jeigu to reikia siekiant įsidarbinti į laisvas darbo vietas, pradėti dirbti savarankiškai ar įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams pasilikti dirbti jų darbovietėse.

Dalyvavimas aktyviose užimtumo priemonėse lemia sėkmingą bedarbių įsidarbinimą. Integruojant į darbo rinką bedarbius, vis mažiau lieka neišnaudotų užimtumo galimybių. Tačiau nemažai laisvų darbo vietų lieka neužpildytos dėl nepakankamos kvalifikacijos ar profesinio pasirengimo. Dėl ilgalaikių bedarbių gausėjimo nemaža dalis laisvų darbo vietų lieka neužpildytos (Martinkus ir Beržinskienė, 2005).

Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2017 m. liepos 5 d. Nr. V-389 įsakymu „Dėl darbo rinkos stebėsenos vykdymo“ patvirtinta aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimo rodiklių apskaičiavimo metodika. Šia metodika vadovaujasi:

1. teritorinių darbo biržų darbuotojai, kurie yra atsakingi už priemonių planavimą, organizavimą, įgyvendinimą ir priežiūrą;
2. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbuotojai, kurie yra atsakingi už priemonių efektyvumo vertinimą.

Priemonių efektyvumo vertinimo rodikliai apskaičiuojami naudojantis Lietuvos darbo biržos informacinės sistemos duomenimis apie darbo ieškančių asmenų registraciją teritorinėje darbo biržoje bei iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos gautais duomenimis apie darbo ieškančių asmenų įsidarbinimą.

Teritorinė darbo birža kas ketvirtį, pasibaigus ketvirčiui, iki kito ketvirčio pirmo mėnesio 15 dienos, atlieka trumpalaikį aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimą. Taip pat kartą per metus, pasibaigus metams, iki kitų metų sausio 15 dienos, atlieka darbo rinkos paslaugų teikimo efektyvumo vertinimą ir ilgalaikį aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimą. O Lietuvos darbo birža teikia priemonių efektyvumo vertinimo

rezultatų analizės ataskaitą, išvadas ir pasiūlymus dėl priemonių įgyvendinimo tobulinimo. Priemonių efektyvumo vertinimo rezultatai skelbiami Lietuvos darbo biržos ir teritorinės darbo biržos interneto svetainėse.

Apibendrinat galima teigti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės apima tiek valstybės socialinių, tiek ekonominių priemonių sistemą. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslas yra siekti, kad naudojant įvairius instrumentus, pirmiausia finansinius, bedarbiams būtų daugiau rezervuota arba sukurta naujų darbo vietų, kad jie būtų priimami į darbą ir pagal savo kvalifikaciją galėtų prisitaikyti prie darbo jėgos paklausos pokyčių, pagaliau, kad jie patys imtųsi verslo. Šios darbo rinkos politikos priemonės turi apimti visą tikslų įvairovę – darbo vietų kūrimą bei perskirstymą, įgūdžių įgijimo ir žmogiškojo kapitalo stiprinimą, elgsenos ir nuostatų pokyčių skatinimą, iš darbo gaunamų pajamų bei potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimą. Bedarbių profesinis mokymas ir neformalusis švietimas yra viena iš svarbių aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, leidžiančių bedarbiams įgyti kvalifikaciją, kompetencijų ir pagerinti įsidarbinimo galimybes. Dalyvavimas aktyviose užimtumo priemonėse lemia sėkmingą bedarbių įsidarbinimą.

3. TYRIMO METODOLOGIJA

Nedarbo mažinimo Panevėžio mieste galimybių vertinimas atliekamas siekiant įvertinti, kokios įsidarbinimo galimybės vyrauja šiame mieste, kokie makroekonominės aplinkos veiksniai yra palankūs nedarbo mažėjimui mieste bei kokios priemonės gali būti efektyvios šiai problemai spręsti. Kiekvienais metais Panevėžio teritorinė darbo birža atlieka įregistruotų laisvų darbo vietų bei įsidarbinimo galimybių apžvalgą, o LR Statistikos departamentas teikia duomenis apie miestų ir jų regionų ekonominę padėtį. Remiantis šiais duomenimis galima vertinti esamą situaciją ir vyraujančias tendencijas. Atliekant kompleksinę situacijos analizę yra taikomi aprašomosios statistikos metodai. Tai duomenų susistemavimo ir grafinio vaizdavimo metodas, kuris leidžia daryti pagrįstas išvadas apie nagrinėjamo rodiklio savybes. Remiantis aprašomosios statistikos metodu skaičiuojamas kitimo tempas, procentinė išraiška.

Norint įvertinti nedarbo mažinimo Panevėžio mieste galimybes naudojama koreliacijos analizė, kuri parodo ryšio glaudumą (ryšį) tarp nedarbo lygio ir kitų ekonominių rodiklių. Glaudesnis ryšys pastebimas, kai priklausomojo požymio vertės skiriasi kintant veiksnio požymio vertėms (Bagdonas, 2009).

Bagdavičius ir kt. (2007, p. 92) aprašo koreliacinį metodą: „Analizuodami koreliacinę priklausą taikome porinę arba daugiafaktorinę koreliaciją. Porinė koreliacija yra tokia, kai iš visų faktorių požymių išskiriame pagrindinį (svarbiausią) ir parodome, kaip jis veikia rezultatinį požymį, pvz., kaip gaminamos produkcijos apimtis priklauso nuo turimo gamybos priemonių kiekio“. Koreliacinės analizės metodas padeda nustatyti (Bagdavičius ir kt., 2007):

- ryšių tarp reiškinių rūšis;
- ryšių glaudumo laipsnį.

Šiame darbe ryšių glaudumui nustatyti tarp reiškinių naudojamas Brove-Pirsono (Pearson) koreliacijos koeficientas, kuris apskaičiuojamas pagal 5 formulę:

$$r = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{[\sum(x - \bar{x})^2][\sum(y - \bar{y})^2]}} \quad (5)$$

Čia:

- r** – imties koreliacijos koeficientas;
- x** – vieno kintamojo reikšmė;
- y** – kito (dažniau priklausomojo) kintamojo reikšmė.

Atliekant koreliacinę analizę nustatomas statistinio ryšio stiprumas tarp pasirinktų ekonominių rodiklių, ir jis yra išreiškiamas koeficientu R. Koreliacija parodo ryšio kryptį, kai vieno rodiklio reikšmė didėja, kito kintamojo reikšmė gali didėti arba mažėti, todėl koreliacijos koeficientai įgyja

reikšmes nuo -1 iki 1. Teigiamas koreliacijos koeficientas rodo, kad vienam rodikliui didėjant, didėja ir kitas rodiklis. Neigiama koreliacija rodo, kad vienam didėjant, kitas rodiklis mažėja. Kuo reikšmė arčiau -1 arba 1, tuo priklausomybė tarp rodiklių yra stipresnė.

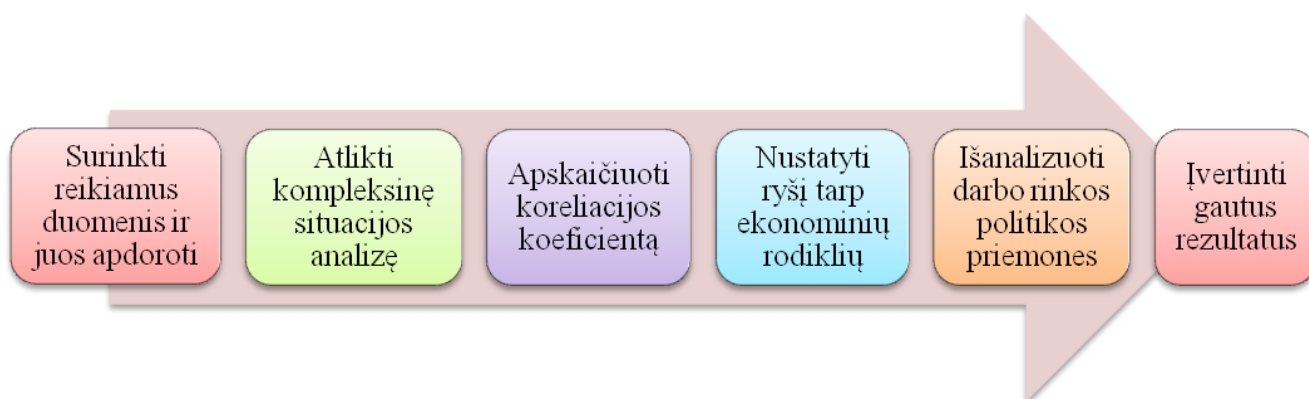
1 lentelė. Koreliacijos koeficiento reikšmių skalė

Neigiamos reikšmės	Ryšys	Teigiamos reikšmės
0	Nėra ryšio	0
Nuo -0,2 iki 0	Labai silpnas	Nuo 0 iki 0,2
Nuo -0,5 iki -0,2	Silpnas	Nuo 0,2 iki 0,5
Nuo -0,7 iki -0,5	Vidutinis	Nuo 0,5 iki 0,7
Nuo -1 iki -0,7	Stiprus	Nuo 0,7 iki 1
-1	Labai stiprus	1

Analizuojant nedarbo lygio ir kitų ekonominių rodiklių glaudumą, atliekant koreliacinę analizę, pasirinkti šie ekonominiai rodikliai:

- Y – nedarbo lygis Panevėžio mieste;
- X₁ – TUI metų pabaigoje Panevėžio mieste;
- X₂ – TUI vienam gyventojui Panevėžio mieste;
- X₃ – BVP Panevėžio regiono;
- X₄ – BVP vienam gyventojui Panevėžio regiono;
- X₅ – Panevėžio miesto vidutinis mėnesinis bruto DU.

Tyrimo eigą sudarys 6 etapai. Siekiant baigiamojo darbo tikslo bus vadovaujamosi parengta tyrimo eigos schema (žr. 15 pav.):



15 pav. Tyrimo eigos schema

Vadovaujantis tyrimo eigos schema, kiekvienas etapas atliekamas palaipsniui, išgilinant į gautų rezultatų esmę:

1. remiantis LR Statistikos departamento duomenimis, surenkami ir apdorojami, susisteminami pasirinkti Panevėžio miesto ekonominių veiksnių duomenys: TUI metų pabaigoje, TUI vienam gyventojui ir vidutinis mėnesinis bruto DU, bei Panevėžio regiono rodikliai: BVP ir BVP vienam gyventojui;

2. atliekama kompleksinė situacijos analizė surinktiems ir apdorotiems ekonominiams rodikliams, pritaikytas aprašomosios statistikos metodas, grafiškai pavaizduoti duomenys;
3. apskaičiuojamas koreliacijos koeficientas, kuris parodo ryšio stiprumą;
4. nustatytas ryšio stiprumas pateikiamas sklaidos diagramose. Aprašomosios statistikos metodu analizuojami gauti rezultatai;
5. analizuojamas aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo efektyvumas. Pateikiami grafiškai pavaizduoti duomenys bei aprašomosios statistikos metodu analizuojami rezultatai;
6. įvertinami gauti rezultatai, pateikiami argumentuoti pastebėjimai ir pasiūlymai dėl nedarbo mažinimo Panevėžio mieste, įvertinamos nedarbo mažinimo galimybės šiame mieste.

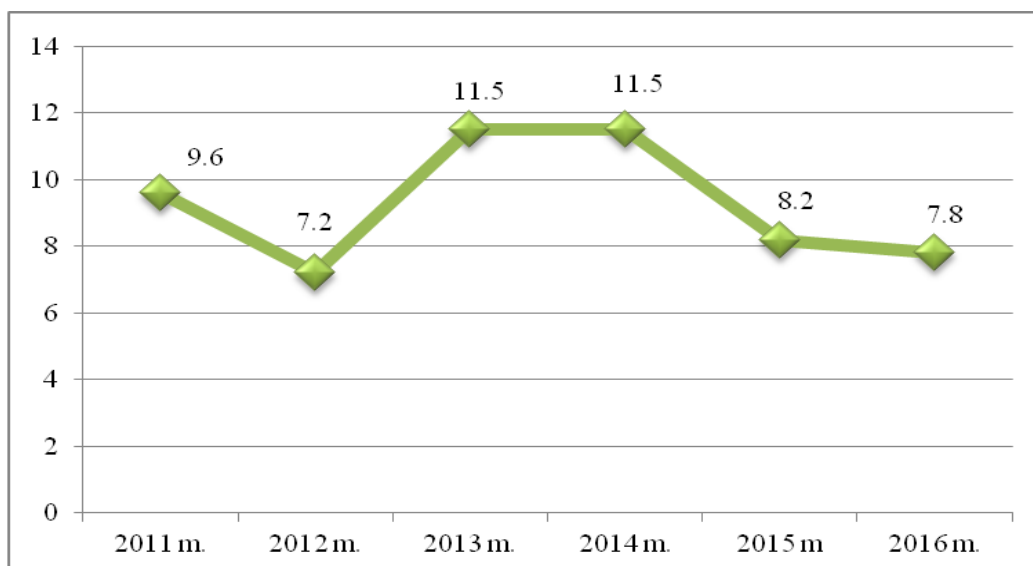
Taigi, atliekant nedarbo mažinimo Panevėžio mieste galimybių vertinimą, bus laikomasi 15 paveiksle pateiktos tyrimo eigos schemos.

