



APKLAUSA DĖL DARBO RINKOS PADĖTIES IR JĄ PAPILDANČIŲ PRIEMONIŲ

ĮVADAS

Darbo rinka Lietuvoje yra išsibalansavusi – nors nedarbo rodikliai nėra labai žemi, darbdaviams sunku rasti darbuotojų, tai rodo ir laisvų darbo vietų skaičius. Chroniškas darbuotojų trūkumas neleidžia sukurti pridėtinės vertės, stabdo ekonominį progresą.

Svarbu ir tai, kad realiai darbdaviai galėtų įdarbinti ženkliai daugiau žmonių, nei skelbia oficialūs duomenys. Iš 52 Lietuvos laisvosios rinkos instituto (LLRI) ekspertinėje apklausoje dalyvavusių įmonių, beveik visos teigė susiduriančios su darbuotojų trūkumu, tačiau visas laisvas darbo vietas registruoja tik viena jų. 52 proc. įmonių tai daro norėdamos įdarbinti užsieniečius.

Apklausa rezultatai leidžia užčiuopti nematomą darbo rinkos problemų pusę: darbuotojų šalyje trūksta daugiau nei rodo

statistiniai duomenys. Kadangi darbo jėgos trūkumas jaučiamas visame pasaulyje, tikėtina, kad konkurencija dėl darbo rinką papildančių legalių imigrantų iš trečiųjų šalių ateityje tik aštrės. Kol kas galimybės jų atsivežti Lietuvos įmonėms apsinkintos: institucijos dubliuoja darbo rinkos veikimą, procedūros užtrunka itin ilgai, nėra vienos atsakingos institucijos, o patys reguliavimai yra painūs.

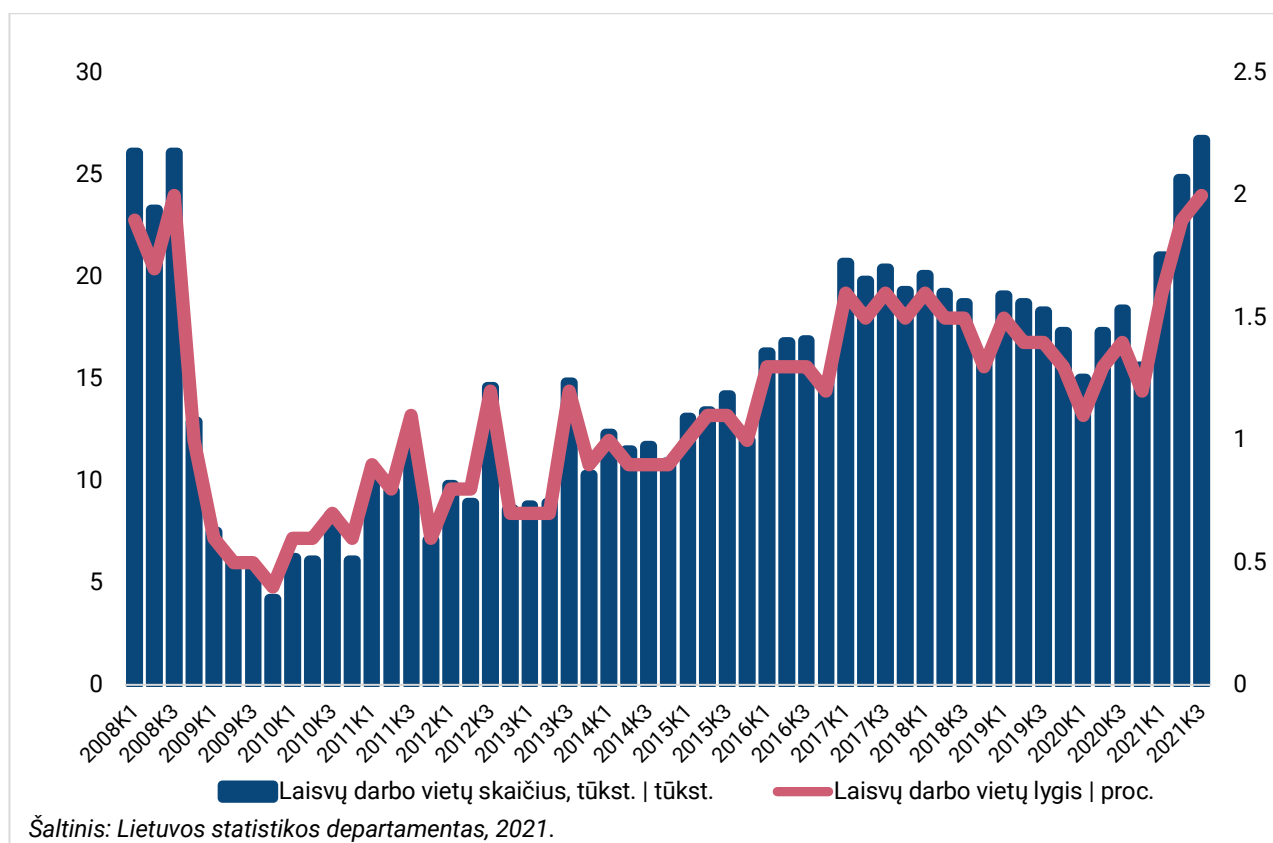
Apklausa buvo vykdoma elektroniniu būdu, tikėtina, kad joje aktyviau dalyvavo tos įmonės, kurioms darbuotojų trūkumo problema aktuali. Beveik pusė jų – vidutinio dydžio įmonės, įdarbinančios mažiau kaip 250 darbuotojų. Apklaustos įmonės užsiima įvairia veikla: pusė jų teikia paslaugas, 35 proc. užsiima gamyba. Likusios veikia prekybos, statybos, logistikos, transporto srityje.

