

## Nedarbo prevencijos priemonių sistemiškumas

**Romualdas Ginevičius**

Socialinių mokslų habilituotas daktaras profesorius  
Vilniaus Gedimino technikos universiteto  
Verslo ekonomikos katedra  
Saulėtekio al. 11, 2040 Vilnius, tel. (3702) 30 05 57

**Asta Stankevičienė**

Doktorantė  
Vilniaus Gedimino technikos universiteto  
Vadybos katedra,  
Saulėtekio al. 11, 2040 Vilnius, tel. (3702) 76 56 76

*Visiškas užimtumas yra vienas iš svarbiausių kiekvienos valstybės tikslų. Tai svarbu ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu požiūriu. Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, nedarbas yra didelė problema, todėl labai aktualios yra nedarbo mažinimo priemonės ir jo prevencija. Straipsnio tikslai: 1) aptarti nedarbo prevencijos sampratą; 2) pasiūlyti orientacinę nedarbo prevencijos sistemos struktūrą; 3) pateikti galimą kompleksinį problemos sprendimo variantą.*

*Svarbiausios sąvokos: užimtumas, nedarbas, prevencija, programa, monitoringas.*

### Įvadas

Norint Lietuvoje sumažinti nedarbą ir sušvelninti neigiamus jo padarinius, reikia spręsti ne tik bedarbių problemas, bet ir siekti, kad žmonės netaptų bedarbiais. Tam reikalinga nedarbo prevencija, kuri leidžia kovoti ne tik su nedarbo padariniais, bet ir su jo priežastimis.

Pabrėžtina, kad Lietuvoje pavienės nedarbo prevencijos priemonės yra taikomos, tačiau nėra nedarbo prevencijos sistemos ir bendros strategijos šiuo klausimu. Tampa aktualu sukurti bent orientacinę nedarbo prevencijos priemonių sistemą, kurios įgyvendinimas leistų veiksmingiau spręsti gyventojų užimtumo problemą.

### 1. Nedarbo prevencijos samprata gyventojų užimtumo kontekste

Padėtis darbo rinkoje dažnai vertinama pagal tai, kaip keičiasi darbo biržose registruotų be-

darbių skaičius. Atskaitos tašku paėmus 1992 metus, bedarbių skaičius per 1992–1993 metus išaugo nuo 6,2 tūkst. iki 66,5 tūkstančio. Per 1993–1995 metus nedarbo augimo tempai lėtesni (bedarbių skaičius 1995 m. pasiekė 78 tūkstančius), o nuo 1995 metų iki 1998 metų sausio 1 dienos bedarbių padaugėjo 120,2 tūkstančio. Bedarbių skaičius nedaug didėjo ir per 1997 metus: pirmąjį pusmetį šiek tiek mažėjo, o antrąjį – didėjo [11; p. 7].

Būtų logiška, kad užimtumas kistų priešinga kryptimi, t. y. daugėjant bedarbių, užimtųjų skaičius turėtų mažėti, ir atvirkščiai. Tačiau užimtųjų skaičius kito šitaip: per 1992–1995 metus užimtumas mažėjo nuo 1848,4 tūkst. iki 1630,8 tūkst. Nuo 1995 metų užimtumas stabilizavosi, o 1997 m. IV ketvirčio duomenimis, net truputį padidėjo (iki 1677,4 tūkst.)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys

Užimtumą ir nedarbo dinamiką lyginti sudėtingiau iš užimtų gyventojų apdraustus socialiniu draudimu asmenis. Pavyzdžiui, palyginę 1997 m. ir 1996 m. paskutinius ketvirčius, matome, kad „Sodros“ apdraustų dirbančiųjų skaičius šalyje išaugo 2 proc., nors darbo biržose užsiregistravusių bedarbių per praėjusius metus padaugėjo 10 proc. Todėl paprastai apdraustųjų (užimtųjų) pokyčiai nėra tapatūs bedarbių skaičiaus pokyčiams. Apdraustų gyventojų skaičius iš pradžių mažėjo (nuo 1649,2 tūkst. 1992 m. I ketv. iki 1266,4 tūkst. 1994 m. IV ketv.). Po to stabilizavosi, o nuo 1997 m. I ketv. (iki 1335,1 tūkst.) tolydžio didėja<sup>2</sup>.

Padėtį sunkina ir tai, kad yra darbo rinkos elementų, kurie nelengvai pastebimi ir sunkiai įvertinami oficialios statistikos [11, p. 8]. Be pagrindinių darbo rinkos segmentų (oficialus užimtumas ir registruotas nedarbas), kurie ypač ryškūs Vakarų Europos šalyse, mūsų šalies ūkyje susiformavo dar du: slaptasis nedarbas ir neoficialus užimtumas.

1993–1995 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikti atrankiniai įvairios ekonominės veiklos įmonių ir organizacijų tyrimai parodė, kad daug žmonių laikomi dirbančiais, nors iš tikrųjų dirba ne visą darbo laiką arba net apskritai nedirba. Dalis žmonių nelaikomi dirbančiais, nors iš tikrųjų dirba. Tokia padėtis aiškinama tuo, kad dėl ekonominių ir finansinių sunkumų kai kurios įmonės priverstos dirbti pagal sutrumpintą darbo grafiką. Atleisdamas darbininkus, darbdavys privalo mokėti išėitinę pašalpą. Daugelis įmonių dėl finansinių sunkumų negali to padaryti ir atsiranda slaptasis nedarbas [4, p. 7]. Nustatyta, kad apie trečdalis pasitraukusių iš oficialios darbo rin-

kos (oficialus užimtumas) registruojasi Valsybinėje darbo biržoje. Dalis pasitraukusių iš oficialios darbo rinkos arba pereina į slaptųjų bedarbių gretas, arba įsidarbina neoficialiai. Neoficialus užimtumas – tai darbuotojų samdymas nesudarant darbo sutarties arba pažeidžiant jos sąlygas. Asmenys, dirbantys neoficialiai, nemoka pajamų ar pelno mokesčių ir socialinio draudimo įmokų. Pagrindiniai oficialaus užimtumo požymiai – juridiskai įforminti darbo santykiai ir mokesčių bei socialinio draudimo įmokų mokėjimas [12, 41].

Taigi realiai skiriami 4 darbo rinkos struktūros segmentai, bet ribos tarp jų labai neryškios.

