

BUHALTERINĖS APSKAITOS SPECIALYBĖS ABSOLVENTŲ ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŲ DARBO RINKOJE ANALIZĖ DARBO JĖGOS PASIŪLOS IR PAKLAUSOS KONTEKSTE

Audronė Bagdonienė

Lektorė

Šiaulių valstybinės kolegijos Verslo ir technologijų fakulteto

Apskaitos ir finansų katedra

El. paštas: ABagdoniene@gmail.com

Fausta Smolenskienė

Lektorė

Šiaulių valstybinės kolegijos Verslo ir technologijų fakulteto

Apskaitos ir finansų katedra

El. paštas: F.Smolenskiene@gmail.com

Problemos, su kuriomis susiduria jaunimas, norėdamas įsidarbinti ir sėkmingai išlikti bei konkuruoti darbo rinkoje, buvo ir yra ypač aktualios visuomenės gyvenime. Akivaizdu, kad absolventai, baigę mokymo institucijas, gali tikėtis sėkmingai įsidarbinti, jeigu jų specialybė priklauso paklausioms kategorijoms bei tokių specialistų poreikis darbo rinkoje didelis. Todėl buhalterinės apskaitos studijų programą baigusių absolventų įsiliejimo į darbo rinką galimybės straipsnyje analizuojamos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos turinio kontekste, remiantis Lietuvos statistikos departamento pateiktomis bendromis jaunimo užimtumo bei darbo biržos, kuri registruoja laisvų darbo vietų ir ieškančių darbo asmenų pagal profesijas tendencijomis. Atlikta analizė parodė, kad nors jaunimo nedarbo mastai nemažėja, tačiau buhalterinės apskaitos specialistai paskutiniaisiais metais darbo rinkoje yra tarp geidžiamiausių ir darbdavių ieškomų. Šios srities specialistų paklausos ir pasiūlos disbalanso santykis darbo rinkoje yra pakankamai mažas, todėl įsidarbinimo galimybės yra didelės.

Reikšminiai žodžiai: *darbo rinka, darbo jėgos paklausa ir pasiūla, absolventai, buhalterinės apskaitos specialistai.*

Įvadas

Tyrimo aktualumas. Akivaizdu, kad perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra labai svarbus kiekvieno individo gyvenime. Autoriai R. Brazienė, G. Merkys (2013) pažymi, jog būtent nuo šio proceso sėkmės priklauso jauno žmogaus savarankiškumas, asmeninių siekių ir ambicijų realizacijos galimybės, todėl tendencijų apie svarbiausias darbo rinkos charakteristikas, kurios apsprendžia įsidarbinimo ir karjeros vystymo galimybes, analizė išlieka aktuali periodiškai.

Pagal Lietuvos Respublikos Jaunimo pagrindų įstatymą (Žin., 2003, Nr. 119-5406) jaunimu (arba jaunais žmonėmis) laikoma nuo 14 iki 29 metų amžiaus asmenų grupė, kuriai priskiriami ir absolventai. Remiantis Statistikos departamento duomenimis, kasmet šalyje išsilavinimą įgyja per 20 tūkst. asmenų, jaunesnių nei 25 metų amžiaus, ir per 10 tūkst. – jaunesnių nei 30 metų amžiaus, kuriems labai svarbu, kad jų įgyta specialybė būtų paklausi ir tai užtikrintų galimybę įsitvirtinti darbo rinkoje, įsidarbinant į gerai apmokamą kvalifikuotą darbo vietą. Tačiau, kaip pažymi Europos Komisija (European Commission, 2011), Lietuvoje, kaip ir daugelyje Europos Sąjungos šalių, vyrauja jaunimui nepalanki darbo rinka, apimanti žemą šios homogeninės grupės užimtumą. Tai patvirtina ir statistikos duomenys: kas ketvirtas jaunas bedarbis iki 25 m. amžiaus – absolventas; 2009 - 2013 m. kasmet į darbo biržą kreipėsi apie 20 tūkst. absolventų. Taigi kokią profesiją pasirinkti? Kur studijuoti? Ar po studijų rasiu darbą? Su tokiais klausimais susiduria kiekvienas jaunas žmogus. Todėl, norint sėkmingai įsiliesti į darbo rinką, reikia ne tik įvertinti savo, kaip asmens, interesus (kokia veikla įdomiausia?) ir sugebėjimus, bet ir tokį svarbų veiksnį, kaip įsidarbinimo galimybes. Tam reikalinga nuolatinė darbo rinkos pokyčių analizė ir ateities matymas, kurie padeda efektyviau derinti darbo rinkos pasiūlą ir paklausą, nustatyti labiausiai trūkstamas arba perteklines specialybes bei ieškantiems darbo asmenims planuoti karjerą ir priimti informacija paremtus sprendimus.