4. NEDARBO MAŽINIMO PANEVĖŽIO MIESTE GALIMYBIŲ VERTINIMAS

Remiantis baigiamojo darbo pirmos ir antros dalies medžiaga, šiame skyriuje bus analizuojami Panevėžio miesto laisvų darbo vietų ir įsidarbinimo rodikliai bei makroekonominės aplinkos įtaka nedarbo rodikliams Panevėžio mieste. Surinkti, apdoroti ir susisteminti duomenys grafiškai vaizduojami, atliekama kompleksinė situacijos analizė. Apskaičiuojamas koreliacijos koeficientas bei pateikiamos sklaidos diagramos. Aptariami gauti rezultatai bei formuluojami nedarbo mažinimo Panevėžio mieste galimybių pasiūlymai. Atliekamas darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimas, atsižvelgiant į pasyvios ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo aspektus.

4.1. Panevėžio miesto laisvų darbo vietų ir įsidarbinimo rodikliai

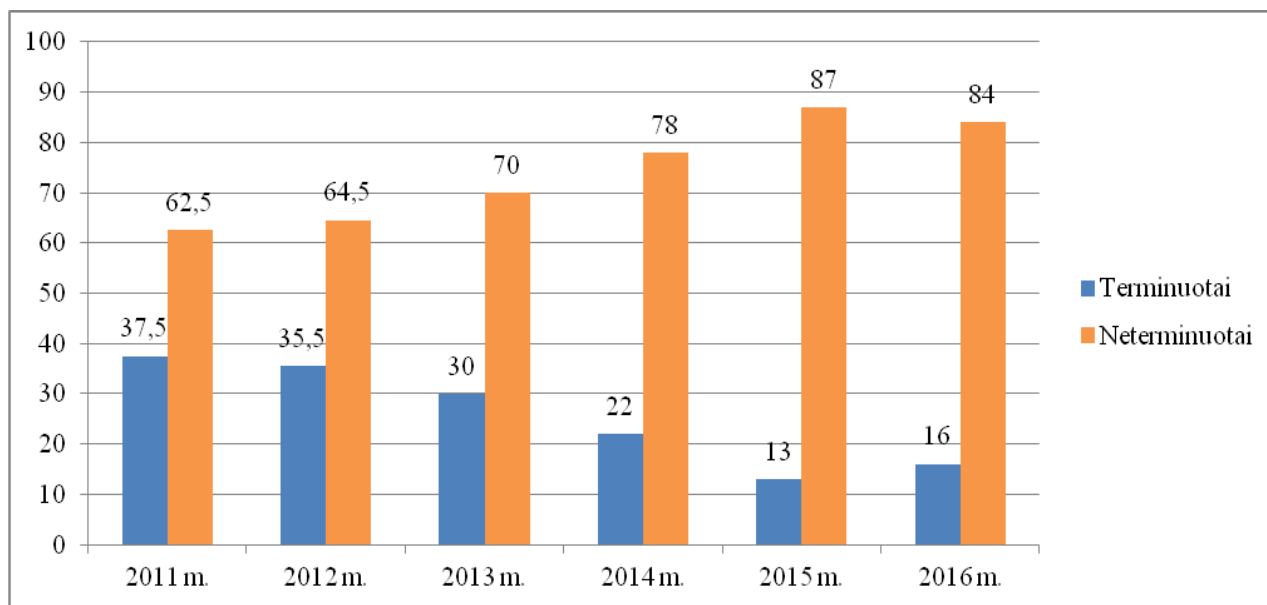
Situacija Panevėžio miesto darbo rinkoje išlieka įtempta, darbo jėgos paklausa mažesnė nei galinčių konkuruoti darbo rinkoje asmenų pasiūla. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje įregistruotos laisvos darbo vietos atspindi analizuojamo 2011 – 2016 m. laikotarpio padėtį. Įregistruotos laisvos darbo vietos pateiktos 16 paveiksle.



16 pav. Įregistruotų laisvų darbo vietų Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu kitimas, tūkst. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

16 paveikslas rodo įregistruotų laisvų darbo vietų tendencijų kitimą. 2011 m. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje įregistruota 9,6 tūkst. laisvų darbo vietų Panevėžio mieste. 2012 m. įregistruota 7,2 tūkst. Pastebimas žymus padaugėjimas laisvų darbo vietų – 2013 m. įregistruota 11,5 tūkst. laisvų darbo vietų. 2014 m. laisvų darbo vietų skaičius išlieka nepakitęs ir vis dar siekia 11,5 tūkst. 2015 m. pastebima mažėjimo tendencija – 8,2 tūkst. laisvų darbo vietų, o 2016 m. sumažėjo iki 7,8 tūkst. Kuo daugiau įregistruojama laisvų darbo vietų, tuo didesnis poreikis darbuotojų. Tačiau

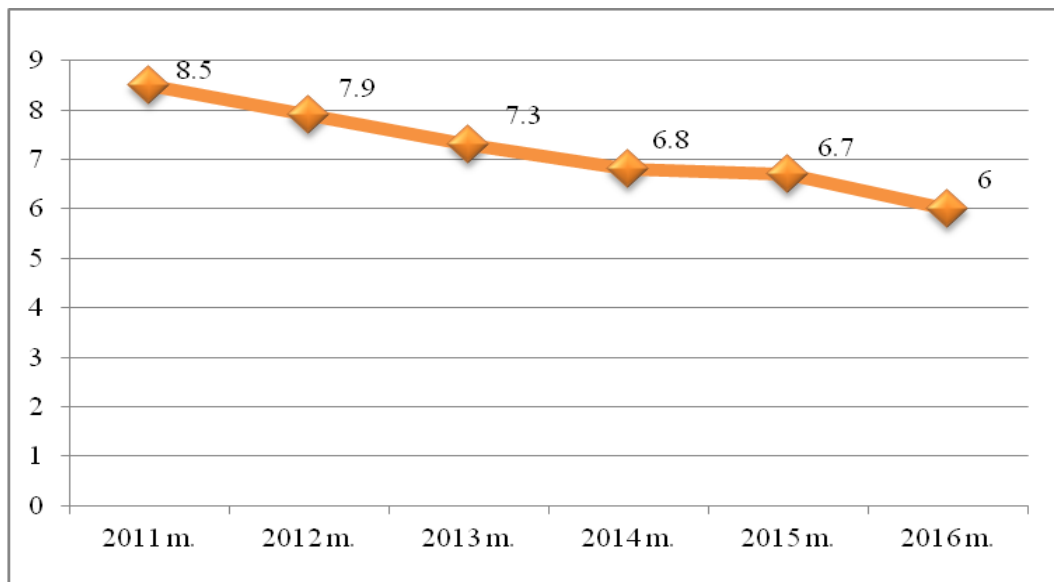
įregistruotos darbo vietos yra skirstomos į dvi grupes – terminuoto ir neterminuoto darbo (žr. 1 priedas). Įregistruotų laisvų darbo vietų pasiskirstymas pavaizduotas 17 paveiksle.



17 pav. Įregistruotų laisvų darbo vietų pasiskirstymo kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc.

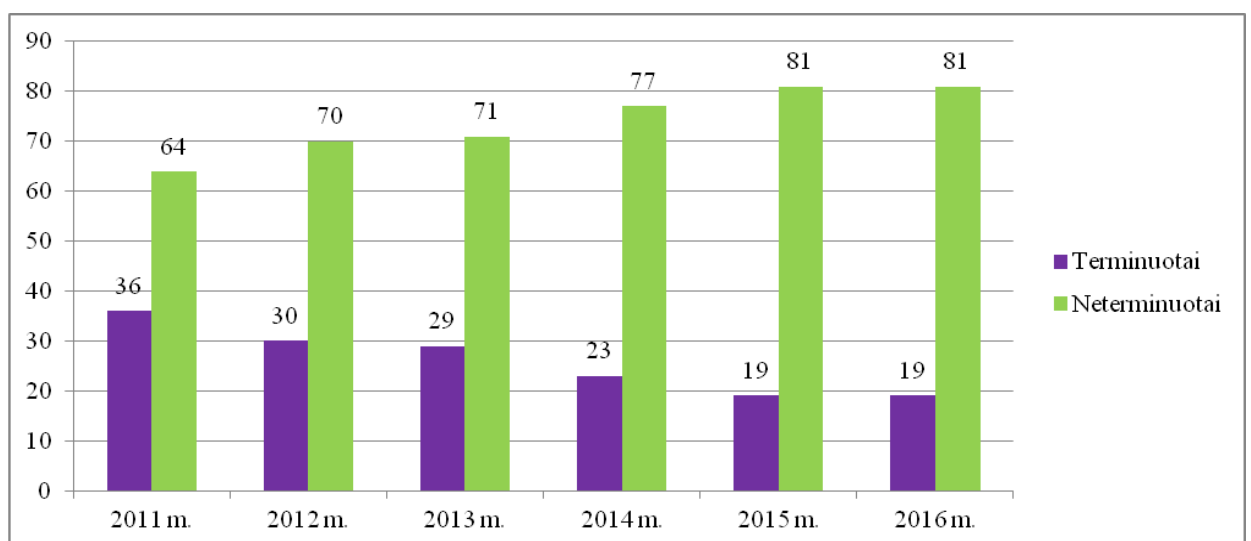
(sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Atsižvelgiant į 17 paveikslo rodomus duomenis, galima teigti, kad kiekvienais metais vis daugėjo įregistruotų laisvų darbo vietų neterminuotam darbui. Tačiau 2011 m. net 37,5 proc. įregistruotų laisvų darbo vietų sudarė terminuotas darbas, o neterminuotas – 62,5 proc. 2012 m. tendencijos išlieka panašios kaip ir 2011 m. – 35,5 proc. sudarė terminuotas darbas, o 64,5 proc. neterminuotas. 2013 m. 30 proc. įregistruotų laisvų darbo vietų terminuotam darbui ir 70 proc. neterminuotam. 2014 m. terminuotos darbo vietos sudarė 22 proc., o neterminuoto darbo vietos pasiekė net 78 proc. 2015 m. ir 2016 m. tendencijos išlieka panašios, 2015 m. tik 13 proc. įregistruota laisvų darbo vietų terminuotam darbui ir net 87 proc. neterminuotam, 2016 m. 16 proc. terminuotam, 84 proc. neterminuotam. Kuo didesnis darbuotojų poreikis mieste, tuo nedarbo lygis yra mažesnis, o įsidarbinimo galimybės didesnės. Įsidarbinimo dinamika 2011 – 2016 m. laikotarpiu pavaizduota 18 paveiksle.



18 pav. Ieškančiųjų darbo asmenų įsidarbinimo dinamikos kitimas Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu, tūkst. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Įsidarbinimo dinamika (žr. 18 pav.) nėra analogiška įregistruotų laisvų darbo vietų dinamikai (žr. 16 pav.), kiekvienais metais įdarbinama vis mažiau registruotų bedarbių į laisvas darbo vietas. 2011 m. įdarbinta 8,5 tūkst. registruotų bedarbių. 2012 m. 7,9 tūkst., 2013 m. 7,3 tūkst., 2014 m. 6,8 tūkst. 2015 m. įdarbinimo dinamika ir toliau išlieka mažėjanti – įdarbinta 6,7 tūkst. Panevėžio miesto bedarbių. Kaip matyti, 2016 m. šis rodiklis dar labiau sumažėjo – iki 6 tūkst. Tačiau į gana didelę dalį įregistruotų laisvų darbo vietų Panevėžio mieste įsidarbina Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruoti bedarbiai, palikdami mažesnes galimybes įsidarbinti savarankiškai ieškantiems darbo. Didelė dalis įsidarbinusiųjų sudarė sutartis su darbovieta neterminuotam laikotarpiui ir tik maža dalis terminuotam (žr. 3 priedas). Įsidarbinimo struktūra pagal darbo sutarčių pobūdį pateikta 19 paveiksle.