Kaip matome, padėtis darbo rinkoje nevienareikšmiška. Svarbiausia institucija, tiesiogiai sprendžianti nedarbo problemą, – darbo birža. Tačiau dauguma atvejų jos veiklos kryptis – kovoti su padariniais, t. y. jau esamu nedarbu. Be abejo, būtų efektyviau užkirsti kelią nedarbui atsirasti. Norint tai padaryti, reikia priemonių sistemos, kurią galima pavadinti nedarbo prevencija. Nedarbo prevencija galima apibrėžti kaip visų priemonių, skatinančių nemažinti užimtumo ir neleidžiančių atsirasti nedarbui, panaudojimą ir sąlygų sudarymą. Nedarbo prevencija nereiškia visiško nedarbo įveikimo. Kalbama apie priemonių sistemą, kuri skatina nemažinti užimtumo lygio ir neleidžia nedarbui didėti virš natūralios nedarbo normos (ekonomistų nuomone, jis svyruoja nuo 4 proc. iki 7 proc.).

## **2. Nedarbo prevencijos priemonių sistemos struktūra**

Visas nedarbo prevencijos sistemos priemonės galima sujungti į tam tikrą loginę schemą. Jas galima nagrinėti dviem lygiais: makro- ir

<sup>2</sup> Valstybinio socialinio draudimo duomenys

mikrolygiu. Makrolygiu galima išskirti tokias priemonių grupes: gyventojų kokybė, asmens ugdymas šeimoje ir bendrojo lavinimo mokykloje, profesijos mokymas, nuolatinio mokymosi sistema, valstybės ekonominio reguliavimo priemonės, valstybės užimtumo politika. Toliau aptariama kiekviena iš jų.

### *2.1. Gyventojų kokybė*

Gyventojų kokybės sąvoka apima gyventojų išsimokslinimo lygį, jų patirtį, igūdžius ir sveikatos būklę.

Vienas iš gyventojų kokybinio įvertinimo aspektų yra sveikata. Jos pagerėjimas matuojamas ilgesne gyvenimo trukme.

Ilgesnė gyvenimo trukmė – tai papildoma paskata įgyti aukštesnį išsimokslinimą, vertinant jį kaip investiciją, lemiančią didesnes pajamas ateityje. Tėvai daugiau investuoja į savo vaikus. Didesnę prasmę įgyja kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje. Papildomas sveikatos kapitalas ir kitos žmogaus kapitalo formos didina darbuotojų produktyvumą. Ilgesnė gyvenimo trukmė lemia ilgesnį buvimo gamybine jėga laiką ir mažina nedarbingą laikotarpį. Geresnė sveikata ir gyvybingumas savo ruožtu didina asmens darbo našumą. Čia reikia pabrėžti, kad svarbu ne tik ilgesnė vidutinė būsimo gyvenimo trukmė, bet ir sveiko gyvenimo trukmė, t. y. tas laiko tarpas, kai žmogus yra sveikas ir darbingas. Tai susiję ir su nedarbo prevencija. Kuo žmogus sveikesnis, tuo ilgiau jis darbingas. Vadinasi, jis neatleidžiamas iš darbo, gali dirbti didesniu našumu. Tačiau valstybei mažiau laiko reikia rūpintis socialine parama žmogui, jis ilgiau turi garantuotas pajamas ir labiau patenkintas gyvenimu.

Kitas aspektas, leidžiantis spręsti apie gyventojų kokybės gerėjimą, yra išsimokslini-

mo didėjimas. Investicijos į aukštesnį išsimokslinimą yra prielaida, sudaranti sąlygas gauti didesnę uždarbį ateityje. Šiandienėje ekonomikos teorijoje švietimas vertinamas ir kaip išlaidos, ir kaip investicijos. Valstybės biudžeto atžvilgiu švietimo išlaidos yra traktuojamos kaip išlaidos, našta valstybei ir išteklių sunaudojimas, kurios kitu atveju galėtų būti panaudotos investuoti. Tačiau visuomenės požiūriu tai investicija į ateitį. Nobelio premijos laureato, ekonomisto T. W. Schultzo nuomone, mokymuisi skirtos išlaidos – tai investicija į žmones, kurie ateityje gamins prekes ir teiks paslaugas. Šios paslaugos pavirs būsimo uždarbiu, būsimo sugebėjimu savarankiškai užsidirbti, tvarkyti namų ūkį ir būsimo vartojimo pasitenkinimu [14, p. 45].

Yra daug mokslinių tyrimų, kuriuose parodoma, kad papildomas mokymasis neabejotinai didina verslumą. Šie sugebėjimai leidžia geriau tvarkyti šalies ekonomiką ir kelti gyvenimo lygį. Todėl prioritetinis valstybės uždavinys, mūsų nuomone, turėtų būti gyventojų kokybės gerinimas, t. y. gyventojų išsilavinimo plėtojimas, igūdžių ugdymas ir rūpinimasis jų sveikata.

Labai svarbu, kad valstybė kaip prioritetingą kryptį įteisintų visą gyventojų kokybės gerinimo sistemą ir sudarytų tam palankias sąlygas. Tikslinga, kad įgyvendinant šias priemones, labiau prisidėtų savivaldybės, darbdaviai, profesijos ir kitos organizacijos bei institucijos.

### *2.2. Asmens ugdymas šeimoje ir bendrojo lavinimo mokykloje*

Dabar labai pasikeitė mūsų visuomenės padėtis pasaulinės kultūros kontekste. Patekome į sudėtingą pasirinkimo situaciją. Dabar viskas, kas būdinga sovietinei kultūrai, daž-

nai vertinama neigiamai, o Vakarų kultūra, atvirksčiai, siejama su pažanga ir dažniau vertinama teigiamai.

Esant tokiai situacijai, kai mūsų valstybė pateko į atvirą erdvę kitų kultūrų atžvilgiu, kai mūsų pažiūros veikiamos įvairių įtakų, vertybių formavimo procesas tampa labiau problemiškas ir sunkiau lemiamas visuomenės institucijų: šeimos ir mokyklos, kuriose ugdomos svarbiausios žmogaus asmeninės savybės ir vertybės (darbštumas, kūrybiškumas, iniciatyvumas, bendras išprusimas ir t. t.), formuojami svarbiausi gyvenimo principai, nuostata rūpintis savo ir aplinkinių sveikata, bendros žmogiškosios vertybės ir pan.

Be to, dabar mokytojo socialinis statusas nėra aukštas (mažas atlyginimas, nėra pakankamo autoriteto visuomenėje), nes visuomenėje vis labiau įsigali materialinių vertybių prioritetas. Kadangi darbštumas, sąžiningumas ir kitos moralinės vertybės nėra laikomos labai svarbiomis, tai neigiamai veikia ir vaikus. Nedarbo prevencijos požiūriu tai irgi problemiška, nes organizacijai reikia dirbančio, atsidavusio ir sąžiningo žmogus. Tyrimai rodo, kad būtent dėl šių savybių, taip pat dėl darbo motyvacijos trūkumo, dažniausiai ir atleidžiami darbuotojai.