Problemos ištyrimo lygis. Darbo rinkos problematika yra pakankamai aktuali ir jos aktualijomis domisi bei ją tyrinėja daug Lietuvos mokslininkų. Tačiau jaunimo integracijos į darbo rinką galimybės išsamiau pradėtos analizuoti tik per pastaruosius 10 – 15 metų. Autoriai B. Gruževskis ir L. Okunevičiūtė-Neverauskienė (2003) nagrinėjo aspektus, susijusius su jaunimo integracijos į darbo rinką problemomis; L. Okunevičiūtė-Neverauskienė ir A. Pocius (2001, 2008) tyrė jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijas ir jas įvertinančių rodiklių metodines skaičiavimo problemas bei jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybes; jaunimo padėtimi Baltijos šalių darbo rinkose aspektus analizavo D. Beržinskienė, D. Rudytė (2008); R. Brazienė, U. Šalkauskaitė (2012) domėjosi darbo rinkos reikalavimais ir jaunimo įsidarbinimo galimybėmis, analizuodamos darbo pasiūlos skelbimų turinį; R. Brazienė, G. Merkys (2013) domėjosi Lietuvos jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką teorinėmis prielaidomis ir kt. Išanalizavus mokslinę literatūrą, matyti, kad pastaraisiais metais šia tematika paskelbta nemažai publikacijų, tačiau tam tikrų homogeninių grupių, kaip, pvz., absolventų, įgijusių vienokią ar kitokią specialybę, įsidarbinimo galimybių darbo rinkoje padėties vertinimas nėra dažnas. Mokslinėje literatūroje galima aptikti vos keletą darbų, kuriuose analizuojamas šis aspektas: A. Pocius (2013) analizavo sveikatos specialistų, Ž. Martinaitis ir kt. (2010) Lietuvos universitetų absolventų, V. Beresnevičiūtė ir A. Poviliūnas (2007) magistrų absolventų, R. Brazienė, U. Šalkauskienė (2012) jaunimo, E. Marcinkevičienė (2013) aviacijos mechanikos absolventų integracijos darbo rinkoje galimybes. Todėl tyrimo problemą atskleidžia šie klausimai: kokios šiuo metu yra absolventų, įgijusių buhalterinės apskaitos specialybę, įsidarbinimo galimybės? Ar asmenys, įgiję tokį išsilavinimą, yra paklausūs darbo rinkoje?

Tyrimo objektas – buhalterinės apskaitos specialybės absolventų įsidarbinimo galimybės darbo rinkoje.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti buhalterinės apskaitos specialybės absolventų įsidarbinimo darbo rinkoje galimybes.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė ir sintezė, statistikos duomenų lyginamoji analizė ir apibendrinimas.

1. Įsidarbinimo galimybės lemiantys darbo rinkos veiksniai bei juos charakterizuojantys rodikliai

Aptariant žmogiškuosius išteklius ir jų padėtį darbo rinkoje, visuomet aktualu: kiek ir kokios kvalifikacijos, amžiaus, patirties darbuotojų darbo rinka gali pasiūlyti ir kiek jų gali būti įdarbinta? Taigi vienas iš esminių darbo rinkos aspektų yra tai, kad darbo rinką charakterizuoja du veiksniai, be kurių ši rinka neegzistuos – tai darbo jėgos pasiūla ir darbo jėgos paklausa, ir kaip teigia B. Martinkus, A. Sakalas ir A. Savanevičienė (2006) atlieka regulatoriaus vaidmenį, todėl padėtis joje turi būti subalansuota šių abiejų veiksmų požiūriu. Darbo jėgos pasiūlą apsprendžia norinčiųjų ir galinčiųjų dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė-demografinė bei profesinė-kvalifikacinė struktūra, o darbo jėgos paklausą – darbo kiekis, kurį gali ir nori samdyti darbdaviai, t.y. valstybė, įmonės bei privatūs asmenys (Kinderis, 2008). Tačiau, kaip yra žinoma, darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyros balansas iš tikrųjų retai pasiekiamas, nes darbo rinka yra viena iš dinamiškiausių rinkos posistemų, kurioje egzistuoja situaciniai darbo rinkos tipai: perteklinė, deficitinė, nulinė. Autorės D. Beržinskienė ir D. Rudytė (2008) pabrėžia, jog darbo rinkos dinamiškumas pasireiškia tuo, kad darbo jėgos pasiūla paprastai neatitinka darbo paklausos, nes darbo rinkoje dažnai vyrauja kiekybiniai nesutapimai bei struktūrinis disbalansas (profesinis, kvalifikacinis, geografinis ir pan.), skirtingos darbdavių nuostatos pasirenkant ir samdant darbuotojus. Darbo rinkos funkcionavimo efektyvumui įtakos turi ir ekonominiai veiksniai, kaip BVP dinamika, ekonominio ciklo stadija, investicinis aktyvumas, kas dažnai lemia visiškai naujų sektorių atsiradimą, technologines transformacijas, darbo jėgos judėjimą ir persiskirstymą tarp ūkio sektorių. Akivaizdu, kad darbo rinkos elementams daro įtaką daugybė subjektyvių ir objektyvių veiksmų, todėl darbo jėgos pasiūla ir paklausa natūraliai negali visiškai sutapti. Taigi šių veiksmų disbalansas rinkoje apsprendžia ir asmenų įsidarbinimo galimybes.