19 pav. Įsidarbinimo struktūros kitimas pagal darbo sutarčių pobūdį 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

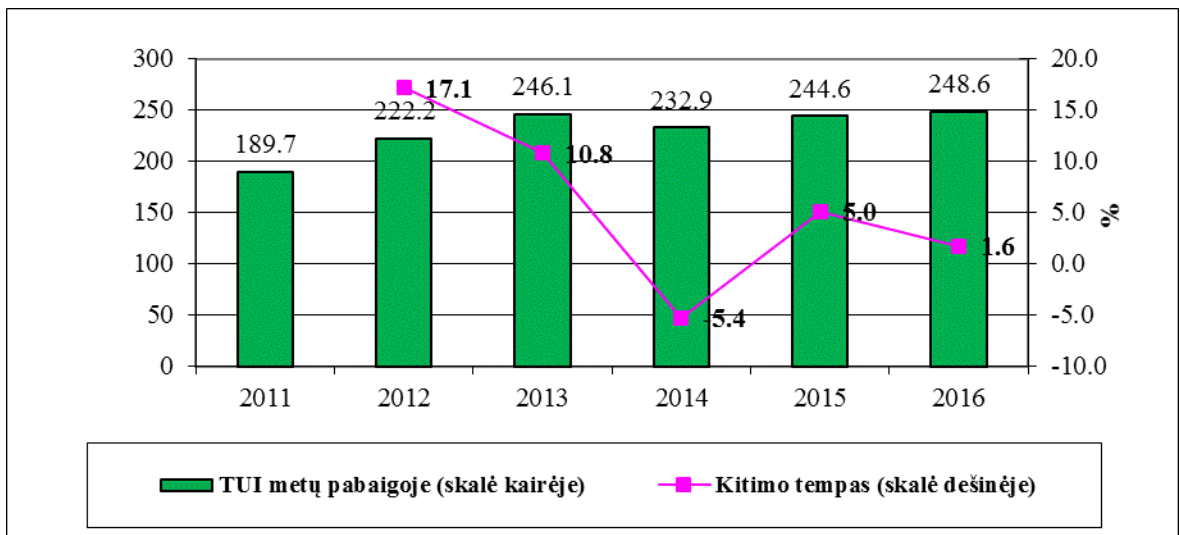
Kaip rodo 19 paveikslas, įsidarbinimo struktūra 2011 m. pasiskirstė taip – 36 proc. bedarbių įsidarbino į terminuotas darbo vietas, o 64 proc. į neterminuotas. 2012 m. 30 proc. įsidarbino į terminuotas ir 70 proc. į neterminuotas darbo vietas. 2013 m. įsidarbinimo į terminuotas darbo vietas mažėjimo tendencija išlieka – 29 proc. įsidarbino į terminuotas darbo vietas, o 71 proc. į neterminuotas. 2014 m. tik 23 proc. įsidarbino į terminuotas darbo vietas ir 77 proc. į neterminuotas. 2015 m. ir 2016 m. tendencijos analogiškos – 19 proc. į terminuotas, o 81 proc. įsidarbino į neterminuotas darbo vietas. Ieškančiųjų darbo asmenų įsidarbinimo tendencijos įrodo, kad Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruoti bedarbiai atitinka darbdavių keliamus reikalavimus. Tačiau didžioji dalis bedarbių yra nekvalifikuoti darbininkai, todėl nedarbo lygis šiame mieste išlieka gana aukštas ir 2016 m. vis dar siekė daugiau nei 8 proc. (žr. 2 pav.).

Darbo vietų kūrimas – tai pagrindinis Panevėžio miesto ekonomikos augimo ir nedarbo mažinimo pagrindas. Todėl siekiant sudaryti palankesnes sąlygas su sunkumais darbo rinkoje susiduriančių asmenų užimtumui, būtina skatinti darbdavius kurti daugiau darbo vietų. Sudaryti sąlygas bedarbiams grįžti į darbo rinką ir būti aktyviais darbo rinkos dalyviais, palaikyti jų darbinis įgūdžius ir sudaryti sąlygas užsidirbti pragyvenimui būtiną darbo užmokestį.

Apibendrinant galima teigti, kad Panevėžio teritorinėje darbo biržoje per įregistruotas laisvos darbo vietas atspindi 2011 – 2016 m. laikotarpio padėtį. Pastebimas įregistruotų laisvų darbo vietų tendencijų kitimas, ku daugiau įregistruojama laisvų darbo vietų, tuo atsiranda didesnis poreikis naujų darbuotojų. Įregistruotos darbo vietas yra skirstomos į dvi grupes – terminuoto ir neterminuoto darbo. Atskleista, ku didesnis darbuotojų poreikis mieste, tuo nedarbo lygis yra mažesnis, o įsidarbinimo galimybės didesnės. Tačiau įsidarbinimo dinamika nėra analogiška įregistruotų laisvų darbo vietų dinamikai. Kiekvienais metais įdarbinama vis mažiau registruotų bedarbių į laisvas darbo vietas.

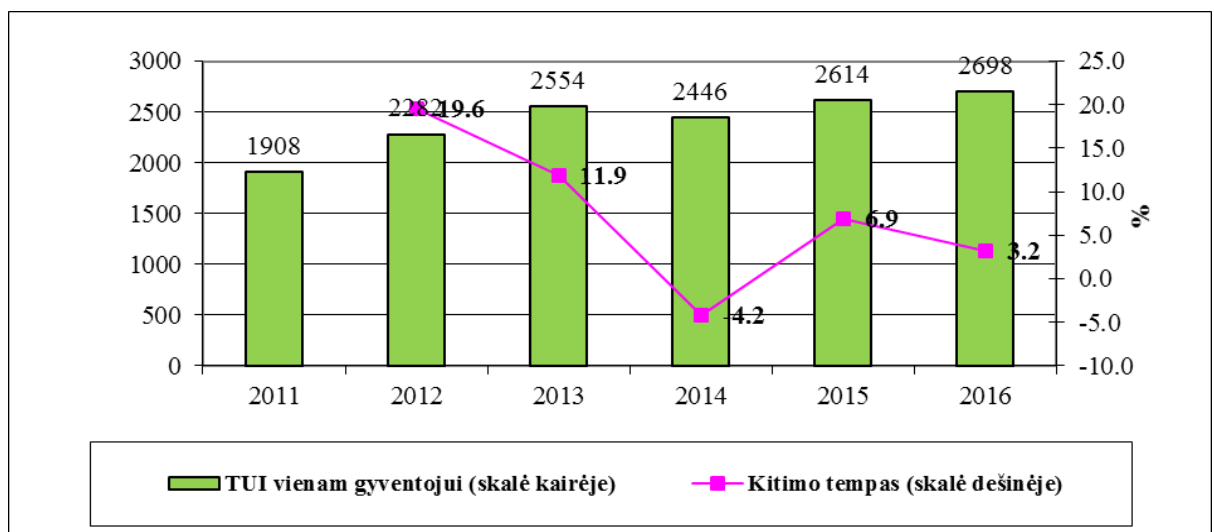
4.2. Makroekonominių veiksnių įtaka nedarbo rodikliams Panevėžio mieste

Siekiant išanalizuoti nedarbo mažinimo galimybes Panevėžio mieste, atliekama kompleksinė situacijos analizė. Šiame skyrelyje analizuojama makroekonominių veiksnių, tokių kaip TUI, TUI vienam gyventojui, BVP, BVP vienam gyventojui ir vidutinis darbo užmokestis, įtaka nedarbo apimtims Panevėžio mieste. Pirmiausiai reikia išsiaiškinti, kiek tiesioginių užsienio investicijų (TUI) tenka Panevėžio miestui. TUI metų pabaigoje (mln. Eur) pateikta 20 paveiksle.



20 pav. Tiesioginių užsienio investicijų (TUI) kitimas Panevėžio mieste metų pabaigoje 2011 – 2016 m. laikotarpiu, mln. Eur (sudaryta pagal LR Statistikos departamento duomenis)

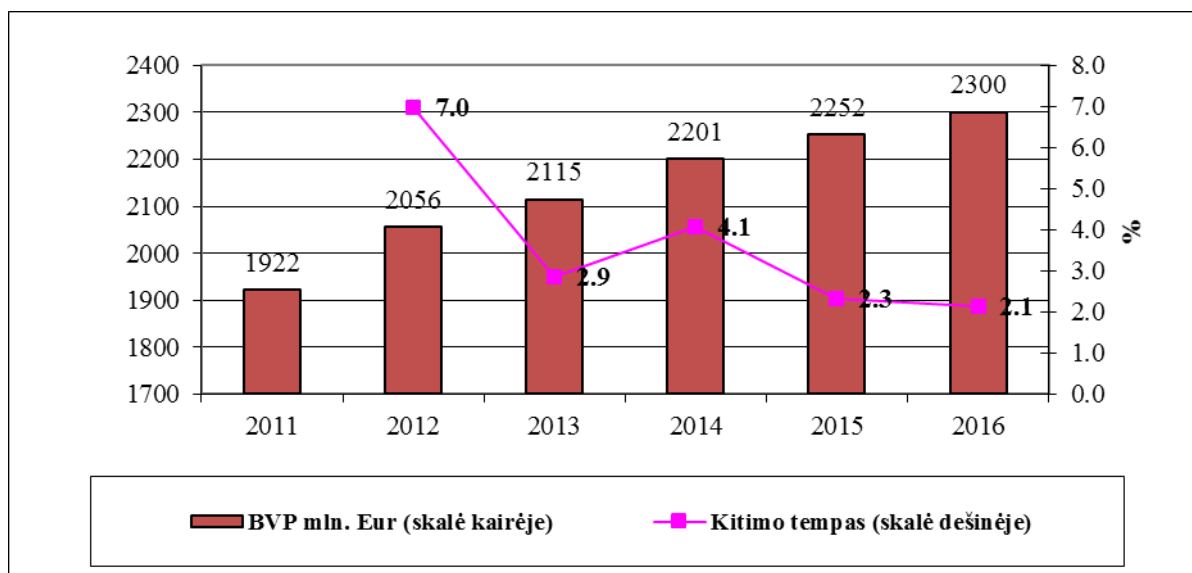
20 paveikslas rodo, kad 2011 m. TUI metų pabaigoje Panevėžio mieste sudarė 189,7 mln. Eur. 2012 m. TUI padidėjo 17,1 proc. ir siekė 222,2 mln. Eur. Lyginant su 2012 m., 2013 m. pastebimas 10,8 proc. TUI augimas, kuris siekė 246,1 mln. Eur. 2014 m. sumažėjo 5,4 proc. ir sudarė 232,9 mln. Eur. O 2015 m. Panevėžio miestui tenkančios TUI padidėjo iki 244,6 mln. Eur, tai 5 proc. daugiau nei 2014 m. 2016 m. didėjimo tendencija išlieka ir siekia net 248,6 mln. Eur. Užsienio investicijos – tai užsienio valstybių, tarptautinių organizacijų, užsienio fizinių ar juridinių asmenų investicijos, įsigyjamas ilgalaikis turtas, žemė, pastatai, įrenginiai ar veikiančios įmonės, jų akcijos. Panevėžio miestui tenkančios tiesioginės užsienio investicijos (TUI) sukuria verslo aplinką, kurioje gan didelės investicijų atsipirkimo ir darbo našumo augimo galimybės. Vienam Panevėžio miesto gyventojui tenkančios užsienio investicijos (Eur) pateiktos 21 paveiksle.



21 pav. TUI vienam gyventojui kitimas Panevėžio mieste metų pabaigoje 2011 – 2016 m. laikotarpiu, Eur (sudaryta pagal LR Statistikos departamento duomenis)

Atsižvelgiant į 21 paveikslo duomenis, galima teigti, kad Panevėžio miesto TUI vienam gyventojui yra gana nepastovus dydis. 2011 m. TUI vienam gyventojui sudarė 1908 Eur. 2012 m. šis rodiklis pakilo 19,6 proc. ir siekė 2282 Eur. 2013 m., lyginant su 2012 m., TUI vienam gyventojui padidėjo 11,9 proc. ir siekė 2554 Eur. Tačiau 2014 m. pastebimas sumažėjimas, TUI vienam gyventojui, lyginant su 2013 m., sumažėjo 4,2 proc. ir sudarė 2446 Eur. 2015 m. rodiklis, lyginant su 2014 m., pakilo 6,9 proc. ir sudarė 2614 Eur. 2016 m. didėjimo tendencija išlieka ir TUI padidėjo iki 2698 Eur, tai 3,2 proc. daugiau nei 2015 m. TUI skatina ekonomikos plėtrą, naujų darbo vietų kūrimą ir darbo užmokesčio konkurencingumą. Todėl itin sparčiai didėja konkurencija dėl investicijų pritraukimo, stengiamasi išryškinti privalumus, kad pavyktų pritraukti užsienio investuotojus.