Siekiant geriau parengti jaunimą darbo rinkai, mokykloje svarbu pastebėti kiekvieno vaiko individualius sugebėjimus ir polinkius ir pagal galimybes individualizuoti darbą su mokiniais, kaip pažymėta Lietuvos švietimo koncepcijoje, parengtoje 1992 metais.

Ugdant šį ir kitus sugebėjimus, reikalingas darbo rinkoje, svarbus mokytojo vaidmuo. Tik mokytojas, nuolat mokydamas, siekdamas tobulintis kaip asmenybė ir kaip

specialistas, gali įdiegti mokiniams reikiamas vertybes, ugdyti savarankiškus ir mąstančius žmones.

Rengiant jaunimą darbo rinkai, svarbu padėti mokiniams pasirinkti profesiją, kuri labiausiai atitiktų asmeninius jų sugebėjimus ir būtų paklausy darbo rinkoje. Tam reikalingas profesinis orientavimas. Vienas iš svarbiausių profesinio orientavimo darbų mokykloje – padėti mokiniams suvokti save ir remiantis tuo sąmoningu savęs pažinimu padėti apsispręsti, kuria kryptimi palankiausia lavinti gabumus, sudaryti sąlygas jaunimo aktyvumo ir savarankiškumo raidai bei individualiai tobulėti.

Šis darbas dirbamas, tačiau ne visose mokyklose. Darbo biržos specialistai kartu su teritorinių darbo rinkos mokymo tarnybų specialistais mokyklose turėtų labiau išplėtoti moksleivių profesinį informavimą ir konsultavimą. Reikėtų informuoti moksleivius apie profesijų paklausą darbo rinkoje, jų įgijimo galimybes, padėti moksleiviams geriau pažinti bei nustatyti jų tinkamumą vienai ar kitai profesijai. Be to, Švietimo ir mokslo ministerija galėtų parengti darbo motyvacijos ugdymo programą, kuri apimtų ikimokyklinio ugdymo įstaigas, bendrojo lavinimo, profesines, aukštesniasias ir aukštąsias mokyklas. Programa padėtų mokytojams geriau orientotis, kokia kryptimi ir kaip ugdyti darbo motyvaciją, diegti reikalingus darbštumo ir sąžiningumo įgūdžius. Tada į profesinio mokymo sistemą ateitų labiau orientuoti ir pasirenę mokyti asmenys.

1998 m. Vilniaus darbo biržoje įsteigtas pirmasis Lietuvoje Profesinio informavimo centras (PIC). Čia galima gauti informaciją apie profesinio mokymo įstaigas, jose renjamas profesijas, priėmimo, mokymosi są-

lygas, pasirenkamos profesijos paklausą darbo rinkoje ir įsidarbinimo galimybes, darbo sąlygas.

Panašūs centrai bus kuriami ir kituose didžiuosiuose šalies miestuose.

Artimiausiu metu Lietuvoje pradės veikti Profesinio informavimo kompiuterizuota informacinė sistema (PIKIS), susidedanti iš dviejų pagrindinių dalių: a) švietimo (apimanti profesinio mokymo institucijų, studijų ir mokymo programų, išsilavinimo pažymėjimų ir leidimų mokytį duomenų bazes) ir b) darbo (apimanti profesijų, laisvų darbo vietų ir bedarbių duomenų bazes) kompiuterizuotų informacinių posistemių. Jos duomenimis be ribojimų galės naudotis visi vartotojai: moksleiviai, suaugusieji, darbdaviai, darbuotojų organizacijos, darbo biržos ir kt.

Manome, kad ši sistema padės žmonėms geriau orientuotis darbo rinkoje. Be to, geresnis informuotumas didina žmogaus galimybę rasti darbą, kartu padeda ir nedarbo prevencijai.

### 2.3. Profesijos mokymas

Profesinio mokymo politikos formavimu rūpinasi dvi ministerijos: Švietimo ir mokslo ministerija atsakinga už pagrindinį profesinį mokymą, aukštesniajį ir aukštąjį studijas bei neformalųjį suaugusiųjų švietimą, o Socialinės apsaugos ir darbo ministerija – už darbo rinkos profesinį mokymą [16, p. 10].

Vykdamas profesinio rengimo sistemos reformą jau padaryta nemaža darbu:

1) decentralizuotos profesinio rengimo sistemą aprūpinančios institucijos (tokios funkcijos kaip mokymo programų kūrimas, apsirūpinimas mokymo ir mokymosi medžiaga, baigiamųjų egzaminų organizavimas pavestos mokykloms);

2) sukurti įstatymai;

3) parengti švietimo įstaigų bei studijų ir mokymo programų registrai, savo struktūra orientuoti į Europos Sąjungos rekomendacijas;

4) kuriami mokymo ir studijų standartai;

5) į profesinį rengimą įtraukiami socialiniai partneriai (darbdavių ir profsąjungų atstovai, kurie gali dalyvauti nustatant mokymo turinį, priimant moksleivius į mokyklas, organizuojant kvalifikacinius egzaminus).

Dėl nedidelės straipsnio apimties neįmanoma paminėti visų nuveiktų darbų, tačiau šios srities problemų taip pat yra nemažai:

1) Kadangi profesinio mokymo politikos formavimu rūpinasi dvi ministerijos, Lietuvos profesinio mokymo informacinės tarnybos pranešime „Tęstinis profesinis mokymas Lietuvoje“ pažymima, kad sparčios reformos sąlygomis ne visuomet pavyksta nustatyti optimalų politinį sprendimą.

2) Nors priimta nemaža teisinių dokumentų, kad įstatymai pradėtų veikti, reikia sukurti tobulą poįstatyminių aktų sistemą.

3) Silpnai plėtojamas socialinis dialogas. Profesinio mokymo institucijos nepakankamai glaudžiai bendradarbiauja su darbdavių organizacijomis bei darbuotojams atstovaujančiomis profesinėmis sąjungomis. Iki šiol socialinis dialogas dar nedavė aiškių rezultatų. Gana gausios trišaliu principu suformuotos struktūros dažnai apsiriboja tik procedūriniu problemų nagrinėjimu, mažai turinčiu įtaką esminiems profesinio rengimo pokyčiams.

4) Būtina suderinti Lietuvos profesinio rengimo sistemą su aukštą gyvenimo lygį pasiekusių Europos šalių gana skirtingomis profesinio rengimo sistemomis, užtikrinant mokymo turinio ir kvalifikacijų suderinimą su

Europos Sąjungos šalių profesinio rengimo rekomendacijomis. Laisvam darbo jėgos judėjimui būtina suderinti nacionalinius profesinio rengimo standartus. Profesijų ir kvalifikacijų struktūrų palyginimas, praktinio profesinio mokymo priartinimas prie įmonėse vykstančių realių procesų, socialinių partnerių įtraukimas, pareigų ir atsakomybės ribų numatymas – tai svarbiausi to įgyvendinimo elementai. Kokybiškai šiuos uždavinius išspręsti galima tik turint stiprias mokslinių tyrimų struktūras. Lietuvoje tokios struktūros tik ima formuotis [17, p. 10].