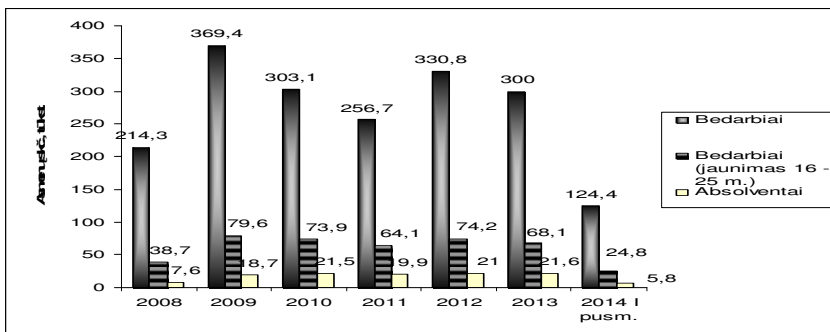
Įsidarbinimo galimybės darbo rinkoje apibrėžia tam tikri rodikliai, išreiškiantys ir paaiškinantys darbo jėgos pasiūlos ir paklausos struktūras, jų pokyčius lemiančius veiksmus. Darbo rinkos konjunkturą (darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykį) apibūdina tokie rodikliai, kaip nedarbo lygis, bedarbių ir dirbančiųjų skaičius, laisvų darbo vietų lygis, įdarbinimo lygis ir norma, bedarbių ir laisvų darbo vietų santykis, bedarbių sudėtis pagal socialines-demografines ir profesines-kvalifikacines charakteristikas ir kt. Nedarbo lygis parodo, kokia darbo jėgos dalis šalyje ar regione nori ir gali dirbti, tačiau neturi darbo, o didelis bedarbių skaičius gali parodyti ir sunkias įsidarbinimo galimybes rinkoje. Laisvų darbo vietų rodiklis parodo, kiek laisvų darbo vietų yra įregistruota per tam tikrą laikotarpį. Kuo šis rodiklis didesnis, tuo situacija darbo rinkoje geresnė, nes sukuriamas didesnis darbo vietų skaičius, vadinasi, gali įsidarbinti daugiau asmenų.

Laisvų darbo vietų ir užimtųjų skaičiaus procentinis santykis parodo kaip darbo jėgai sekasi susirasti darbą. H. Bleakley ir J. C. Fuhrer (2000) teigia, kad didelė laisvų darbo vietų lygio reikšmė gali reikšti, kad darbo rinkoje susiduriama su kvalifikuotų darbuotojų stygiumi, o maža reikšmė gali reikšti silpną darbo rinkos būklę, mažą darbo jėgos paklausą. Nemažiau svarbus rodiklis įsidarbinimo galimybės vertinti yra bedarbių ir laisvų darbo vietų santykis, kuris pasak R. Bartlett ir H. Lao (2014), nusako vyraujančią įtampą darbo rinkoje. Kuo didesnis šis santykis, tuo mažesnis darbo jėgos trūkumas arba tuo didesnis darbo jėgos pasirinkimas. Santykiai žemiau 1, reiškia perteklinę darbo paklausą, o santykiai aukščiau 1 reiškia perteklinę darbo pasiūlą. Europos Komisija (2011), analizavusi šį rodiklį, interpretuoja, kad perteklinė pasiūla yra geresnė situacija, tai reiškia, kad darbo rinkoje įtampa būna mažesnė, nes yra didelis darbo jėgos pasirinkimas.

Taigi analizuojant aptartus veiksnius ir jų rodiklius, galima stebėti darbo rinkos paklausos bei pasiūlos pokyčius bei tendencijas, nustatyti specialistų poreikio struktūrą bei išsiaiškinti, kurias specialybes įgiję asmenys yra reikalingiausi ir turi daugiausiai galimybių įsidarbinti veiklos pasaulyje.

2. Jaunimo padėties darbo rinkoje analizė

Palankią situaciją darbo rinkoje atspindi aukšta darbo jėgos paklausa ir mažėjanti pasiūla. Todėl siekiant aptarti buhalterinės apskaitos specialistų įsidarbinimo galimybes, pirmiausia aktualu išanalizuoti bendrąsias darbo rinkos paklausos ir pasiūlos tendencijas, akcentuojant jaunimo situaciją, nes būtent absolventai sudaro nemažą dalį šioje homogeninėje grupėje (1-asis paveikslas).



1 pav. Bedarbiai ir jauni bedarbiai 2008 – 2014 m. I pusbm.