BVP parodo bendrą ekonominį pajėgumą. Ekonominis pajėgumas yra svarbus rodiklis kiekvienam miestui, kuo ekonomikoje daugiau piniginių santykių, tuo daugiau mokesčių gali būti surinkta į biudžetą. Panevėžio regiono BVP pateiktas 22 paveiksle.

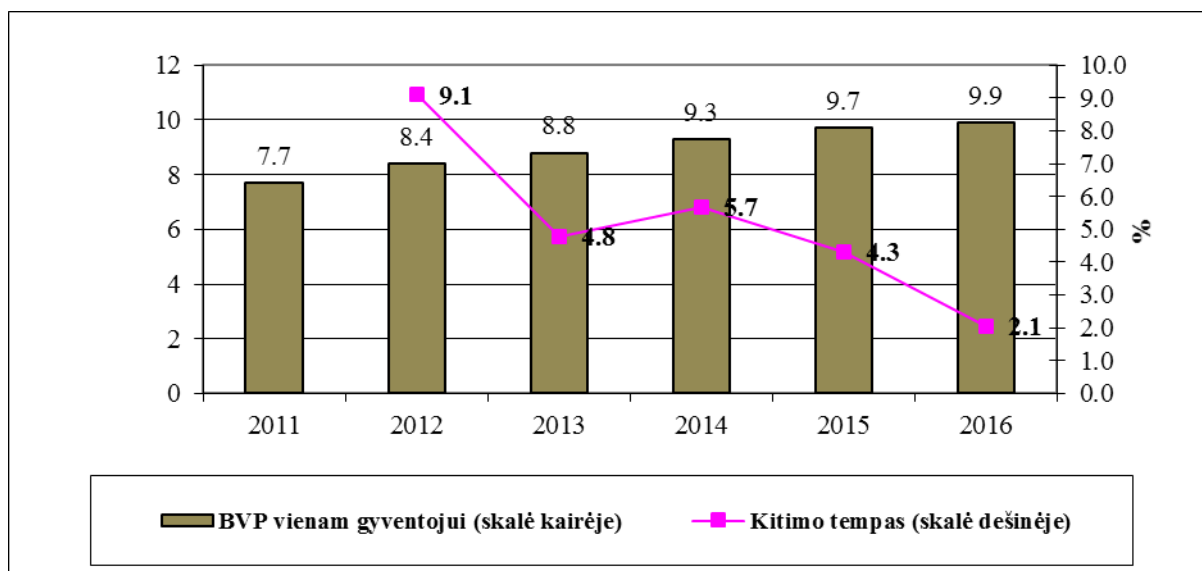


22 pav. Panevėžio regiono BVP kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, mln. Eur (sudaryta pagal LR Statistikos departamento duomenis)

Kaip rodo 22 paveikslas, 2011 – 2016 m. laikotarpiu BVP kiekvienais metais didėjo. 2011 m. sudarė 1922 mln. Eur, o 2012 m. pastebimas 7 proc. padidėjimas, lyginant su 2011 m., kuris padidėjo iki 2056 mln. Eur. 2013 m. didėjimo tendencija išlieka, BVP sudarė 2115 mln. Eur. 2014 m., lyginant su 2013 m., BVP padidėjo 4,1 proc. ir siekė 2201 mln. Eur. Tuo tarpu 2015 m. BVP padidėjo 2,3 proc., lyginant su 2014 m., ir sudarė 2252 mln. Eur, o 2016 m. padidėjo 2,1 proc., lyginant su 2015 m., ir padidėjo iki 2300 mln. Eur. Nors Panevėžio regione vyrauja smulkusis ir vidutinis verslas, jis jau ne vieną dešimtmetį garsėja pramonės pasiekimais. Statistikos departamento duomenimis Panevėžio apskrities bendrasis vidaus produktas (BVP) sudaro vidutiniškai 6 procentus viso šalies BVP.

Daugiausia BVP sukuriama pramonės bei didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto ir saugojimo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose.

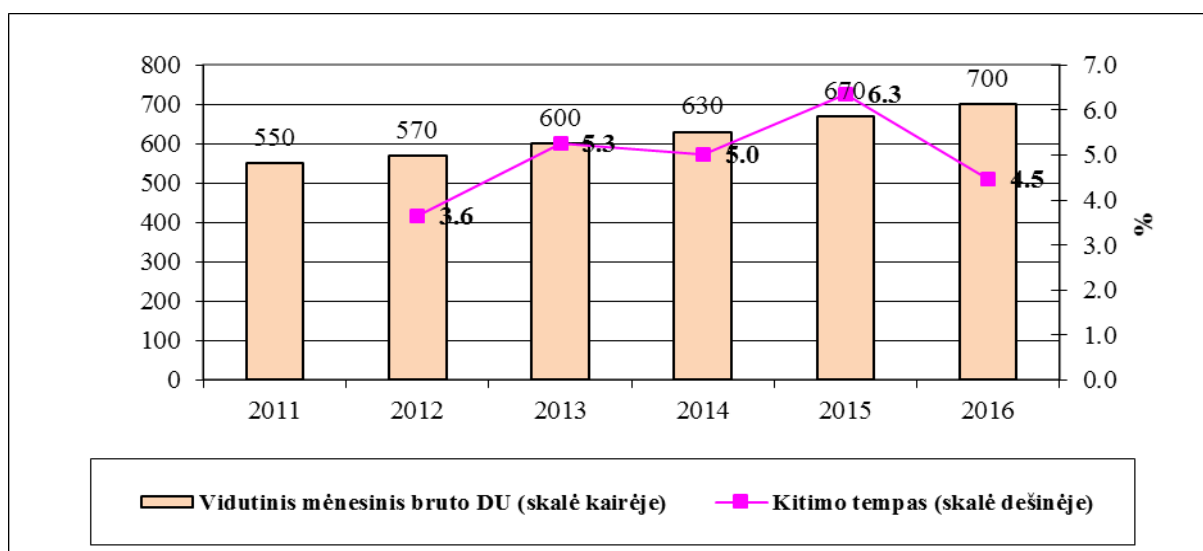
Bendrasis rodiklis, rodantis pragyvenimo lygį, – tai BVP dalis, tenkanti vienam gyventojui. Šiam rodikliui augant, kyla visuomenės gyvenimo lygis ir pasitenkinimas. Kuo bendrasis vidaus produktas vienam gyventojui mažesnis, tuo ekonomiškai skurdesnė šalis. Panevėžio regiono BVP vienam gyventojui pateiktas 23 paveiksle.



23 pav. Panevėžio regiono BVP vienam gyventojui kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, tūkst. Eur (sudaryta pagal LR Statistikos departamento duomenis)

23 paveikslo duomenys rodo, kad BVP vienam gyventojui Panevėžio regione kiekvienais metais didėja. 2011 m. BVP vienam gyventojui siekė 7,7 tūkst. Eur. 2012 m., lyginant su 2011 m., BVP vienam gyventojui padidėjo 9,1 proc. ir sudarė 8,4 tūkst. Eur. 2013 m. didėjimo tendencija išlieka, BVP vienam gyventojui padidėjo 4,8 proc., lyginant su 2012 m., ir siekė 8,8 tūkst. Eur. 2014 m., lyginant pagal 2013 m., padidėjo 5,7 proc. ir sudarė 9,3 tūkst. Eur. 2015 m. BVP vienam gyventojui padidėjo iki 9,7 tūkst. Eur, o 2016 m. iki 9,9 tūkst. Eur. Panevėžio regiono BVP vienam gyventojui kiekvienais metais tendencingai augo. Tai rodo, kad gerėjo visuomenės gyvenimo lygis ir pasitenkinimas. Stebint regioną bendrai, gyvenimo lygis gali atrodyti aukštas, tačiau jei diferenciacija tarp turtingųjų ir mažiausias pajamas gaunančių asmenų bus didelė, tuomet vis tiek didelė dalis gyventojų gali būti ties skurdo riba. Tai lemia aukštos prekių ir paslaugų kainos bei mažas darbo užmokestis.

Panevėžio įmonėms sunku rasti tinkamą darbuotoją – specialistą. Viena to priežasčių yra švietimo sistemos spragos, nes ruošiami ne tie specialistai, kurių reikia. Tačiau yra ir kita medalio pusė – geras specialistas nori būti įvertintas gaudamas pakankamai aukštą darbo užmokestį. Panevėžio miesto vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (DU) pateiktas 24 paveiksle.



24 pav. Panevėžio miesto vidutinio mėnesinio bruto DU kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, Eur (sudaryta pagal LR Statistikos departamento duomenis)

Kaip rodo 24 paveikslas, tiriamuoju laikotarpiu, nuo 2011 m. iki 2016 m., vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis kiekvienais metais vis didėjo. Kaip matyti 24 paveiksle, 2011 m. vidutinis mėnesinis bruto DU sudarė 550 Eur. 2012 m., lyginant su 2011 m., padidėjo 3,6 proc. ir siekė 570 Eur. 2013 m. Panevėžio miesto vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 600 Eur, tai 5,3 proc. daugiau nei 2012 m. 2014 m., lyginant su 2013 m., padidėjo 5 proc. ir pakilo iki 630 Eur. Pastebimas didžiausias vidutinio mėnesinio bruto DU padidėjimas – 2015 m. padidėjo 6,3 proc. ir sudarė 670 Eur, o 2016 m. 700 Eur, 4,5 proc. didesnis nei 2015 m. Panevėžyje prie vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimo nemažai prisidėjo minimaliosios algos didinimas. Augantis vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis džiugina darbuotojus. Tačiau atlyginimus mokantys verslininkai tai vertina dvejopai – viena vertus, darbuotojams tenka atiduoti vis didesnę pajamų dalį, kita vertus, verslininkams gerai, nes darbuotojai daugiau pinigų išleidžia pirkdami prekių ir paslaugų.

2 lentelė. Susisteminti ekonominiai rodikliai 2011 – 2016 m. laikotarpiu (sudaryta pagal LR Statistikos departamento duomenis)

Metai	Nedarbo lygis (proc.)	TUI metų pabaigoje (mln. Eur)	TUI vienam gyventojui (Eur)	BVP (mln. Eur)	BVP vienam gyventojui (tūkst. Eur)	Vidutinis mėnesinis bruto DU (Eur)
	(Y)	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)
2011	14.9	189.7	1908	1922	7.7	550
2012	12.8	222.2	2282	2056	8.4	570
2013	11.1	246.1	2554	2115	8.8	600
2014	10.1	232.9	2446	2201	9.3	630
2015	8.6	244.6	2614	2252	9.7	670
2016	8.2	248.6	2698	2300	9.9	700

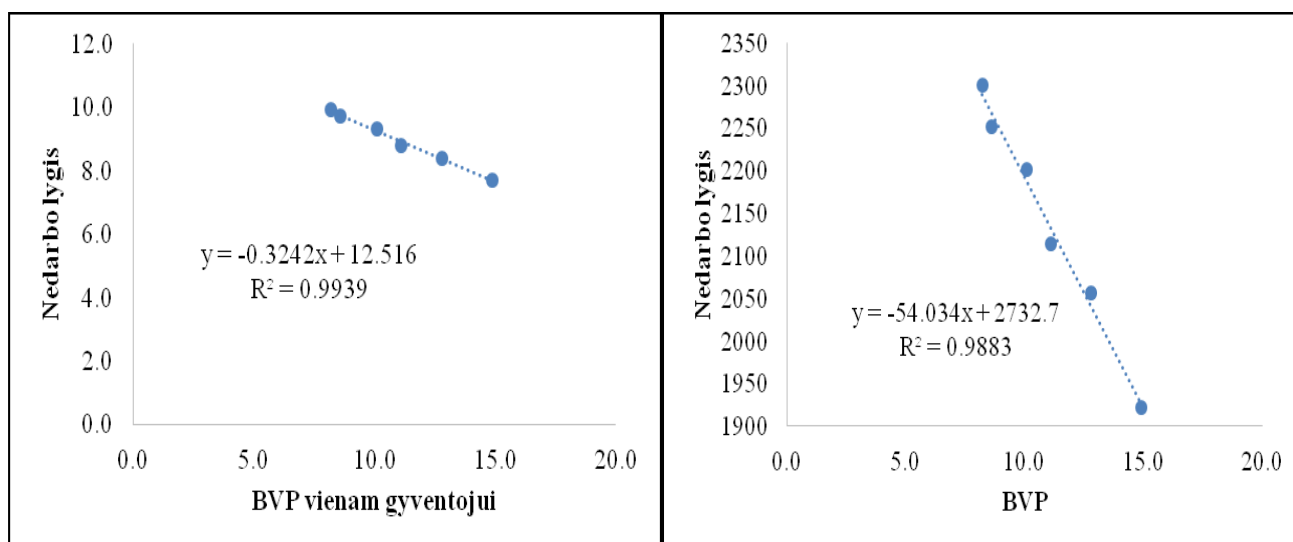
Siekiant išsiaiškinti, kokią įtaką makroekonominiai veiksniai daro Panevėžio miesto nedarbo rodikliams, atliekama koreliacinė analizė. Koreliacinei analizei atlikti naudojami 2 lentelės duomenys.