Labai svarbu toliau plėtoti profesinio mokymo institucijų ir socialinių partnerių dialogą. Kaip teigiama profesinio rengimo Baltijoje knygoje, jie vaidins svarbų vaidmenį formuojant pagrindinio profesinio mokymo turinį [1]. Tai pirmiausia bus daroma įtraukiant darbdavius ir profsąjungas į profesinio rengimo standartų formavimą, visus valstybės pripažintų profesijų rengimo standartus aptariant keturšaliu principu sudarytose šakinėse ekspertų grupėse (darbdaviai, profsąjungos, mokymo institucijos ir valstybės institucijų atstovai (Švietimo ministerijos ir kt. ministerijų atstovai ir t. t.)). Mokyklos glaudžiai bendraus su vietos valdžia ir darbdavių bei darbuotojų struktūromis, įtraukdamos jų atstovus į mokyklų valdymo struktūras bei derindamos su jais savo veiklos, priėmimo planus, mokymo programų priderinimą prie vietos poreikių ir t. t. Šios ir kitos numatomos profesinio rengimo sistemos naujovės aptartos [1]. Įgyvendinus visas naujoves, bus galima pasiekti geresnį darbo jėgos pasiūlos ir paklausos subalansavimą ir kartu didinti gyventojų užimtumą.

Siekiant užtikrinti, kad profesinis mokymas būtų viena iš nedarbo prevencijos priemonių,

jis turi atitikti darbo rinkos poreikius. Todėl kyla profesijų poreikio prognozavimo pagal atskiras specialybes ir regionus būtinumas. Į šį procesą aktyviau galėtų įsitraukti valstybės institucijos, darbdaviai, profsąjungos ir mokymo įstaigos.

#### *2.4. Nuolatinio mokymosi sistema*

Nuolat kintant reikalavimams darbo vietai, darbuotojų kvalifikacija ne visada juos atitinka. Kyla būtinumas nuolat mokytis, t. y. kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti ir t. t. Nuolatinis mokymasis, viena vertus, teikia daugiau galimybių konkuruoti darbo rinkoje, antra vertus, didina gyventojų užimtumą.

Mokslinėje literatūroje nuolatinio mokymosi terminas aiškinamas gana įvairiai. Neretai jis vartojamas kaip tęstinio ugdymo arba nenutrūkstamo, visą gyvenimą trunkančio mokymosi suvokimas. Šie terminai apibūdina, kad išsilavinimas nėra duotas visam laikui, o yra nuolatinio mokymosi, trunkančio visą gyvenimą, rezultatas [2, p. 58].

Nuolatinio mokymosi sistema – tai visą gyvenimą trunkantis ir mokymąsi laiduojantis formalusis ir neformalusis švietimas.

Tęstinis mokymasis yra nuolatinio mokymosi sistemos sudedamoji dalis. Tęstinis mokymasis dažniausiai suprantamas kaip suaugusiųjų švietimas, kuris taip pat gali būti formalusis ir neformalusis.

Formalusis švietimas – valstybės reglamentuojamas ir kontroliuojamas bendrasis bei profesinis suaugusiųjų švietimas, kai mokymąsi sėkmingai baigus egzaminais, gaunamas valstybės pripažįstamas diplomą arba pažymėjimas.

Neformalusis švietimas – tai asmens ar visuomenės interesų lemiama savišvieta, apimanti valstybės švietimo sąvadų neapibrėžtą lavinimąsi [7, p. 5].

Suaugusiųjų mokymui valstybė skiria mažai dėmesio. Tik bedarbių profesiniu mokymusi rūpinamasi nuo valstybingumo atkūrimo 1990 m. Bedarbių mokymas, kaip specifinė įdarbinimo sistemos veikla, įteisintas Bedarbių rėmimo įstatyme.

Dirbančiųjų tęstinio profesinio mokymo (TPM) sistemos nėra. Yra veiklos sričių (pvz., valstybinės įstaigos, bankininkystė, sveikatos apsauga, švietimas, transportas, energetika ir kt.), kuriose atitinkamų valstybinių struktūrų iniciatyva dirbančiųjų TPM gana intensyvus. Kokia yra padėtis apskritai, tiksliai nežinoma, nes atitinkama informacija nerenkama. Apytiksliais skaičiavimais, 1997 m. mokėsi mažiau nei 10 proc. visų darbingo amžiaus gyventojų. Sunkiausia yra privataus sektoriaus dirbančiųjų padėtis. 1997 m. atlikta sociologinė apklausa parodė, kad privatūs darbdaviai finansavo tik 8 proc. mokymo kursų, tuo tarpu privačiame sektoriuje dirba gerokai daugiau nei pusė visų dirbančiųjų. Labai mažai informacijos apie TPM yra įmonėse. Atlikti pirmieji tyrimai parodė, kad netgi perspektyviose įmonėse dažniausiai darbuotojų kvalifikacijos kėlimu nesirūpinama tik 25 proc. šių įmonių turi kvalifikacijos kėlimo planus.

Statistikos departamento duomenimis, licencijuotuose profesinio mokymo kursuose 1995 m. dalyvavo 95 tūkst., 1996 m. – 125 tūkst., 1997 m. – 157 tūkst. žmonių.

TPM taip pat vyksta profesinėse, aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, kurių pagrindinė veikla – jaunimo mokymas. Klausytojų skaičius profesinėse mokyklose padidėjo nuo 2127 (1993 m.) iki 6839 (1997 m.); aukštesniosiose mokyklose nuo 1663 (1993 m.) iki 3462 (1997 m.); aukštosiose – nuo 9734 (1994 m.) iki 16 297 (1997 m.) Šie statistikos

duomenys apima tik formalųjį suaugusiųjų švietimą ir neparodo TPM įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei savivaldybėse registruotose neformaliojo švietimo institucijose.

Bedarbių profesine kvalifikacija ir perkvalifikavimu rūpinasi darbo biržos ir darbo rinkos mokymo sistema. Perkvalifikavimo kursai sudaro per 40 proc. bedarbių mokymo. Maždaug tiek pat kursų skirta nekvalifikuotiems bedarbiams mokyti. Ši specifinė TPM tikslinė klausytojų grupė yra ypač problemiška, nes darbdaviai pageidauja tik kvalifikuotos darbo jėgos. Deja, suteikti tokią kvalifikaciją jokios profesijos neturinčiam asmeniui per darbo rinkos mokymui skirtus 6 mėnesius praktiškai neįmanoma. Todėl konstatuojama, kad darbo rinkos mokymo centrai ir kitos įstaigos, mokančios bedarbius, ne visada turi tokį kontingentą, iš kurio būtų galima parengti visiškai darbdavių pageidavimus atitinkančius darbuotojus.