(Sudaryta autorių pagal: Lietuvos STD duomenis)

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, nuo 2009 m. kasmet į darbo biržą kreipiasi apie 70 tūkst. jaunų bedarbių iki 25 m. amžiaus. Taigi darbo rinkoje situacija nėra palanki, nes jaunų bedarbių išaugo beveik du kartus daugiau nei iki ekonominės krizės (2008 m. – 38,7 tūkst.). Vertinant jaunimo dalį bendroje bedarbių struktūroje, matyti, kad 2008-2013 m. ji kito nežymiai, t.y. 2008 m. ši dalis siekė 18 proc., 2009 – 2013 m. laikotarpiu vidutiniškai 22,8 proc. Vadinas, galima teigti, kad kas penktas bedarbis mūsų šalyje yra jaunas asmuo. Remiantis Lietuvos darbo biržos pateiktais duomenimis apie jaunimo situaciją darbo rinkoje, į

darbo biržą 2014 m. I pusmetį kreipėsi 41,7 tūkst. jaunų 16 – 29 m. amžiaus bedarbių (33,6 proc. visų bedarbių), iš kurių jauni bedarbiai iki 25 m. amžiaus sudarė 59,5 proc. (24,8 tūkst.). Palyginus su analogišku 2013 m. laikotarpiu, stebima, kad jaunų 16 – 29 m. amžiaus bedarbių buvo 14,2 proc. daugiau bei bedarbiai iki 25 m. amžiaus sudarė 60,6 proc. (29,5 tūkst.).

Analizuojant bedarbių absolventų tendencijas darbo rinkoje, matyti, kad 2009 - 2013 m. kasmet į darbo biržą kreipiasi daugiau nei 20 tūkst. absolventų. Jei jaunų bedarbių skaičius iki 25 m. per 2009 – 2013 m. išaugo dvigubai, tai absolventų (bedarbių) padidėjo trigubai (2008 m. – 7,6 tūkst.). Absolventų dalis tarp registruotų jaunų bedarbių iki 25 m. išliko maždaug tokia pat (2013 m. – 31,5 proc., 2012 m. – 28,3 proc., 2011 m. – 31,1 proc.). 2014 m. I pusmetį į darbo biržą dėl darbo paieškos kreipėsi 5,8 tūkst. absolventų, atitinkamu laikotarpiu prieš metus – 6,9 tūkst.

Aukštųjų mokyklų absolventai ir profesinių mokyklų parengti specialistai į darbo biržą ateina ne tik susirasti darbo, bet ir išvengti PSD įmokų. Paprastai du trečdaliai absolventų darbo biržoje registruojasi birželio – rugsėjo mėnesiais, tai atispindi ir 1-oje lentelėje.

1 lentelė. Absolventų, registruotų darbo biržoje, skaičius per mėnesį 2012 – 2014 m. I pusm. (asm.)

Mėnuo	2012	2013	Pokytis 2013 – 2012 m.	2014 I pusm.	Pokytis 2014 – 2013 m.
01	995	1285	290	1121	-164
02	1217	1216	-1	1361	145
03	926	994	68	898	-96
04	736	822	86	751	-71
05	692	800	108	678	-122
06	1975	1766	-209	947	-819
07	7210	7385	175		
08	2181	2025	-156		
09	1883	2081	198		
10	1395	1402	7		
11	1048	906	-142		
12	741	763	22		
Iš viso	20999	21445	446	5756	

Šaltinis. sudaryta remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis apie jaunimo situaciją darbo rinkoje.

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad tendencijos darbo rinkoje po truputį gerėja. Nors 2013 m. absolventų, registruotų darbo biržoje, skaičius padidėjo 446 asmenimis, tačiau palyginus 2014 – 2013 m. I pusmečių duomenis, stebimas sumažėjimas. Per pirmus šešis 2014 m. mėnesius darbo biržoje registravosi 1127 absolventais mažiau, negu analogišku 2013 m. laikotarpiu. Akivaizdu, kad tokios tendencijos yra teigiamas dalykas, tačiau labai sunku pasakyti, kokie veiksniai tam turi įtakos. Neatmetama prielaida, kad sumažėjimui įtakos gali turėti ir kintantys šalyje demografiniai rodikliai. Kaip žinoma, pastaraisiais metais mokyimo įstaigos susiduria su nuolatiniu studentų ir moksleivių

skaičiaus mažėjimu, todėl jei turime mažesnes besimokančiųjų apimtis, tai ir išleidžiamų absolventų skaičius kasmet taip pat savaime mažėja. Kita vertus, po ekonominės krizės atsigauna šalies ūkio sektoriai, todėl darbdaviams reikia naujų specialistų ir galbūt yra įdarbinamas vis didesnis jų skaičius iš karto po studijų. Taigi, kuris iš šių veiksnių turi didesnę įtaką, pasakyti sunku, nes susiduriama su tam tikrų duomenų prieinamumo stoka, pvz., nėra pateikiami sisteminiai duomenys, kiek būtent iš užsiregistravusių darbo biržoje absolventų yra įdarbinama, nes dažniausiai pateikiami bendri jaunimo įsidarbinimo rodikliai.

Kaip jau buvo minėta, darbo jėgos paklausą formuoja darbdaviai, kurie nurodo, koks darbo jėgos poreikis jiems yra būtinas. Todėl taip pat aktualu paanalizuoti paklausos duomenis, kurie yra susiję su jaunimo įsidarbinimo galimybėmis (2-oji lentelė).

2 lentelė. Jaunų bedarbių iki 25 m. amžiaus įdarbinimas per mėnesį (tūkst., asm.)