3 lentelė. Koreliacijos koeficiento skaičiavimas

		Nedarbo lygis	TUI metų pabaigoje	TUI vienam gyventojui	BVP	BVP vienam gyventojui	Vidutinis mėnesinis bruto DU
		(Y)	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)
Nedarbo lygis	(Y)	1					
TUI metų pabaigoje	(X ₁)	-0.90255	1				
TUI vienam gyventojui	(X ₂)	-0.94824	0.990798	1			
BVP	(X ₃)	-0.99413	0.885739	0.935419	1		
BVP vienam gyventojui	(X ₄)	-0.99696	0.876455	0.928889	0.998392	1	
Vidutinis mėnesinis bruto DU	(X ₅)	-0.96643	0.7911	0.865732	0.965043	0.972837	1

* skaičiavimai atlikti Excel programa

Kaip rodo 3 lentelė, stipriausias ryšys nustatytas tarp nedarbo lygio ir BVP vienam gyventojui bei tarp nedarbo lygio ir BVP. Egzistuoja stipri neigiama koreliacija ir tiesinis ryšys tarp nedarbo lygio ir BVP vienam gyventojui bei BVP (žr. 25 pav.).

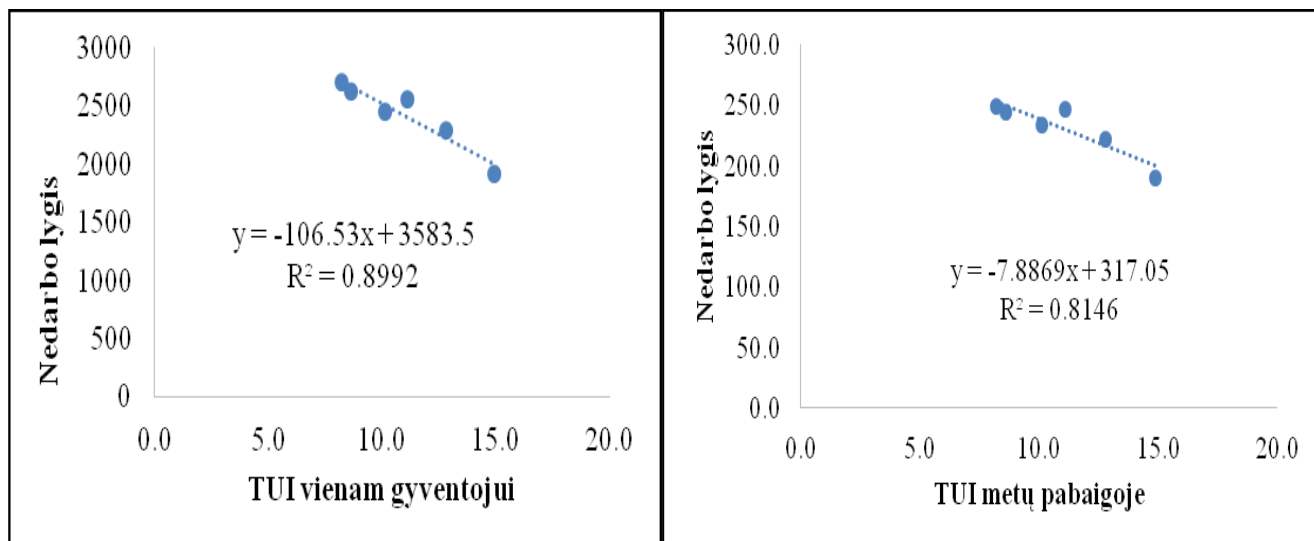


25 pav. Nedarbo lygio ir BVP vienam gyventojui/BVP sklaidos diagrama

Kaip rodo 25 paveikslas, stipriausias ryšys nustatytas tarp BVP vienam gyventojui ($r = -0.99696$) ir nedarbo lygio bei tarp BVP ($r = -0.99413$) ir nedarbo lygio. Tai rodo, kad bendrasis vidaus

produktas yra vienas iš svarbiausių ekonominių rodiklių, kuris savo ruožtu susijęs su nedarbo lygio rodikliu, atspindinčiu miesto ūkio vystymąsi.

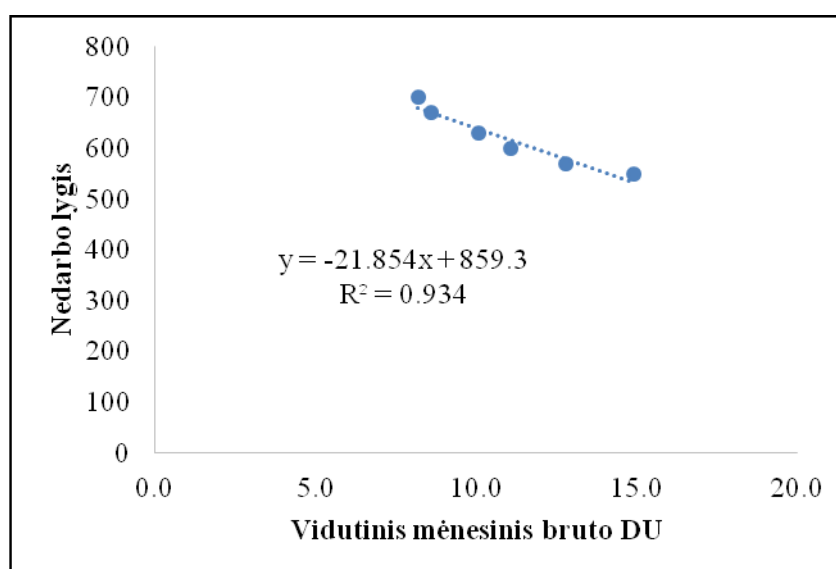
Tačiau ir su kitais rodikliais ryšys yra gana stiprus. Nedarbo lygio ir TUI vienam gyventojui/TUI metų pabaigoje sklaidos diagrama pateikta 26 paveiksle.



26 pav. Nedarbo lygio ir TUI vienam gyventojui/TUI metų pabaigoje sklaidos diagrama

26 paveikslas rodo, kad nustatytas stiprus tiesinis ryšys ir neigiama koreliacija tarp TUI vienam gyventojui ($r = -0.94824$) ir nedarbo lygio bei tarp TUI metų pabaigoje ($r = -0.90255$) ir nedarbo lygio. Kuo daugiau tiesioginių užsienio investicijų tenka miestui, tuo daugiau darbo vietų ir aukštesnė pridėtinė vertė yra sukuriama mieste.

Taip pat labai svarbus rodiklis – tai vidutinis mėnesinis bruto DU. Vidutinio mėnesinio bruto DU sklaidos diagrama pateikta 27 paveiksle.



27 pav. Nedarbo lygio ir vidutinio mėnesinio bruto DU sklaidos diagrama

27 paveikslas rodo, kad nustatytas stiprus tiesinis ryšys ir neigiama koreliacija tarp vidutinio mėnesinio bruto DU ($r = -0,96643$) ir nedarbo lygio. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis – ikimokestinis darbo užmokestis, vidutiniškai tenkantis vienam samdomajam darbuotojui (neatskaičius fizinių asmenų pajamų ir valstybinio socialinio draudimo mokesčių, kuriuos moka darbuotojas).

Nedarbo lygis ir bendrasis vidaus produktas (BVP) yra glaudžiai susiję rodikliai, kuo daugiau sukuriama produkcijos, tuo didesnė darbo jėgos paklausa ir tuo mažesnis nedarbo lygis. O kuo daugiau pagaminama produkcijos, tuo BVP aukštesnis. BVP vienam gyventojui parodo gyvenimo lygį mieste. Kuo aukštesni BVP ir BVP vienam gyventojui, tuo mažesni nedarbo rodikliai. Todėl būtina skatinti verslumą Panevėžio mieste, kad miesto ūkio subjektų kuriamas BVP didėtų, augtų vidaus paklausa ir gaunamas pelnas. Tai paskatintų naujų įmonių kūrimą, savarankiškai dirbančiųjų skaičiaus didėjimą ir esamo verslo plėtrą.

Tiesioginės užsienio investicijos tai – ilgalaikės investicijos, o jų kiekis reikšmingas miesto ekonomikos vystymuisi bei darbo vietų kūrimui. Miestai, pritraukiantys didesnę kiekį tiesioginių užsienio investicijų, vystosi sparčiau ir greičiau pasiekia aukštesnį pragyvenimo lygį. Todėl TUI pritraukimas į Panevėžio miestą yra strategiškai svarbus ilgalaikis procesas, jam skatinti reikia sukurti patrauklias užsienio kapitalo atėjimo sąlygas šiame mieste, o tada galima tikėtis pastovaus TUI bei TUI vienam gyventojui augimo. Užsienio investuotojai, investuodami į verslo kūrimą ar plėtrą, sukuria naujas darbo vietas, kurios neretai yra apmokamos didesniais atlyginimais. TUI pritraukimas į šalį ar tam tikrą miestą, tiesiogiai prisideda prie nedarbo mažinimo ir gyvenimo kokybės gerinimo. Juk mažėjant nedarbui, didėja bendra gyventojų perkamoji galia, tai ir yra vienas svarbių kriterijų, pritraukiantis užsienio investuotojus.

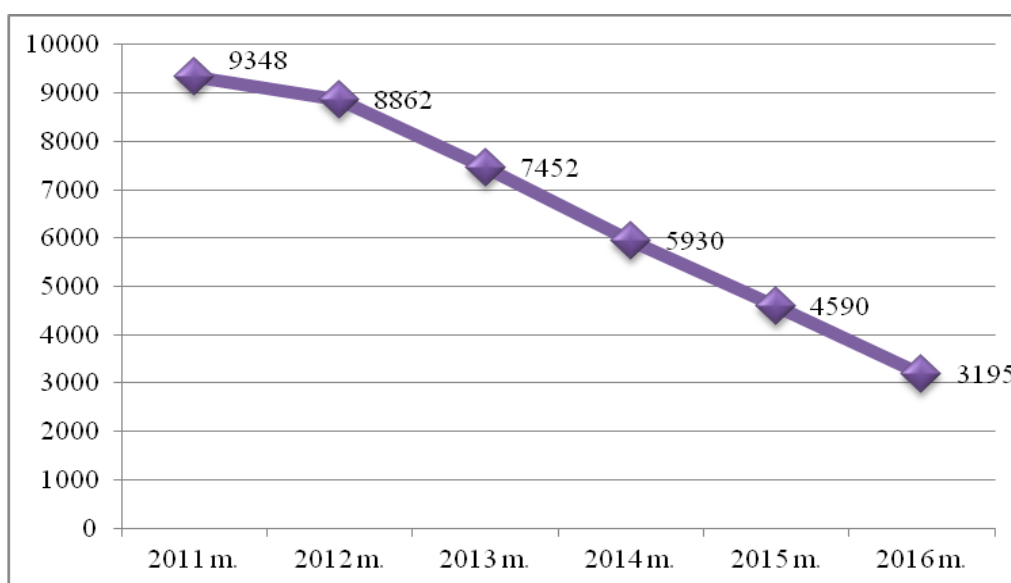
Jeigu nedarbo lygis mieste tendencingai auga, vadinasi, daugelis įmonių turi finansinių sunkumų, todėl daugelio veikiančių įmonių finansiniai rezultatai prastėja. Šis rodiklis, didėjant nedarbo lygiui mieste, nebūtinai pradeda mažėti, bet gana ilgą laiką išlieka nekintantis, kol ekonomika pradeda atsigausti. Nedarbo mažėjimas reiškia, kad įmonės pradeda plėsti savo veiklą. Jos didina darbuotojų skaičių, siekdamos didinti gamybą ir patenkinti išaugusią paklausą. Tai turi įtakos ir vidutinio mėnesinio bruto DU augimui. Įmonės siekdamos padaryti didesnes darbų apimtis priima į darbą naujus darbuotojus, kurių darbo užmokesčio derėjimosi galia išauga. Todėl Panevėžio mieste būtina skatinti naujų įmonių kūrimąsi, kuris suformuotų palankias sąlygas darbo užmokesčio augimui.