1991–1997 m. iš užimtumo fondo lėšų apmokyti 2,5 tūkst. darbuotojų, išpėtų apie atleidimą iš darbo. Tai rodo tam tikras darbdavių galimybes pasinaudoti Darbo biržos teikiamomis paslaugomis apsirūpinant kvalifikuota darbo jėga [16, p. 8].

Profesinio mokymo informacinės tarnybos pranešime „Tęstinis profesinis mokymas Lietuvoje“ pažymima, kad pagrindinės tęstinio profesinio mokymo reformos kliūtys yra šios:

1. Valstybė neturi TPM sistemos raidos strategijos. Mokymasis visą gyvenimą neįteisintas kaip prioritetingas Lietuvos raidos uždavinys, neišnaudojamas nevyriausybinių organizacijų, kurios daug veiksmingiau ir sparčiau sugeba atsakyti į visuomenės poreikius, potencialas.

2. Silpnai plėtojamas dialogas su socialiniais partneriais.

3. Stokojama teisinio TPM sistemos reguliavimo.

4. Neužtikrinamas mokymosi pagal TPM sistemą tęstinumas. Darbo rinkos profesinio mokymo centrų sistemoje apsiribojama vieno ir dviejų profesinio išsilavinimo lygio mokymo programomis, beveik netaikomas modulinio mokymo programų sudarymo principas, mažai siūloma aukštesnius profesinio išsilavinimo lygius atitinkančių modulių.

5. Labai iš lėto į TPM įsitraukia aukštosios mokyklos. Todėl yra nedidelė TPM programų specialistams ir tarnautojams pasiūla. Iš 1997 metais pasiūlytų bedarbiams programų tik 22,6 proc. skirta šios kategorijos specialistams persikvalifikuoti. Kitos programos parengtos profesijoms, kurioms reikia žemesnio išsilavinimo.

6. Nepakankamas TPM mokymo institucijų ir darbo rinkos ryšys. TPM sistemoje nenaudojami išankstiniai darbo rinkos tyrimai naujoms mokymo programoms įdiegti. Įvairių žinybų atliekami profesijų poreikio tyrimai nekoordinuojami. Rengiant vidutinės trukmės laikotarpio Lietuvos Respublikos ūkio ekonominės plėtros prognozes, tik nuo ateinančių metų numatyta jas papildyti specialybių ir profesijų poreikio prognozėmis.

7. Nėra visos informacijos apie TPM. Patikimi tik bedarbių mokymo duomenys. Apie darbuotojų mokymąsi žinoma tik iš atsitiktinių tyrimų.

## 2.5. Valstybės ekonominio reguliavimo priemonės

Įgyvendinant nedarbo prevenciją makrolygiu, svarbu pasitelkti valstybinės ekonominės politikos svetus. Nedarbo prevencijos požiūriu naudingos tos priemonės, kurios skatina plėtoti verslą. Tai būtų: 1) sąlygų gauti leng-

vatinius kreditus sudarymas; 2) tam tikrų mokesčių lengvatų numatymas; 3) valstybinių užsakymų įmonėms teikimas; 4) palankios verslo teisinės aplinkos sudarymas; 5) verslo inkubatorių ir technologinių parkų kūrimas; 6) verslininkų mokymas ir konsultavimas; 7) verslo plėtros tyrimų ir samdomų ekspertų bei konsultantų paslaugų finansavimas.

## 2.6. Valstybės užimtumo politika

Valstybės vaidmuo darbo rinkoje pasireiškia dviem aspektais:

- 1) pasyvus aspektas, t. y. finansinės priemonės, kuriomis siekiama sušvelninti pajamų praradimą darbo netekusiems asmenims;
- 2) aktyvus – priemonės, kuriomis siekiama mažinti nedirbančiųjų skaičių [3, p. 8].

Pasyvia politika (bedarbių pašalpos) siekiama sušvelninti nedarbo padarinius, nemažinti nedarbo lygio. Aktyvi politika leidžia mažinti nedarbo mastą naudojant įvairias ekonomines ir organizacines priemones. Aktyvios politikos priemonės dažniausiai skirstomos į:

- a) makroekonominės, t. y. bendras ūkio stabilizavimo priemonės, kurios tiesiogiai ar netiesiogiai gerina darbo rinkos padėtį;
- b) specialias užimtumo politikos priemones.

Makroekonominėmis priemonėmis valstybė stengiasi padidinti agreguotą gėrybių ir paslaugų paklausą: 1) mažinant mokesčius; 2) didinant biudžetinius užsakymus; 3) mažinant palūkanų normą; 4) didinant pinigų emisiją. Visos šios priemonės dar vadinamos globaline emisija, jų tikslas – didinant agreguotą paklausą didinti darbo jėgos paklausą ir drauge mažinti nedarbą.

Specialios priemonės dažniausiai skirtos mažinti einamąjį ir struktūrinį nedarbą. Pagrindinės iš jų: 1) įvairios atskirų darbuotojų



grupių darbo užmokesčio subsidijos; 2) suaugusiųjų permokymo sistemos plėtojimo ir permokymo programų finansavimas; 3) socialiai naudingų (viešųjų) darbų organizavimas; 4) įdarbinimo įstaigų tinklo plėtimas ir jo informacinio aprūpinimo tobulinimas.

Išvardytos priemonės vertinamos labai skirtingai, todėl turi ir savo šalininkų, ir priešininkų.

Svarbus aktyvios užimtumo politikos veiksnys yra profesinis mokymas ir permokymas. Įgyvendinant užimtumo politiką organizuojamas apmokymas turi du tikslus:

1) suteikti arba patobulinti profesinę kvalifikaciją žmonių, konkuruojančių darbo rinkoje. Tai yra mokymas, kuris formuoja darbo jėgos kokybę, darbo pasiūlos kokybę ir turėtų orientuotis į maksimalų jos ir darbo paklausos atitikimą. Tai vienas iš pagrindinių būdų šalinti struktūrinį nedarbą;

2) įtraukti tam tikrą skaičių nedirbančiųjų į mokymo programas [3, p. 10].

Esant dideliame struktūriniame nedarbe, gerai organizuotas mokymas ne tik sušvelnina nedarbo padarinius, bet ir parengia darbo jėgą ekonominiam augimui.