Mėn./metai	01	02	03	04	05	06	Iš viso	07	08	09	10	11	12	Iš viso
2012	2,2	2,1	2,9	3,4	3,6	2,8	17	2,9	3,6	4,2	3,7	3,0	2,6	37
2013	2,3	2,4	2,7	3,5	3,6	2,6	17,1	3,0	3,0	3,8	3,5	2,8	2,4	35,6
2014	2,3	2,5	3,1	3,4	2,7	1,9	15,9							

Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis apie jaunimo situaciją darbo rinkoje.

Jaunų bedarbių iki 25 m. amžiaus 2014 m. I pusmetį įdarbinta 15,9 tūkst., ir tai yra 1 tūkst. asmenų mažiau negu per analogišką 2012 – 2013 m. laikotarpį. Taip pat 2013 m. 1,6 tūkst. sumažėjo įdarbintų asmenų apimtys. Analizuodami bedarbių absolventų skaičių, darėme prielaidą, kad galbūt darbo biržoje absolventų registruojama mažiau todėl, kad darbo rinkoje atsirado didesnės galimybės įsidarbinti. Tačiau, kaip matyti iš pateiktų duomenų, tendencijos nėra palankios jaunimui, o tuo pačiu ir absolventams.

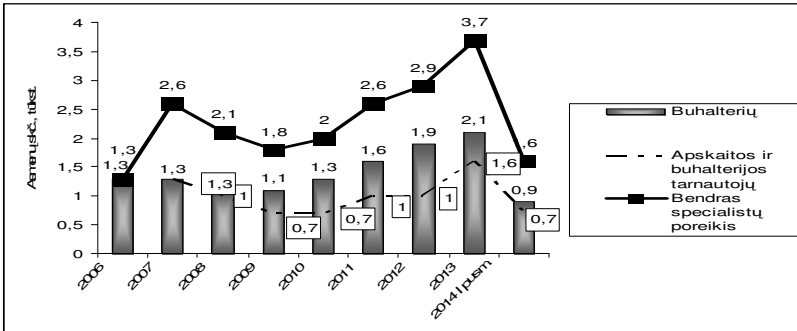
Apibendrinant galima teigti, kad tiek jaunų bedarbių, tiek absolventų padėtis darbo rinkoje kol kas reikšmingai nesikeičia, t.y. jaunimo nedarbas vis dar išlieka šalies kompleksine problema.

3. Buhalterinės apskaitos specialistų poreikio bei jų integracijos į darbo rinką galimybių analizė

Išanalizavus bendrąsias jaunimo darbo rinkos tendencijas, toliau pereisime prie buhalterinės apskaitos specialistų poreikio bei absolventų, įgijusių šią specialybę, integracijos į darbo rinką galimybių analizės.

Asmenys, įgiję šią specialybę, gali dirbti įmonių, įstaigų ir organizacijų buhalterinės apskaitos tarnybose, steigti buhalterinių paslaugų įmonę ir teikti buhalterinės apskaitos tvarkymo paslaugas kitose srityse. Personalo atrankos kompanijų specialistai teigia, kad gero buhalterio reikės nuolatos, vadinasi, buhalterio profesija – viena iš stabiliausių, kuriai didesnės įtakos nedaro ekonomikos svyravimai. Panagrinėjus darbo biržos pateikiamas tendencijas, matyti, kad šios srities darbo pasiūlymai dažnai yra paklausiausių profesijų sąrašų viršuje, nes šios profesijos specialistų poreikis darbo rinkoje didelis. Šiuos teiginius

ilustruoja ir statistikos duomenys, kurie atspindi buhalterių ir apskaitos bei buhalterijos tarnautojų paklausą rinkoje (2-asis paveikslas).



2 pav. Buhalterinės apskaitos specialistų paklausa 2006 – 2014 m. I pusr.
(Sudaryta autorių pagal Lietuvos darbo biržos parengtas darbo rinkos tendencijų apžvalgas)

Norėdami įsitikinti, ar tikrai, kaip teigiama, jog ekonomikos ciklo svyravimai neturi didelės įtakos šių specialistų paklausai, analizei paimtas ilgesnis laikotarpis, t.y. nuo 2006 m., ir siekta palyginti ikikrizinio laikotarpio situaciją (2008 – 2009 m.) ir po jo. Remiantis 2-ojo paveikslo duomenimis, matyti, kad 2007 m. darbdaviai buhalteriams ir apskaitos specialistams galėjo pasiūlyti 2,6 tūkst. darbo vietų ir tai yra dvigubai daugiau negu 2006 m. Tačiau jau kitais 2008 – 2009 m. siūlomų darbo vietų skaičius sumažėjo nuo 2,6 iki 1,8 tūkst., t.y. 800. Pasak darbo biržos specialistų, šių darbuotojų paklausos sumažėjimas darbo rinkoje tuo laikotarpiu buvo vienas iš mažiausių, pvz., vadybininkų, reklamos ir pardavimų specialistų, statybininkų ir kt. sričių specialistų paklausa darbo rinkoje mažėjo dvigubai ar net trigubai. Paskutiniais metais šių specialistų poreikis rinkoje nuolat didėja. Prasidėjus ekonominiam pakilimui šalyje, darbdaviai jau galėjo įdarbinti beveik 2 kartus daugiau (2010 m. – 2 tūkst., 2013 m. – 3,7 tūkst.) asmenų. Pažymėtina, kad pagal Lietuvos profesijų klasifikatorių buhalteriai ir apskaitos specialistai priskiriami profesijų grupei, kurią sudaro specialistai ir jaunesnieji specialistai. Lyginant su kitų tos pačios profesijų grupės specialistų paklausa, pastebėta, kad kasmet darbdaviai siūlo apie 2 - 3 tūkst. darbo vietų buhalteriams ir apskaitininkams, 4 – 5 tūkst. rinkodaros, pardavimų specialistams, 1 – 1,5 tūkst. verslo paslaugų vadybininkams (Lietuvos darbo birža).