Apibendrinant poskyrį matyti, kad didelę įtaką Panevėžio miesto nedarbo lygiui turi makroekonominės aplinkos rodikliai, tokie kaip: pritrauktos tiesioginės užsienio investicijos (TUI) ir BVP apimtis. TUI – tai užsienio valstybių, tarptautinių organizacijų, užsienio fizinių ar juridinių asmenų investicijos, įsigijamas ilgalaikis turtas, žemė, pastatai, įrenginiai ar veikiančios įmonės, jų akcijos. BVP parodo bendrą ekonominę pajėgumą, kuris yra svarbus rodiklis kiekvienam miestui. Bendrasis rodiklis, rodantis pragyvenimo lygį, – tai BVP dalis, tenkanti vienam gyventojui. Šiam

rodikliui augant, kyla visuomenės gyvenimo lygis ir pasitenkinimas. Todėl itin svarbu kurti palankią aplinką užsienio investicijoms bei skatinti verslumą Panevėžio mieste, nes tai užtikrina darbo jėgos paklausą, darbo užmokesčio lygmens ir tuo pačiu vartojimo augimą mieste.

4.3. Panevėžio miesto darbo rinkos politikos priemonių vertinimas

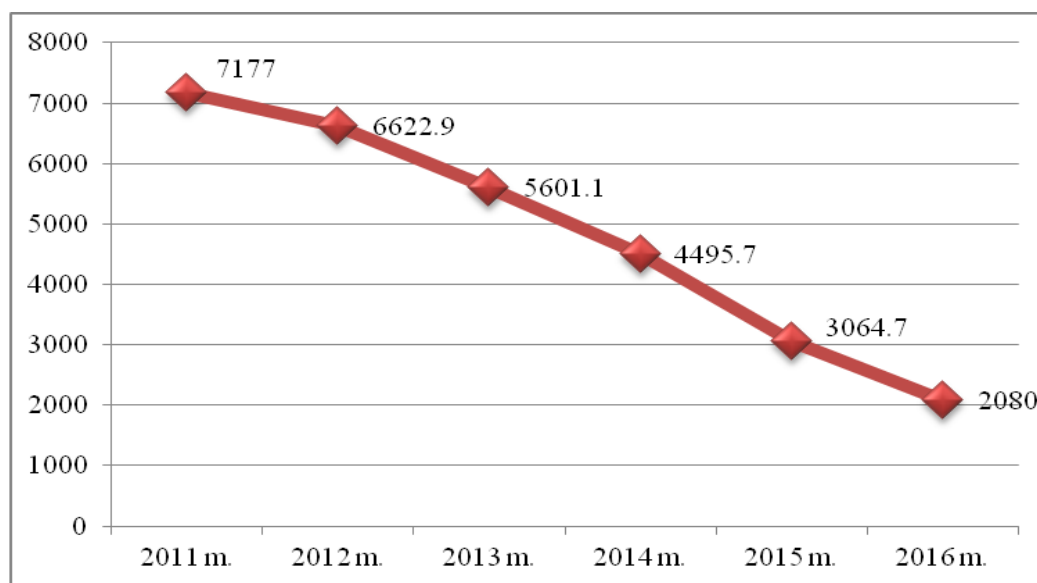
Darbo rinkos politika yra skirstoma į pasyvią ir aktyvią darbo rinką. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės taikomos Panevėžio mieste. Panevėžio miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų skyriaus duomenimis, socialinės pašalpos gavėjų skaičius 2011 – 2016 m. laikotarpiu pateikiamas 28 paveiksle.



28 pav. Socialinės pašalpos gavėjų skaičiaus kitimas Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm. (sudaryta pagal Panevėžio miesto savivaldybės duomenis)

Atsižvelgiant į 28 paveikslo duomenis galima teigti, kad kiekvienais metais socialinių pašalpų gavėjų skaičius tendencingai mažėjo. 2011 m. socialinės pašalpos gavėjų skaičius Panevėžio mieste siekė 9348. 2012 m. 8862 asmenys gavo socialines pašalpas. 2013 m. mažėjimo tendencija išlieka ir pašalpų gavėjų skaičius sumažėjo iki 7452 asmenų. 2014 m. 5930 Panevėžio miesto gyventojų gavo socialines pašalpas, 2015 m. 4590 asmenų, o 2016 m. šis rodiklis sumažėjo net iki 3195 asmenų. Socialinė pašalpa tai nepasiturintiems asmenims skiriama pinigine socialine parama arba būsto šildymo išlaidų, geriamojo ir karšto vandens išlaidų kompensavimas. Vyrauja nuomonė, kad socialinės pašalpos skatina nedarbo lygį. Taip manoma todėl, kad asmenims, kurie gyvena nepasiturinčiai ir gauna nedidelį darbo užmokestį, suteikiama socialinė parama. Įvertinus gautos paramos dydį, dažnai pasirenkama vienam iš šeimos narių nedirbti ir gauti socialinę paramą, nei dirbti už minimalų atlyginimą ir negauti socialinės paramos.

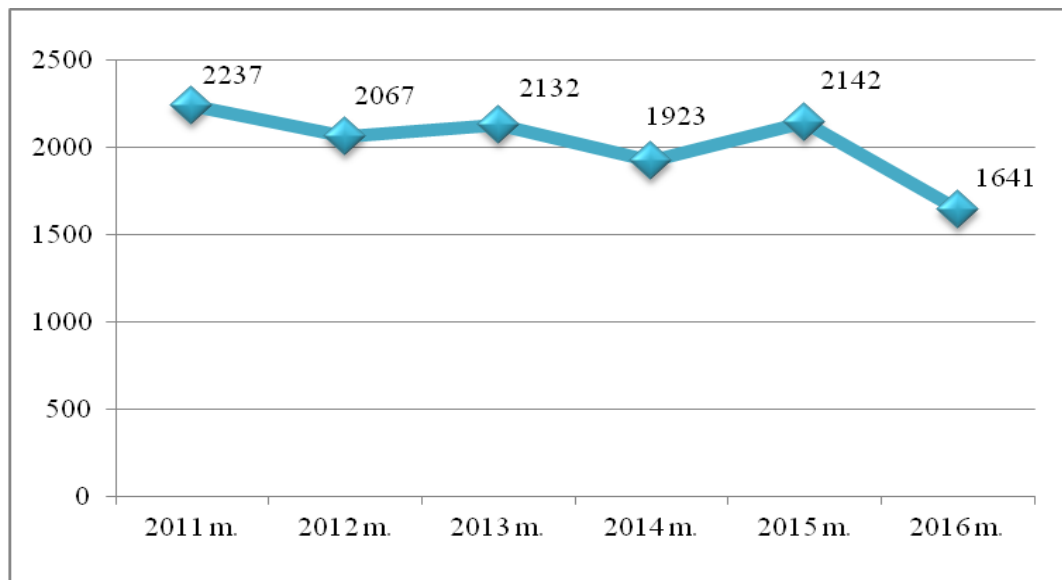
Panevėžio miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų skyriaus duomenimis, 2011 – 2016 m. laikotarpio išlaidos socialinėms pašalpoms išmokėti pateiktos 29 paveiksle.



29 pav. Išlaidų socialinėms pašalpoms kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, tūkst. Eur (sudaryta pagal Panevėžio miesto savivaldybės duomenis)

Išlaidos socialinėms pašalpoms (žr. 29 pav.) kiekvienais metais tendencingai mažėja, priklausomai nuo socialinės pašalpos gavėjų skaičiaus (žr. 28 pav.). 2011 m. 7177 tūkst. Eur išmokėta socialinėms pašalpoms. 2012 m. 6622,9 tūkst. Eur. 2013 m. išlaidos socialinėms pašalpoms ir toliau mažėja – 5601,1 tūkst. Eur. 2014 m. 4495,7 tūkst. Eur išmokėta socialinėms pašalpoms. 2015 m. 3064,7 tūkst. Eur, o 2016 m. išlaidos socialinėms pašalpoms sumažėjo iki 2080 tūkst. Eur. Tam įtakos turėjo ir asmenų dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Remiantis Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenimis, pateikiamos (žr. 30 pav.) bedarbių, kuriems taikytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, skaičiaus kitimo tendencijos.



30 pav. Bedarbių, kuriems taikytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, skaičius kitimas 2011 – 2016 m. laikotarpiu, asm. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

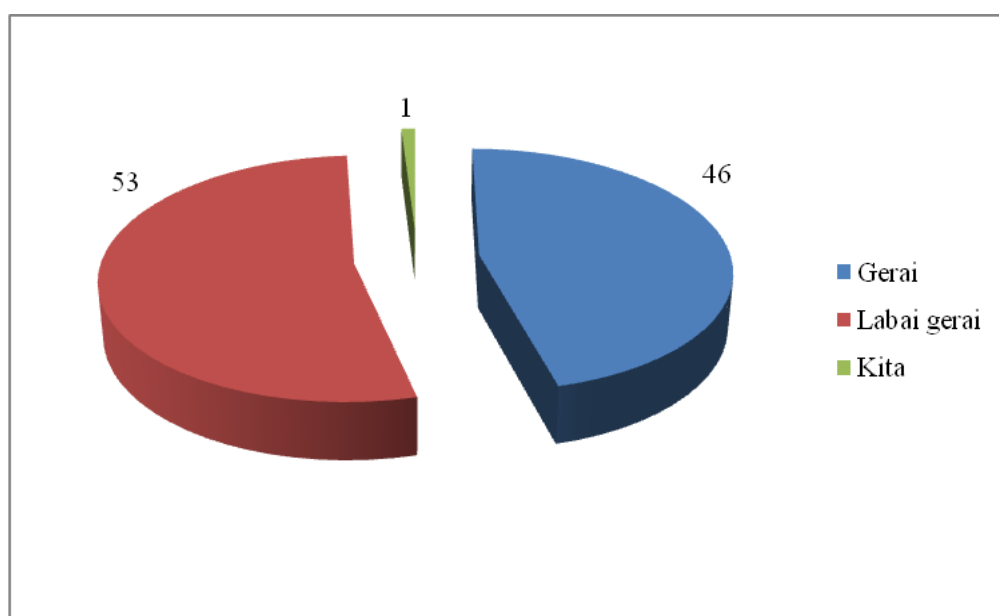
Kaip rodo 30 paveikslas, 2011 m. 2237 bedarbiams taikytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. 2012 m. bedarbių, kuriems taikytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, sumažėjo, lyginant su 2011 m., ir siekė 2067 bedarbius, o 2013 m. bedarbių skaičius padidėjo iki 2132. 2014 m. bedarbių, kuriems taikytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, rodiklis vėl mažėjo ir siekė 1923. 2015 m. nežymus padidėjimas – 2142 bedarbiams taikytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Tačiau 2016 m. šis rodiklis ir vėl sumažėjo iki 1641. Darbo biržos duomenimis (žr. 4 lentelė) pati aktyviausia darbo rinkos politikos priemonė yra profesinis mokymas. Bedarbių nereikia skatinti dalyvauti profesiniame mokyme, jie patys to noriai imasi. Todėl, kad dalyvaudami profesinio mokymo programose, jie ne tik įgyja tam tikrą profesiją, bet ir gauna tuo laikotarpiu pašalpą. Įgiję profesiją ir įsidarbinę bedarbiai tampa aktyviais darbo rinkos dalyviais taip mažindami nedarbo lygį mieste.