Didelį vaidmenį įgyvendinant aktyvią valstybės užimtumo politiką turi įdarbinimo įstaigos (darbo biržos). Geras informacinis jų aprūpinimas (duomenys apie ieškančius darbo ir laisvas darbo vietas) yra svarbi nedarbo, ypač einamojo, mažinimo priemonė. Todėl rengiamas nuolatinis įdarbinimo tarnybų darbuotojų mokymas (atskirai specialistų ir vadovų), tobulinamos jų išdėstymo schemos, skatinamos įvairios darbo su darbdaviais formos.

Padėčiai darbo rinkoje reguliuoti valstybė gali naudoti ir darbo jėgos pasiūlos mažinimo priemones [3, p. 11].

a) priešpensinio amžiaus žmonių skatinimas anksčiau išeiti į pensiją;

b) besimokančio jaunimo darbo ribojimas. Tai gali būti pasiekama dviem būdais: 1) didinant stipendijas; 2) administracinėmis priemonėmis ribojant besimokančiųjų galimybę dirbti pagal samdos sutartį;

c) žmonių, gaunančių pašalpas (pensijas), t. y. riboto darbingumo ir pensininkų, darbo pasiūlos ribojimas. Daugiausia tai pasiekama didinant pašalpas ir pensijas bei administracinėmis priemonėmis ribojant jų užimtumą.

Be išvardytų priemonių, pasaulyje plačiai naudojama vidutinės darbo laiko trukmės mažinimo politika. Ji įgyvendinama įvairiais būdais: mažinamas savaitės darbo laikas; didinama atostogų trukmė; naikinami viršvalandžiai; visas darbo etatas padalijamas keletams darbuotojams.

Norėdama suinteresuoti darbdavius naudoti šias priemones, Vyriausybė gali mažinti jiems mokesčius arba iš dalies subsidijuoti nevisiškai aprauktų darbuotojų išlaikymą.

Visų efektyvios valstybės užimtumo politikos priemonių tikslas – stabilizuoti (arba didinti) užimtumą, esant ribotai darbo jėgos paklausai. Labai svarbų vaidmenį formuojant užimtumo politiką ir įgyvendinant jos priemones turi vietos valdžia (savivaldybės, apskritys ir kt.). Tai institucijos, turinčios glaudžius ryšius su centriniais valdymo organais ir tiesiogiai galinčios lemti situaciją vietos darbo rinkoje. Nuo vietos administracijos efektyvių veiksmų dažniausiai priklauso visos šalies užimtumo politikos efektyvumas.

## 2.7. Nedarbo prevencija įmonių lygiu

Nagrinėjant nedarbo prevenciją, labai svarbus yra mikrolygis. Panagrinėsime įmonės politiką šiuo aspektu.

Vienas iš svarbiausių įmonės politikos veiksmų, turinčių įtakos nedarbo prevencijai, – personalo politika. Personalo politika įmonėje gali didinti nedarbą, jeigu:

1) pirmenybė teikiama išoriniam darbo jėgos papildymo šaltiniui, o ne ją rengti įmonėje;

2) įmonė tik panaudoja darbuotojus, nekompensuodama šito investicijomis į jų darbingumo ir kvalifikacijos atkūrimą.

Pirmenybė išoriniam darbo jėgos papildymo šaltiniui gali būti teikiama: a) mažinant darbo vietų skaičių; b) užpildant laisvas darbo vietas; c) didinant darbo vietų skaičių.

Mažinant darbo vietų skaičių, pirmiausia atsisakoma:

a) darbuotojų, kurių kvalifikacija, asmeninės ar dalykinės savybės neatitinka darbo vietos reikalavimų (tokiems darbuotojams įdarbinti kitoje įmonėje prireiks papildomų investicijų);

b) darbuotojų, neturinčių pakankamai darbo motyvacijos;

c) darbuotojų, turinčių savo nuomonę, ginančių savo teises, socialiai aktyvių.

Primant į laisvas darbo vietas, pirmenybė teikiama pigesniai išoriniam darbo jėgos papildymui, ypač kai ateinanti darbo jėga yra labai kvalifikuota, nereikia investicijų kvalifikacijai kelti, o savo darbuotojams parengti laisvai darbo vietai reikia papildomų investicijų.

Didinant darbo vietų skaičių, gali būti elgiamasi analogiškai, kaip ir užpildant laisvas darbo vietas.

Darbuotojų „išsunkimas“ dauguma atvejų pasireiškia tuo, kad iš jų reikalaujama tik darbo rezultato. Vietoje iniciatyvaus ir kūrybiško darbuotojo kai kurie vadovai pageidauja turėti tik paklusnų vykdytoją. Be to, siekiamu kuo labiau didinti darbo našumą, tačiau

nekompensuojant to investicijomis į darbuotojo kvalifikacijos tobulinimą, kompetencijos ugdymą ir darbingumo atkūrimą.

Personalo politika gali mažinti nedarbą, kai naudojamos tokios priemonės:

1) Personalo kvalifikacijos tobulinimas ir perkvalifikavimas;

2) Darbuotojų motyvacijos ugdymas;

3) Personalo inovacingumo, atsakomybės ir atsidavimo įmonei ugdymas.

Šios priemonės galima pavadinti tiesioginėmis prevencinėmis priemonėmis.

Prie kitų priemonių galima priskirti:

1) Naujų darbo vietų kūrimas;

2) Darbuotojų išsaugojimas, esant ekonominiams sunkumams;

3) Užimtumas ne visą darbo laiką (ne visą darbo dieną ar savaitę, atostogų trukmės ilginimas ir pan.).

Visos šios priemonės gali būti taikomos įmonėje padedant Darbo biržai, savivaldybėms ir kitoms valstybės institucijoms.

Apie tęstinį profesinį mokymą pačiose įmonėse duomenų yra labai maža. Žinomi tik du darbai, nagrinėjantys šį procesą.

1996 m. Darbo ir socialinių tyrimų institute atliktas darbas „Ekonominių pokyčių įtaka darbo išteklių kvalifikacijos poreikiams regionuose“ Atlikta perspektyvių įmonių vadovų apklausa. Jos duomenimis, darbdaviai nepakankamai rūpinasi darbuotojų profesiniu mokymu ir kvalifikacijos tobulinimu [16, p. 6].

Be to, įmonėse dažniausiai į darbuotojo kvalifikaciją atsižvelgiama priimant į darbą. 71 proc. respondentų nurodė, kad darbuotojai dalyvauja TPM programose, o 44 proc. jų vyksta gamyboje. Taip pat nustatyta, kad primdami į atsiradusias laisvas darbo vietas įmonių vadovai dažniausiai:

- orientuojasi į vidinį darbuotojų rengimą, t. y. vykdo jų profesinį mokymą (56 proc.);
- kreipiasi į darbo biržas (56 proc.);
- skelbia žiniasklaidoje (38 proc.).