Taip pat darbo birža, siekdama numatyti darbo rinkos pokyčius, nuo 1995 metų rengia darbo rinkos prognozę (įsidarbinimo galimybių barometrus), numatydama paklausias ir nepaklausias metų profesijas. Jei darbo jėgos paklausa (laisvų darbo vietų skaičius) yra didelė ir viršija pasiūlą (pasirengusių darbo rinkai, t.y. registruotų darbo biržoje asmenų skaičius), tokia profesija vertinama kaip paklausiai. Ir atvirkščiai, jei darbo pasiūla viršija paklausą, susidaro tam tikrų profesijų specialistų perteklius, tai tokia profesija vertinama kaip nepaklausiai. Analizuojant 2011 – 2013 m. paklausiausių profesijų sąrašus, pastebėta, kad buhalteriai kiekvienais metais yra vieni iš paklausiausių specialistų darbo rinkoje tarp. Buhalterinės apskaitos specialistų galimybės įsidarbinti įvairiuose šalies regionuose pateiktos 3-ioje lentelėje.

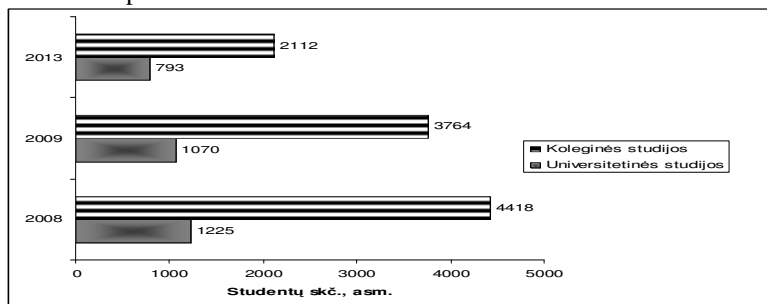
3 lentelė. Buhalterių įsidarbinimo galimybės darbo rinkoje 2014 metais

Apskritis	Didelės	Vidutinės	Mažos
Alytaus	*	-	-
Kauno	-	*	-
Klaipėdos	-	*	-
Marijampolės	-	*	-
Panevėžio	*	-	-
Šiaulių	*	-	-
Tauragė	*	-	-
Telšių	*	-	-
Utenos	*	-	-
Vilniaus	*	-	-

Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos darbo biržos informacija.

Įsidarbinimo galimybių barometras 2014 metams rodo, jog šiems specialistams įsidarbinimo galimybės darbo rinkoje yra ypač palankios: net 7 šalies regionuose - didelės, o Kauno, Klaipėdos ir Marijampolės regionuose - vidutinės. Akcentuotina, kad pastaruoju metu ryškėja tendencija, jog vis daugiau verslininkų renkasi finansinių paslaugų įmones dėl galimybės gauti visokeriopa buhalterinės apskaitos paslaugas.

Darbo rinkos pasiūlą pirmiausia formuoja švietimo, profesinio mokymo ir aukštųjų mokyklų absolventai, kurie įsijungia į darbo rinką, taip pat asmenys, keičiantys darbą (migruojantys tarp sektorių), imigrantai, reemigrantai, kiti asmenys, grįžtantys į darbo rinką. Buhalterinės apskaitos ir apmokestinimo posričio studentų skaičių Lietuvos aukštosiose mokyklose iliustruoja duomenys, pateikti 3 – amė paveiksle.



3 pav. Buhalterinės apskaitos ir apmokestinimo posričio studentų skaičius 2008 – 2013 m.

(Sudaryta autorių pagal: ŠMM AIKOS informacinėje sistemoje pateiktus duomenimis)

Bendras šio posričio studentų skaičius 2008-2013 m. laikotarpiu sumažėjo 48,5 proc. Ypač studijuojančiųjų skaičius sumažėjo kolegijose, t.y. daugiau negu dvigubai (2306 asm.). Vadinas, pasitvirtino anksčiau minėta prielaida, kad absolventų skaičius kasmet mažėja ir parengtų specialistų tarpusavio konkurencija darbo rinkoje taip pat silpnėja. Remiantis darbo biržos duomenimis, 2013 m. sausio 1 dieną buvo registruoti 127 absolventai, baigę buhalterinę apskaitą (panašus skaičius absolventų buvo registruotas ir 2012-01-01).