4 lentelė. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu, proc. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Profesinis mokymas	29.3	28.2	26	26.9	52.1	54.5
Profesinė rehabilitacija	0.4	0.3	2.3	0	0.9	2.6
Įdarbinimas subsidijuojant	20.4	23	11.3	40	11.6	14.9
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	16.8	15.4	5.7	11	11.5	6.5
Viešieji darbai	4.2	5	48.5	3.4	3.8	5.2
Darbo rotacija	0.2	0	0	4.2	0	0
Įdarbinimas į steigiamas subsidijuojamas darbo vietas	27.8	26.9	5.5	3.4	15.8	14.9
Įdarbinimas į vietas, įsteigtas pagal Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus	0.8	1.2	0.7	0.8	1.7	1.4
Teritorinis judumas	0.1	0	0	0	2.6	0

4 lentelės duomenys rodo, kad profesinis mokymas yra viena iš aktyviausių darbo rinkos politikos priemonių. 2011 m. 29,3 proc. nusiųstų į aktyvios darbo rinkos politikos priemones bedarbių mokėsi ir įgijo profesiją. 2012 m. 28,2 proc., 2013 m. 26 proc., 2014 m. 26,9 proc. 2015 m. aktyvios darbo rinkos politikos priemonė – profesinis mokymas pasiekė net 52,1 proc., o 2016 m. net 54,5 proc. Tai rodo, kad profesinis mokymas yra efektyvi priemonė padedanti įgyti reikiamų žinių ir įgūdžių. Įgijus tam tikrą paklausia profesiją atsiranda didelė tikimybė įsidarbinti ir tapti aktyviu darbo rinkos dalyviu bei mažinti nedarbo lygį.

Remiantis Panevėžio teritorinės darbo biržos registruotų bedarbių profesinio mokymo vertinimo apklausų duomenimis, galima teigti, kad profesinis mokymas naudingas daugumai dalyvių. Profesinio mokymo įvertinimas pateiktas 31 paveiksle.



31 pav. Profesinio mokymo vertinimas 2014 – 2015 m. laikotarpiu, proc. (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Panevėžio teritorinė darbo birža 2014 – 2015 metais atliko profesinio mokymo vertinimą, apklausiant registruotus bedarbius, kurie buvo nusiųsti į įvairias profesinio mokymo programas. Apibendrinus apklausų duomenis ir juos susisteminus (žr. 31 pav.) matyti, kad pasitenkinimas profesiniu mokymu yra akivaizdus. Net 53 proc. bedarbių profesinį mokymą įvertino labai gerai, o 46 proc. įvertino gerai. Likęs 1 proc. apklaustųjų nurodė kitą profesinio mokymo įvertinimą. Tai rodo, kad įgiję profesijas asmenys padidina savo konkurencines galimybes darbo rinkoje ir prisideda prie nedarbo mažinimo.

Kadangi baigiamojo darbo tema yra susijusi su nedarbo mažinimu Panevėžio mieste, todėl apžvelgta, kokie kvalifikacijos įgijimo ir tobulinimo kursai yra siūlomi šiame mieste, kokios

specialybės yra paklausiausios, su kuriomis mokymo įstaigomis bendradarbiaujama. Apžvelgti duomenys pateikti 5 lentelėje.

5 lentelė. Profesinio mokymo programos Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu (sudaryta pagal Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenis)

Programa	Mokymo įstaiga
Draudimo konsultanto mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio verslo konsultacinis centras“
Apskaitininko mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio verslo konsultacinis centras“
Verslo organizatoriaus mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio verslo konsultacinis centras“
Sekretoriaus-referento mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio verslo konsultacinis centras“
Įmonės darbo organizatoriaus mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio verslo konsultacinis centras“
Logisto mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio verslo konsultacinis centras“
Kompiuterio vartojimo pagrindai mokymo programa	Uždaroji akcinė bendrovė „MINTIES VINGIAI“
Verslo įmonių kompiuterininko programa	Uždaroji akcinė bendrovė „MINTIES VINGIAI“
Skaitmeninių technologijų – interneto puslapių projektuotojo	Uždaroji akcinė bendrovė „MINTIES VINGIAI“
Apskaitininko mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Autokrautuvo vairuotojo mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Elektrinių krautuvų ir vežimėlių vairuotojo mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Floristo-gėlių pardavėjo mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Manikiūrininko mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Naftos produktų degalinės operatoriaus mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Pynėjo iš vytelių mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Siuvinėtojo mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Krautuvų vairuotojo mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Suskystintų naftos dujų degalinės operatoriaus mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“
Keramikos dirbinių lipdytojo mokymo programa	Viešoji įstaiga „Panevėžio darbo rinkos mokymo centras“

Kaip rodo 5 lentelė, bendradarbiaujama su įvairiomis mokymo įstaigomis, siekiant integruoti bedarbius į darbo rinką. Taip pat siūlomos įvairios profesijos, iš jų gausos, kiekvienas gali išsirinkti sau priimtina. Tai perspektyviausios mokymosi programos, užtikrinančios nemažas galimybes įsidarbinti įgijus kvalifikaciją. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, tokios kaip profesinis mokymas, persikvalifikavimas, užtikrina pagrindinę asmens funkcionavimo visuomenėje sąlygą –

materialinį pagrindą. Tai labai svarbu esant dideliam nedarbui. Darbo biržos siūlomos priemonės suteikia galimybę patenkinti ne tik dabartinius jos dalyvių poreikius, formuodamos darbo įgūdžius ir stiprindamos savęs vertinimą, jos sudaro pagrindą šių poreikių tenkinimui ilgalaikėje perspektyvoje. Profesinis mokymas yra viena iš pagrindinių aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, lemianti nedarbo mažėjimą. Ši aktyvios darbo rinkos politikos priemonė prisideda prie darbuotojų gebėjimų tobulinimo, kurie itin svarbūs norint išlikti ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje. Darbo rinkos profesinio mokymo nauda pagrįsta ekonominiu efektyvumu ir socialine nauda tiek darbo rinkai, tiek miestui, tiek pačiam asmeniui.

Todėl siekiant sumažinti nedarbo lygį Panevėžio mieste, būtina skatinti darbdavius priimti į darbą naujus darbuotojus, lanksčiai reaguojant į pokyčius darbo rinkoje. Švietimo sistema turėtų didelį dėmesį skirti kokybiškų persikvalifikavimo ir profesinio mokymo paslaugų įvairovei. Gerinti galimybes užsiimti individualia veikla, plėtoti smulkų verslą bei paskatinti bedarbių aktyvumą ir padėti jiems finansiškai pradėdami individualią veiklą.

Apibendrinant galima teigti, kad Panevėžio mieste buvo taikomos pasyvios darbo rinkos politikos priemonės, tačiau Panevėžio miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų skyriaus duomenimis, socialinės pašalpos gavėjų skaičius kiekvienais metais tendencingai mažėjo. Išlaidos socialinėms pašalpoms taip pat kiekvienais metais tendencingai mažėjo, tam turėjo įtakos socialinės pašalpos gavėjų skaičius. O išanalizavus aktyvios darbo rinkos politikos priemones išryškėjo, kad viena iš aktyviausių darbo rinkos politikos priemonių yra profesinis mokymas. Profesinis mokymas suteikia galimybę patenkinti ne tik dabartinius darbo rinkos poreikius, bet ir formuoja darbo įgūdžius ir stiprina savęs vertinimą bei sudaro pagrindą šių poreikių tenkinimui ilgalaikėje perspektyvoje.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Panevėžio mieste kiekvienais metais gyventojų skaičius mažėja, tačiau nedarbo lygis išlieka gana nemažas, vidutiniškai šešerių metų laikotarpiu nedarbo lygis sudaro 10,95 proc. Analizuojamu laikotarpiu nuo 2011 m. iki 2016 m., Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenimis, vyrų nedarbo rodikliai visą laikotarpį buvo aukštesni nei moterų, o užregistruotų bedarbių – jaunimo iki 29 metų tendencijos permainingos. Didesniuose miestuose atsiveria didesnės galimybės dirbti ir būti aktyviu darbo rinkos dalyviu. Panevėžio mieste aukštą nedarbo lygį lemia tai, kad retai kuriam pasiseka gauti vietą dirbti pagal savo specialybę ar uždirbti pageidaujamą darbo užmokestį. Susidariusi situacija darbo rinkoje atspindi, kad nedarbo lygmens problema ir jo mažinimo galimybių vertinimas Panevėžio mieste išlieka itin aktuali mokslinė problema.
2. Nedarbas tai sudėtingas ekonominis ir socialinis reiškinys, kuris daro didelį poveikį šalies ekonominiams rodikliams. Nedarbas skirstomas į trumpalaikį ir ilgalaikį nedarbą. Išskiriami trys pagrindiniai nedarbo tipai: laikinasis (migracinis) nedarbas, kuris atsiranda normaliaame darbo paieškos procese ir yra neišvengiamas, struktūrinis nedarbas, atsiranda, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros, bei ciklinis nedarbas, kurį sukelia bendrųjų išlaidų nepakankamumas esant ekonomikos nuosmukiui. Nedarbą sukelia įvairios priežastys – per aukštas darbo užmokesčio lygis, nepakankama darbo paklausa, darbo rinkos nelankstumas, informacijos trūkumas apie laisvas darbo vietas ar tinkamo išsilavinimo neturėjimas. Nedarbo pasekmės skirstomos į dvi grupes – makroekonominės ir mikroekonominės pasekmės. Makroekonominiu požiūriu nedarbo kaštai apima ekonominius kaštus, finansinius kaštus, visuomeninius kaštus, mikroekonominiu – patiriamą psichologinę žalą ir žmogiškojo kapitalo praradimą. Ilgą laiką nedirbusius asmenis grąžinti į darbo rinką nėra taip paprasta, labai svarbu padėti jiems rasti darbo vietą, o įsidarbinus, išsaugoti tą darbo vietą. Todėl, siekiant sumažinti nedarbo lygį, dėmesys turi būti skiriamas darbo jėgos paklausos didinimui ir naujų darbo vietų kūrimui.
3. Sparčiai augant nedarbui pradėtos taikyti įvairios darbo rinkos politikos priemonės, kad bedarbiai lengviau integruotųsi į darbo rinką ir pradėtų dirbti. Darbo rinkos politika ne tik teoriškai, bet ir praktiškai suskirstyta į dvi dalis – aktyvias ir pasyvias darbo rinkos politikos priemones. Pasyvioji darbo rinkos politika apibūdinama kaip bedarbio pašalpų mokėjimo sąlygų, jų administravimo reglamentavimas ir nustatymas. Tačiau teisę gauti nedarbo pašalpas turi tik bedarbiai, kurie gali dirbti ir intensyviai ieško darbo. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės – tai tarsi skatinimo priemonė bei trumpalaikė pagalba netekus darbo. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės apima tiek valstybės socialinių, tiek ekonominių priemonių

sistemą. Šios darbo rinkos politikos priemonės apima visą tikslų įvairovę – darbo vietų kūrimą bei perskirstymą, įgūdžių įgijimo ir žmogiškojo kapitalo stiprinimą, elgsenos ir nuostatų pokyčių skatinimą, iš darbo gaunamų pajamų bei potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimą. Bedarbių profesinis mokymas ir neformalusis švietimas yra viena iš svarbių aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, leidžiančių bedarbiams įgyti kvalifikaciją, trūkstamų kompetencijų ir pagerinti įsidarbinimo galimybes.

4. Panevėžio teritorinėje darbo biržoje įregistruotos laisvos darbo vietos atspindi analizuojamo 2011 – 2016 m. laikotarpio padėtį, tačiau įsidarbinimo dinamika nėra analogiška įregistruotų laisvų darbo vietų dinamikai. Kiekvienais metais įdarbinama vis mažiau registruotų bedarbių į laisvas darbo vietas, todėl išlieka gan aukštas nedarbo lygis mieste. Panevėžio miesto nedarbo lygiui didelę įtaką turi makroekonominės aplinkos rodikliai, tokie kaip: pritrauktos tiesioginės užsienio investicijos (TUI) ir BVP apimtis. Atliekant koreliacinę analizę, pasirinkti šie ekonominiai rodikliai: nedarbo lygis Panevėžio mieste, TUI metų pabaigoje Panevėžio mieste, TUI vienam gyventojui Panevėžio mieste, BVP Panevėžio regiono, BVP vienam gyventojui Panevėžio regiono ir Panevėžio miesto vidutinis mėnesinis bruto DU. Stipriausias ryšys nustatytas tarp BVP vienam gyventojui ir nedarbo lygio bei tarp BVP ir nedarbo lygio. Taip pat nustatytas stiprus tiesinis ryšys ir neigiama koreliacija tarp TUI vienam gyventojui ir nedarbo lygio bei tarp TUI metų pabaigoje ir nedarbo lygio. Stiprus tiesinis ryšys ir neigiama koreliacija nustatyta ir tarp vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir nedarbo lygio. Todėl itin svarbu kurti palankią aplinką užsienio investicijoms bei skatinti verslumą Panevėžio mieste, nes tai užtikrina darbo jėgos paklausą, darbo užmokesčio lygmens ir tuo pačiu vartojimo augimą mieste.
5. Remiantis Panevėžio miesto savivaldybės administracijos Socialinių reikalų skyriaus duomenimis, Panevėžio mieste 2011 – 2016 m. laikotarpiu buvo taikomos pasyvios darbo rinkos politikos priemonės, tačiau socialinės pašalpos gavėjų skaičius kiekvienais metais tendencingai mažėjo. Taip pat kiekvienais metais tendencingai mažėjo išlaidos socialinėms pašalpoms, tam turėjo įtakos socialinės pašalpos gavėjų skaičius. O įvertinus aktyvios darbo rinkos politikos priemones, remiantis Panevėžio teritorinės darbo biržos duomenimis, pati aktyviausia darbo rinkos politikos priemonė – profesinis mokymas. Panevėžio teritorinė darbo birža 2014 – 2015 metais atliko profesinio mokymo vertinimą, apklausiant registruotus bedarbius, kurie buvo nusiųsti į įvairias profesinio mokymo programas. Net 53 proc. bedarbių profesinį mokymą įvertino labai gerai, o 46 proc. įvertino gerai. Tai rodo, kad įgiję profesijas asmenys padidina savo konkurencines galimybes darbo rinkoje ir prisideda prie nedarbo mažinimo mieste.