Pagrindinė šios apklausos išvada ta, kad perspektyvios įmonės ypač suinteresuotos specialistų, turinčių aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą, tęstiniu profesiniu mokymu. Deja, išsamesnių duomenų apie mokymo ir studijų įstaigas, mokančias tokius darbuotojus pagal TPM programas ir jų finansavimą, nėra. Galima tik pažymėti modernaus distancinio aukštos kvalifikacijos specialistų (kalbų, finansų, bankininkystės, medicinos ir pedagogikos srityse) TPM plėtros pradžia. Kai kurių sričių darbininkų kvalifikacija tobulinama analogiškai, pvz., statybininkų asociacijos įmonėse. Tačiau apie mokymo mastą ir kokybę patikimos informacijos nėra.

Dabar plėtojama darbo biržos ir darbdavių susitarimų patirtis, kai kvalifikuoti darbininkai įmonėms rengiami iš bedarbių, panaudojant užimtumo fondo lėšas. 1998 m. sudaryta apie 6000 tokių susitarimų [16, p. 9].

1996 m. profesinio mokymo informacinės tarnybos atlikto sociologinio tyrimo [16, p. 7] duomenimis, tik 8 proc. tęstinio mokymo kursų apmokėjo privatus darbdaviai, nors privačiame sektoriuje dirba 67 proc. visų dirbančiųjų. Šiuos duomenis patvirtina 1997 m. atliktas suaugusiųjų mokymosi padėties Lietuvoje tyrimas. Respondentų atsakymai į klausimą, kas finansavo kursų lankymą, pasiskirstė šitaip:

- valstybė – 51 proc.;
- klausytojas – 29 proc.;
- privatus darbdavys – 8 proc.;
- fondai, labdaros organizacijos – 1,7 proc.;
- įmonės užsienio partnerės – 1,1 proc.;
- profesinės sąjungos – 0 proc.

Taigi darbuotojai gana aktyviai dalyvauja TPM. Tęstinis profesinis mokymas ne visiems prieinamas dažniausiai dėl nedidelio atlyginimo ir įmonių veiklos sunkumų ūkio reorientacijos laikotarpiu.

Darbdaviai dar mažą dėmesio skiria planuoti darbo jėgos išteklius. Lietuvos darbo biržos tyrimų duomenimis, įmonės kol kas steigia gerokai mažiau darbo vietų nei likviduoja senųjų. Valstybiniame sektoriuje 1998 m. numatyta likviduoti 29,2 proc. visų darbo vietų, iš viso – 26 tūkst., o sukurta tik 15 tūkst. darbo vietų. Įtakos turi tai, kad įmonės didina gamybos apimtį intensyviau naudodamos turimą darbo jėgą. Blogiausioje padėtyje atsiduria nekvalifikuoti darbuotojai, nes vietoje neefektyvių darbo vietų steigiamos vietos aukštos kvalifikacijos darbuotojams.

Vykstant ryškiems struktūriniam ūkio pokyčiams, beveik visos darbo vietos bus steigiamos smulkais ir vidutinio verslo įmonėse. Taigi darbo jėga intensyviai migruos iš vienių įmonių į kitas. Tokiomis sąlygomis nėra stimulo organizuoti tęstinį profesinį darbuotojų mokymą ir todėl nedaug kur rengiami darbuotojų profesinio tobulinimo planai. Darbdaviai daugiausia ieško jau parengtų darbuotojų, naudodamiesi darbo biržos, įdarbinimo tarnybų paslaugomis (per 70 proc. atvejų).

Siekiant, kad darbdaviai neatleistų savo darbuotojų, o rūpintųsi tolesniu jų užimtumu, būtų galima sukurti atitinkamas darbdavių skatinimo priemones.

### **3. Kompleksinis nedarbo prevencijos priemonių taikymas**

Apibendrinant galima teigti, kad pavienės vienokio ar kitokio rezultatyvumo nedarbo prevencijos priemonės taikomos. Tačiau ka-

dangi atskirų nedarbo prevencijos subjektų pastangos tarpusavyje yra menkai derinamos ir nesiremiamos tarpusavio paramos efektu, tai negali lemti nedarbo. Visiems galimiems nedarbo prevencijos svertams sujungti reikia atskiros nacionalinės nedarbo prevencijos programos.

Kadangi turime nacionalinių programų, skirtų netgi atskiriems produktams, į nedarbo prevenciją orientuotai programai lyg ir nereikėtų papildomos argumentacijos. Tačiau siūloma nacionalinės nedarbo prevencijos programos idėja – tai makroprogramos variantas, apibrėžiantis ir mūsų valstybės strateginę raidos kryptį.

Suinteresuota nedarbo prevencija valstybė to siekia rūpindamasi gyventojų kokybės gerėjimu. Taip galima didinti ir valstybės tarptautinį konkurencingumą.

Galima trumpai apžvelgti neigiamus padorinius, kuriuos lemia pernelyg menkas rūpinimasis gyventojų kokybe. Šiandien nėra apskaičiuota, kokia vienpusiško orientavimosi į kiekybinių gyventojų priaugį kaina. Lygiai taip pat sunku tik ekonomiškai įvertinti neraštingumą arba bendrąjį raštingumą. Sunku įvertinti ir kiek pasiteisina dabar nepakankamos investicijos į bazinį profesinį rengimą ir kvalifikacijos tobulinimą.

Siūloma nacionalinė nedarbo prevencijos programa turėtų atsakyti į klausimą: kiek veiks vadinamasis besisikeičiančių žirklių principas, keičiantis darbo vietų struktūrai. Jeigu laikysimės prielaidos, kad darbo vietos laipsniškai intelektualėja, tai nepakankama gyventojų kokybė gali tapti kliūtimi užtikrinant reikiamą gyventojų užimtumą.

Žinoma, keliama idėja neabejotinai sudėtinga ir jai įgyvendinti reikia nemažų intelektualinių ir finansinių išteklių. Tačiau dar svar-

biau pabrėžti, kad problemai spręsti reikia valstybinio rūpinimosi. Pradiniu etapu gali būti analitiškai pagrindžiamas programos būtinumas, formuojama programos koncepcija, organizacinė ir valdymo struktūra. Tuo pagrindu išsirutuliotų atskiri nacionalinės nedarbo prevencijos programos elementai. Viena iš jų neabejotinai turėtų tapti darbo rinkos monitoringas.

1998 m. vasarą kilusi ekonomikos krizė Rusijoje parodė, kad vien registruoti faktus neužtenka, būtinas ir preventinis požiūris. Rusijos ekonomikos krizė darbo rinkos analitikams parodė būtinumą Lietuvos darbo rinką matyti atviroje ekonominėje erdvėje. Vien analitinė informacija leidžia konstatuoti padėtį ir menkai gali padėti nedarbo prevencijai.