Kaip jau buvo minėta, tokių rodiklių, kaip laisvų darbo vietų lygis bei bedarbių ir laisvų darbo vietų santykis taip pat parodo įsidarbinimo galimybių situaciją darbo rinkoje (4 ir 5 – oji lentelės).

4 lentelė. Profesinės, mokslinės ir techninės veiklos specialistų darbo jėgos paklausa ir pasiūla 2009 – 2013 m.

Rodikliai	2009	2010	2011	2012	2013
Laisvos darbo vietos, vnt.	237	174	287	239	322
Užimtųjų sk.	42000	45700	46300	50 200	52900
Laisvų darbo vietų lygis, proc.	0,6	0,4	0,7	0,5	0,6

Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos STD duomenimis.

Pagal ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriaus struktūrą, apskaitos ir buhalterijos veikla priskiriama prie profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sekcijos (EVRK 2 red.). Į šią sekciją taip pat įeina tokios veiklos, kaip teisinė, pagrindinių buveinių, konsultacinė valdymo ir kt. veiklos. Deja, dėl duomenų trūkumo negalima nagrinėti atskirų šios sekcijos veiklių darbo rinkos rodiklių (nėra atskirai pateikiamas apskaitos ir buhalterinės veiklos užimtųjų skaičius), todėl bus analizuojamos bendros tendencijos. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, tiek laisvų darbo vietų, tiek užimtųjų skaičius per penkerius pastaruosius metus didėjo. Laisvų darbo vietų skaičius per analizuojamąjį laikotarpį padidėjo 35,8 proc., o užimtųjų skaičius 26 proc. Tačiau laisvų darbo vietų augimo tempas buvo beveik 10 proc. spartesnis ir tai lėmė, jog laisvų darbo vietų lygis darbo rinkoje paskutiniuosius trejus metus išlieka maždaug vienodas, o svyravimo amplitudė yra labai minimali. Vadinasi, minėtų veiklių specialistų darbo jėgos paklausa rinkoje išlieka stabili.

Įsidarbinimo galimybes padeda įvertinti bedarbių ir laisvų darbo vietų santykis, kuris parodo, kiek bedarbių tenka vienai laisvai darbo vietai (4 – oji lentelė).

5 lentelė. Buhalterinės apskaitos specialistų darbo jėgos paklausa ir pasiūla

Rodikliai	2013	2014 I pusm.
Laisvos darbo vietos, vnt.	3700	1656
Bedarbių sk., asm.	4700	2300
Bedarbių ir laisvų darbo vietų santykis, koef.	1,3	1,4

Šaltinis: Darbo vietų poreikio ir darbuotojų kvalifikacijos skirtumų pagal regionus tyrimas (2013).

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, analizuojamais metais buhalterijos, apskaitos ir buhalterijos tarnautojų bedarbių skaičius viršija siūlomų laisvų darbo vietų skaičių, ir tai rodo, jog dirbti į vieną darbo vietą šioje srityje pretenduoja 2 asmenys. Kadangi apskaičiuotas santykis viršija vieneta, tai reiškia, kad vyrauja perteklinė šių specialistų pasiūla, tačiau ji nėra labai didelė. Remiantis darbo biržos duomenimis, 2014 m. I pusmetį absolventų, ieškančių darbo šioje srityje, buvo registruota 10, o asmenų iki 29 m. 387. Taigi asmenų, įsigijusių buhalterinės apskaitos specialybę, poreikis darbo rinkoje išlieka stabilus ir jų įsidarbinimo galimybės optimistinės.

Išvados

Darbo rinka yra atvira sistema, veikiama pasiūlos ir paklausos dėsnų, todėl jos kaitos pokyčiams įtakos gali turėti įvairūs veiksniai: tiek kokybiniai, tiek ir kiekybiniai. Tokių paklausos ir pasiūlos rodiklių, kaip darbo rinkos nedarbo lygio, bedarbių ir dirbančiųjų skaičiaus, laisvų darbo vietų lygio, įdarbinimo lygio ir normos, bedarbių ir laisvų darbo vietų santykio stebėseną ir analizę leidžia numatyti pokyčius bei tendencijas, išsiaiškinti, kurias specialybes įgiję asmenys turi daugiausiai galimybių įsidarbinti veiklos pasaulyje.

Atlikta analizė parodė, kad tiek jauniems bedarbiams, tiek absolventams situacija darbo rinkoje nėra palanki, ir kol kas reikšmingų teigiamų pokyčių nesimato, nes pastaraisiais metais į darbo biržą kasmet kreipiasi labai panašus asmenų skaičius. Tačiau išanalizavus buhalterinės apskaitos specialistų poreikio bei absolventų, įgijusių šią specialybę, integracijos į darbo rinką galimybių statistikos duomenis, matyti, kad šių specialistų poreikis nemažėja, tai yra viena iš stabiliausių profesijų ir ją įgiję asmenys turi potencialias galimybes įsidarbinti pagal profesiją: kasmet darbdaviai siūlo apie 2 – 3 tūkst. darbo vietų buhalteriams ir apskaitininkams; įsidarbinimo galimybės palankios visose šalies regionuose; dėl šios srities parengtų absolventų skaičiaus mažėjimo, specialistų konkurencija darbo rinkoje silpnėja; laisvų darbo vietų lygis išlieka stabilus (vidutiniškai apie 0,6 proc.) ir vertintinas kaip aukštas; perteklinė šių specialistų pasiūla rinkoje nėra didelė, t.y. į vieną darbo vietą šioje srityje pretenduoja 2 asmenys.