REKOMENDACIJOS

Siekiant sumažinti nedarbo lygį Panevėžio mieste, būtina skatinti darbdavius priimti į darbą patirties neturinčius jaunos žmones, gerinti galimybes užsiimti individualia veikla, plėtoti smulkųjį verslą. Paskatinti bedarbių aktyvumą ir padėti jiems finansiškai pradedant individualią veiklą. Būtina tobulinti darbo rinkos paslaugas bei deficitinių specialybių profesionalų paruošimą ir suteikti valstybės pagalbą bedarbiams, mažinti pajamų mokesčių. Dėmesys turi būti skiriamas ir darbo jėgos paklausos didinimui, bendrosios paklausos didinimui bei darbo namuose plėtimui. Tačiau didžiausias dėmesys turi būti skiriamas papildomų darbo vietų kūrimui. Todėl būtina skatinti verslumą Panevėžio mieste, kad miesto ūkio subjektų kuriamas BVP didėtų, augtų vidaus paklausa ir gaunamas pelnas. Tai paskatintų savarankiškai dirbančiųjų skaičiaus didėjimą, esamo verslo plėtrą ir pritrauktų užsienio investuotojus. Užsienio investuotojai investuodami į verslo kūrimą ar plėtrą, sukuria naujas darbo vietas, kurios neretai yra apmokamos didesniais atlyginimais. Tiesioginių užsienio investicijų (TUI) pritraukimas į Panevėžio miestą, tiesiogiai prisidėtų prie nedarbo mažinimo, gyventojų gyvenimo kokybės gerinimo ir darbo užmokesčio augimo.

LITERATŪRA

- Auer, J. (1999). *Employment revival in Europe: Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and The Netherlands*. International Labour Office, Employment Analysis and Research Unit. Geneva.
- Bagdanavičius, J., Šiaudytis, V. ir Vaitelienė, A. (2007). *Statistikos metodai socialiniuose-ekonominiuose tyrimuose*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
- Bagdonas, E. (2009). *Socialinė statistika. Pirmoji dalis. Metodai*. Kaunas: „Technologija“.
- Bell D. N. F. ir Blanchflower D. G. (2010) *UK unemployment in the great recession* – University of Stirling and IZA/National Institute Economic Review, No. 214. [žiūrėta 2017- 09-09]. Prieiga per internetą <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/Bell-Blanchflower.pdf>
- Bosworth, D., Dawkins, P. ir Stromback, T. (1996). *The Economics of the Labour Market*. USA, Longman.
- Cartmel, F. ir Furlong, A. (2000). *Youth unemployment in rural areas*. Social Research in Transport (SORT) Clearinghouse.
- CrimethInc. – buvusių darbuotojų kolektyvas. (2016). *Darbas: kapitalizmas, ekonomika, pasipriešinimas*. Vilnius: Kitos knygos.
- Darbo rinkos prognozė 2012 metams Panevėžio apskrityje. [žiūrėta 2017-08-12]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/Documents/Prognoze_2012.pdf
- Darbo rinkios tendencijos. [žiūrėta 2017-10-26]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/Darbo%20rinkos%20tendencijos/Tendencijos.aspx>
- Darbo rinkos tendencijos 2016 m. I pusmetį. [žiūrėta 2017-08-06]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/Documents/darbo_rinkos_rodikliai_teritorijose/2016/PTDB_Darbo%20rinkos%20tendencijos%202016%20m.%20I%20pusm.pdf
- Ekonomika ir verslas. [žiūrėta 2017-10-16]. Prieiga per internetą <http://www.panevezys.lt/lt/verslininkams/ekonomika-ir-verslas.html>
- Employment in Europe 2006 (2006). *European Commision, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D. 1*. Brussels: European Communities. [žiūrėta 2017-09-15]. Prieiga per internetą <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1031&context=intl>
- Giddens, A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“.
- Griškevičienė, D. (2006). *Žmonių išteklių valdymas šalies ūkyje ir transporto sektoriuje*. Vilnius: Leidykla Technika.
- Gruževskis, B. (2002). *Žmogaus socialinė raida : užimtumas*. Vilnius: Justitia.

- Hardwick, P., Khan, B. ir Langmead, J. (1994). *An introduction to Modern Economics*. USA, Longman.
- Hearley, N. M. (1995). *The Economics of New Europe*. London.
- Jakutis, A., Petraškevičius, V., Stepanovas, A. ir Andriušaitienė, D. (2012). *Ekonomikos teorija*. Vilnius: Leidykla „Eugrimas“.
- Jančiauskas, E. (2006). *Valstybės darbo rinkos politika*. Vilnius: Krašto apsaugos ministerijos Leidybos ir informacinio aprūpinimo tarnyba.
- Kinderis, R. (2008). *Lietuvos darbo išteklių*. Vilnius: UAB Ciklonas.
- Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktorius įsakymas dėl darbo rinkos stebėsenos vykdymo. [žiūrėta 2017-09-20]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e1c1696062d311e7b85cfdc787069b42>
- Mai, J. (2011). *Karjeros biblija*. Vilnius: „Alma littera“.
- Martinkus, B., Sakalas, A. ir Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
- Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija.
- Martinkus, B., Žilinskas, V. (2001). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
- Mokslinio tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir profesinės reabilitacijos programos efektyvumo vertinimas“ ataskaita (2010). [žiūrėta 2017-09-20]. Prieiga per internetą http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2010_ADRPR_efektyvumo_vertinimas.pdf
- Moskvina, J. ir Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*. Vilnius: Technika.
- Nedarbo rodikliai Panevėžio mieste toliau mažėja. [žiūrėta 2017-08-29]. Prieiga per internetą <https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=1186>
- Pagrindiniai ekonominiai rodikliai. [žiūrėta 2017-10-26]. Prieiga per internetą <http://www.panevezys.lt/lt/verslininkams/informacija-investuotojams/pagrindiniai-ekonominiai-rodikliai.html>
- Panevėžio teritorinė darbo birža. Apklausų rezultatai. [žiūrėta 2017-10-30]. Prieiga per internetą <https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/ata/Sarasas.aspx>
- Panevėžio teritorinė darbo birža. *Asmenų, baigusių profesinio mokymo kursus apklausų rezultatai 2014 m.* [žiūrėta 2017-10-30]. Prieiga per internetą [https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/Documents/Apklausos/Profesinio%20mokymo%20Overtinimas%20\(2014%20m.\).pdf](https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/Documents/Apklausos/Profesinio%20mokymo%20Overtinimas%20(2014%20m.).pdf)

Panevėžio teritorinės darbo biržos 2013 metų veiklos ataskaita. [žiūrėta 2017-08-06]. Prieiga per internetą

https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/Apie/Documents/Dokumentai/2013m_veiklos_atask.pdf

Panevėžio teritorinės darbo biržos 2014 metų veiklos ataskaita. [žiūrėta 2017-08-06]. Prieiga per internetą

<https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/Apie/Documents/Dokumentai/2014%20m.%20veiklos%20ataskaita.pdf>

Panevėžio apskrities ekonomikos raidos tendencijos. [žiūrėta 2017-08-26]. Prieiga per internetą

https://www.versli Lietuva.lt/uploads/media/57d66d2f3a111/2016.09.12_Panevezys.pdf

Panevėžio miestas. [žiūrėta 2017-10-16]. Prieiga per internetą

<https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/Miestas/Situacijos.aspx>

Panevėžys. [žiūrėta 2017-08-06]. Prieiga per internetą

<https://lt.wikipedia.org/wiki/Panev%C4%97%C5%BEys>

Paulavičius, K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU leidykla.

Profesinio mokymo paslaugų vertinimas 2015 m. [žiūrėta 2017-10-29]. Prieiga per internetą

[https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/Documents/Apklausos/Profesinio%20mokymo%20Opaslaug%C5%B3%20vertinimas%20\(2015%20m.\).pdf](https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/DarboRinka/Documents/Apklausos/Profesinio%20mokymo%20Opaslaug%C5%B3%20vertinimas%20(2015%20m.).pdf)

Pukelienė, V., Žukauskas, P., Lydeka, Z., Levišauskaitė, K. (2006). *Ekonomika*. Vilnius: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

Rodiklių duomenų bazė. [žiūrėta 2017-10-16]. Prieiga per internetą <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>

Sessemeier, W. ir Blauermel, G. (1997). *Arbeitsmarkttheorien: ein überblick*. Heidelberg: Physica – Verlag.

Simanavičienė, Ž., Barkauskas, V., Bruneckienė, J., Gižienė, V., Guzavičius, A., Žalgirytė, L., Vilkė, R. (2014). *Inžinerinių sprendimų ekonomika: pratybų sąsiuvinys*. Kaunas: leidykla „Technologija“.

Skominas V. (2006). *Makroekonomika*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

Smalskys, V. (2005). „Gerovės valstybės“ ir socialinės viešosios politikos kryptių teoriniai aspektai. Kaunas: Technologija.

Snieška, V., Baumilienė, V., Bernatonytė, D., Čiburienė, J., Dumčiuvienė, D., Juozapavičienė, A., Keršienė, R., Kavaliauskienė, V., Markauskienė, A., Mrazauskienė, B., Startienė, G., Pukelienė, V., Urbonas, J. (2011). *Makroekonomika*. Kaunas: KTU leidykla "Technologija"

Sozialkompass Europa (2016). *Soziale Sicherheit im Vergleich. Begleittexte zur Datenbank 7. Auflage*

Dezember 2016. [žiūrėta 2017-09-15]. Prieiga per internetą http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801-sozial-kompass-europasoziale-409.pdf?__blob=publicationFile

Šeputienė, J. (2012). *Makroekonomikos teorija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, VŠĮ.

Tartilas, J. (2005). *Nedarbo problema*. Vilnius: MRU leidykla.

Urbonas, J. A., Maksvytienė, I. ir Sabonienė, A. (2009). *Ekonomikos teorijos: praeities ir dabarties tendencijos*. Kaunas: „Technologija“.

PRIEDAI

Panevėžio teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių pasiskirstymas

Metai	2011 m.	2012 m.	2013 m.	2014 m.	2015 m.	2016 m.
Iš viso	19373	24611	23163	21060	21903	21065
Moterys	7776	9539	9312	9856	8915	8679
Vyrai	11597	15072	13851	11204	12988	12386
Moterys (proc.)	40,14	38,76	40,20	46,80	40,70	41,20
Vyrai (proc.)	59,86	61,24	59,80	53,20	59,30	58,80

Įregistruotų laisvų darbo vietų pasiskirstymas

Metai	2011 m.	2012 m	2013 m.	2014 m.	2015 m.	2016 m.
Iš viso	9600	7200	11500	11500	8200	7800
Terminuotos	3600	2556	3450	2530	1066	1248
Neterminuotos	6000	4644	8050	8970	7134	6552
Terminuotos (proc.)	37,5	35,5	30	22	13	16
Neterminuotos (proc.)	62,5	64,5	70	78	87	84

Įsidarbinimo struktūra pagal darbo sutarčių pobūdį

Metai	2011 m.	2012 m.	2013 m.	2014 m.	2015 m.	2016 m.
Iš viso	8500	7900	7300	6800	6700	6000
Terminuotos	3060	2370	2117	1564	1273	1140
Neterminuotos	5440	5530	5183	5236	5427	4860
Terminuotos (proc.)	36	30	29	23	19	19
Neterminuotos (proc.)	64	70	71	77	81	81