Pagal Tarptautinių žodžių žodyną, žodis *monitor* reiškia įspėjimą, o darbo rinkos monitoringas tai – nenutrūkstamas darbo rinkoje vykstančių procesų stebėjimas pagal pastovią rodiklių sistemą, juos lyginant su ekonomine mūsų valstybės aplinka. Darbo rinkos monitoringas reikštų makroekonominių (vidinių ir išorinių) parametų ir užimtumo, nedarbo lygio, jo struktūros koreliaciją. Manome, kad ekonominės padėties Rusijoje sukeltas rezonansas Lietuvos darbo rinkoje būtų buvęs ne toks netikėtas, jeigu būtų veikusi darbo rinkos monitoringo sistema, tai yra būtų įvertinami atskirų užsienio prekybos rodiklių ir užimtumo, investicijų ir užimtumo ir pan. ryšiai. Buvo galima prognozuoti potencialaus nedarbo lygį, galimą bedarbių struktūrą ir nedarbo lokalizaciją. O šių duomenų pagrindu jau vykdyti apibrėžtą prevencinę veiklą.

Nėra būtina aiškinti, kad darbo rinkos monitoringas yra sudėtingas ir imlus darbiui. Tačiau Lietuvoje yra pakankamas mokslinis po-

tencialas šiems uždaviniams įgyvendinti. Deja, susiklostė tokia padėtis, kad kompetentingų specialistų grupės, kurios galėtų įgyvendinti darbo rinkos monitoringą, neturi nuolatinio valstybinio užsakymo. Tuo tarpu akivaizdu, kad darbo rinkos monitoringą turi atlikti savo veiklos perspektyvą turinti specialistų komanda.

Sprendžiant šią problemą, pabrėžtina dar viena svarbi aplinkybė: mokslinio potencialo panaudojimą lemia ir asmeniniai moksliniai interesai, ir atsitiktinumas. Tam, kad susiformuotų asmeniniai moksliniai interesai, turi būti pripažįstama mokslinė veikla ir apibrėžiamas konkrečios problemos aktualumas.

Vis dėlto didžiausias darbo rinkos monitoringo kliuvinys, mūsų nuomone, liks realus jo socialinio užsakymo įsisąmoninimas. Jeigu šio klausimo svarbą suvoks tik mokslininkai, reikalas ir liks tik idėja. Valstybinės struktūros turi suvokti būtinumą gauti ir naudoti kitokio pobūdžio informaciją, užsiimti realia nedarbo prevencija. Investicijų atsiperkamumas galėtų remtis tokia prielaida: siekimas kovoti su padariniais yra du, du su puse karto brangesnis.

## LITERATŪRA

1. Baltoji knyga. Profesinis rengimas. Projektas. Vilnius, 1998.
2. Beresnevičienė D. Nuolatinio mokymosi sistemos ypatumai // Mokymo ir auklėjimo klausimai (Straipsnių rinkinys). Sudarytojas E. Lekevičius. Vilnius: Pedagoginis institutas, 1993.
3. Gruzevskis B. Darbo rinkos politikos krypčių pagrindimo problema // Aktualūs darbo rinkos politikos klausimai. Vilnius, 1996.
4. Gruzevskis B. Lietuvos darbo rinkos dinamika // Aljansas, 1996, Nr. 11.
5. Lietuvos Respublikos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros įstatymas // Žinios, 1998, Nr. 109–2993.

## Išvados ir pasiūlymai

1. Nedarbo prevencijai padeda visos priemonės, skatinančios išlaikyti užimtumą ir neleidžiančios atsirasti nedarbui.

2. Tam tikros nedarbo prevencijos priemonės Lietuvoje taikomos, tačiau nėra nedarbo prevencijos priemonių sistemos ir bendros strategijos. Todėl straipsnyje pasiūlyta orientacinė nedarbo prevencijos priemonių sistema ir kompleksinis nedarbo prevencijos problemos sprendimo variantas.

3. Būtų galima parengti nacionalinę nedarbo prevencijos programą, kurioje numatyti konkrečias nedarbo prevencijos priemones, jų įgyvendinimo tvarką, institucijų, kurios šias priemones įgyvendintų, finansavimą ir valdymą. Vienas iš nacionalinės prevencijos programos elementų turėtų būti darbo rinkos monitoringas.

4. Svarbiausia, kad problemos aktualumą suvoktų valstybinės struktūros, o ne tik mokslininkai. Todėl reikia leisti daugiau metodinės literatūros apie nedarbo prevenciją, organizuoti seminarus, konferencijas ir per įvairias institucijas formuoti teigiamą visuomenės požiūrį į nedarbo prevenciją.

6. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas // Žinios, 1991, Nr. 23-593.

7. Lietuvos suaugusiųjų švietimo sistemos koncepcija. Vilnius: Leidybos centras, 1993.

8. Lietuvos švietimo koncepcija. Vilnius: Leidybos centras, 1992.

9. Martinkus B. Darbo ištekliai ir jų naudojimas. Kaunas: Technologija, 1998.

10. Petrauskaitė R. Psichopedagogika profesijos pasirinkimui. Vilnius: Žodynas, 1996.

11. Pocius A. Lietuvos darbo rinkos struktūra ir neoficialus užimtumas // Darbo rinka, 1998, Nr. 1(18).

12. Pocius A. Neoficialios darbo rinkos dinamikos tendencijos // Statistikos departamento darbai, 1997, Nr. 3.

13. Respublikinė programa „Lietuvos gyventojai 1991–2005 metai“. Vilnius, 1990.

14. Schultz W. T. Investavimas į žmones (Gyventojų kokybės ekonomika). Vilnius: Eugrimas, 1998.

15. Šeimos politikos koncepcija. Vilnius, 1995.

16. Tęstinis profesinis mokymas Lietuvoje. Profesinio mokymo informacinės tarnybos pranešimas Europos švietimo fondui. Vilnius, 1998.

## UNEMPLOYMENT PREVENTION SYSTEM FORMATION

### Summary

Unemployment prevention is analysed in the article as barring the way by which unemployment appears and develops. Measures that would allow to decrease unemployment to its natural level or might slow down increase of unemployment are discussed in the article.

Prevention of unemployment as independent problem is not explored yet and exists in decomposed form of separate surveys and programs now.

Structure of unemployment prevention system on the macro level consists of: population quality im-

provement, bringing up of person in a family and at school, training, long-life-learning, economy regulation measures, employment policy. Unemployment prevention measures on the micro level are being realized at the enterprises.

In order to guaranty unemployment all-round prevention measures it is purposeful to format unemployment prevention program on the national level. Labour market monitoring needs to become an important element of such program.

Įteikta 1999 metų vasario mėn.