Literatūra

- Bartlett, R.; Lao, H. (2014). Labour market assessment. Kanada: Otava.
- Beresnevičiūtė, V.; Poviliūnas, A. (2007). Magistrų integracija į darbo rinką: magistrantūros studijų absolventų sociologinės apklausos analizė. Sociologija. Mintis ir veiksmas, 1(19), p. 88-103.
- Beržinskienė, D.; Rudytė, D. (2008). Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinaminių pokyčių lyginamoji analizė. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 3 (12), p. 39-47.
- Bleakley, H.; Fuhrer, J. C. (2000). Shifts in the Beveridge Curve, Job Matching, and Labor Market Dynamics.
- Brazienė, R.; Merkys, G. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai. Filosofija. Sociologija, 24 (2), p. 82-91.
- Brazienė, R.; Šalkauskaitė, U. (2012). Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 4 (28), p. 77-88.
- Darbo vietų poreikio ir darbuotojų kvalifikacijos skirtumų pagal regionus tyrimas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/I-5.pdf/>
- Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius (EVRK 2 red., 2008). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.lb.lt/ekonomines_veiklos_rusiu_klasifikatorius/
- Europos komisija (2011). European Vacancy Monitor. Briuselis.
- Gruževskis, B.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. Profesinis regimas/tyrimai ir realijos, (6) p. 174-189.
- Jaunimo situacijos darbo rinkoje apžvalga (2014). Lietuvos darbo birža. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/jaunimui/>

- Kinderis, R. (2008). Lietuvos darbo ištekliai. Vilnius: UAB „Ciklonas“.
- Marcinkevičienė, E. (2013). Aviacijos mechanikos absolventų integravimo į darbo rinką įvertinimas. Aviacijos technologijos, (2), p. 22-26.
- Martinaitis, Ž. ir kt. (2010). Lietuvos universitetų absolventų integracija darbo rinkoje. Tyrimo ataskaita. Viešosios politikos ir vadybos universitetas. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.vpvi.lt/assets/Ataskaitos//tyrimas.pdf/>
- Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas (Žin., 2003, Nr. 119-5406).
- Martinkus, B.; Sakalas, A.; Savanevičienė, A. (2006). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija, psl. 26.
- Pocius, A. (2013) Specialistų pasiūlos kaita sveikatos priežiūros srityje ir gydytojų poreikio bei integracijos darbo rinkoje galimybių vertinimas. Lietuvos statistikos darbai, 52(1), 45–57 p.
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Pocius, A. (2008). Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. Ekonomika, 82, p. 147–163.
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Pocius, A. (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės. Filosofija. Sociologija, (4), p. 25 – 34.

ANALYSIS OF THE ACCOUNTING SPECIALITY COLLAGE GRADUATES' EMPLOYMENT OPPORTUNITIES AT THE LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF THE WORKFORCE SUPPLY AND DEMAND

Audronė Bagdonienė, Fausta Smolenskiene

Summary

The problems which young people face with in order to get employed and survive, to compete successfully in the labor market has always been relevant to the society. It is obvious that after the completion of the training institutions the graduates can hope to get employed if their specialty is in high demand in the labor market. Permanent labor market demand and supply indicators are monitored and analysis allows to foresee the changes of the tendencies and trends to find out which specialty is needed most and have the most job opportunities in the world of work. Therefore, the research problem is revealed by the following questions: What are the opportunities to get employed having accounting profession? Are the people, gained such education, in demand in the labor market?

The aim of the investigation – to evaluate the accounting specialty graduates' employment opportunities in the labor market.

Youth situation in the labor market is not favorable, and still significant positive changes still are not visible, because in recent years in recent years there at the labor center applied approximately 70 thousand young people under 25 and about 20 thousand graduates. However, an analysis of the need for accounting professionals and graduates who have acquired the specialty of integration into the labor market statistics show that the demand for these professionals is not decreasing. As pointed out by some labor market analysts, this is one of the most stable professions and such individuals have significant employment opportunities in this field. This is also confirmed by the results of analysis: every year, employers offer about 2-3 thousand jobs for accountants and book-keepers; there are favorable employment opportunities in all regions of the country, as more and

more businessmen are choosing financial services companies receive all levels of accounting services; every year graduates, who have acquired the specialty, number is decreasing, so the competition is to prepare professionals in the labor market is weakening; vacancy rate remains stable (on average by 0.6 per cent.), excess supply in the market for these professionals is not high, i.e. 2 persons apply for 1 vacancy.