1. Tikroji darbo rinkos situacija

Oficialiais duomenimis, 2021 m. trečiojo ketvirčio pabaigoje Lietuvoje buvo 26,7 tūkst. laisvų darbo vietų samdomiesiems

darbuotojams¹. Tai didžiausias Lietuvos Statistikos departamento registruotas laisvų vietų skaičius. Laisvų vietų lygis (rodiklis, išreiškiamas laisvų ir visų darbo vietų santykiu) 2021 m. trečiojo ketvirčio pabaigoje – 2 proc. – didžiausias nuo 2008 m. (1 pav.)².

Pav. 1. Laisvų darbo vietų skaičius ir laisvų darbo vietų lygis 2008-2021 III ketv.



Tačiau oficialūs duomenys negali tiksliai atspindėti realios darbo rinkoje egzistuojančios situacijos. Viena iš priežasčių, kodėl Užimtumo tarnybos renkami duomenys netiksliai atspindi realią darbo rinkos situaciją, susijusi su tuo, kad ne visos laisvos darbo vietos yra fiksuojamos. Išaugus privačių darbo skelbimų ir *networking'o* platformų bei

specializuotų personalo įmonių efektyvumui ir populiarumui, dauguma darbuotojų ir darbdavių labiau linkę naudotis šiomis platformomis priemonėmis.

Tą rodo ir LLRI apklausa. Didžioji dauguma respondentų darbuotojų ieško patys arba per jau esamus darbuotojus (96 proc.).

¹ Oficialiosios statistikos portalas, „Laisvos darbo vietos“, žiūrėta 2021 m. lapkričio 24 d., <https://osp.stat.gov.lt/covid19-statistika/covid19-itaka-darbo-rinkai/laisvos-darbo-vietos>.

² Oficialiosios statistikos portalas, „Laisvų darbo vietų skaičius ir laisvų darbo vietų lygis“, žiūrėta 2021 m. lapkričio 24 d., https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=8bda952f-c3b2-4f39-980d-92527f3b44b5#.

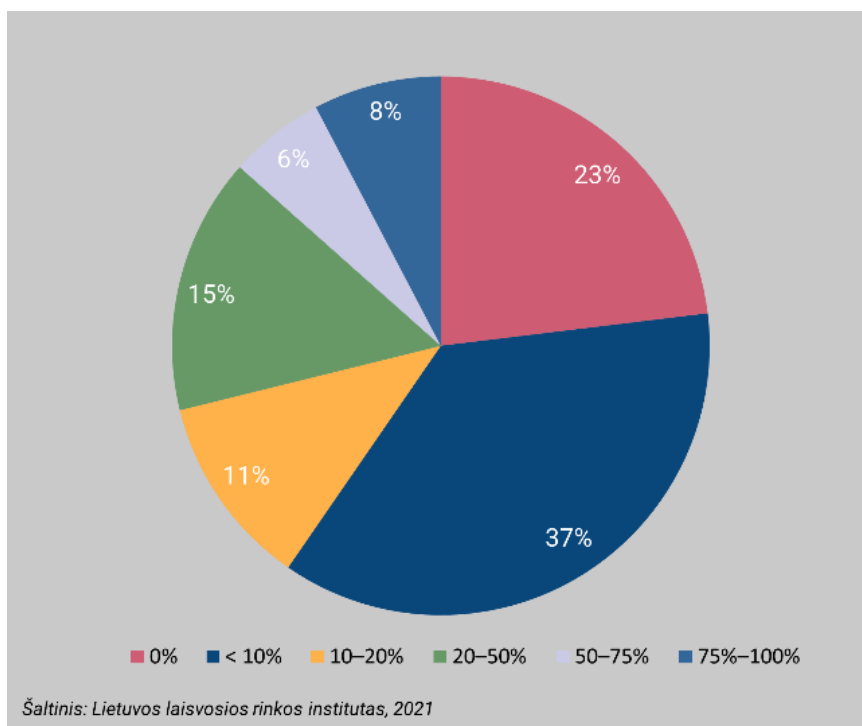
Toliau pagal priemonių darbuotojams ieškoti populiarumą rikiuojasi skelbimų portalai ir personalo atrankos agentūros. Informaciją apie laisvas darbo vietas darbo skelbimuose skelbia 79 proc. apklaustųjų. Personalo atrankos agentūras į pagalbą pasitelkia 69 proc. įmonių.

Statistikos departamento skelbiamas laisvų vietų skaičius yra keliais tūkstančiais didesnis nei Užimtumo tarnybos duomenys. Tačiau ir šis skaičius neatspindi visų potencialių įdarbinimo galimybių. Statistikos departamentas apklausdamas įmones fiksuoja tuo metu esantį laisvų darbo vietų skaičių, o ne trūkstamų

darbuotojų skaičių veiklai vykdyti. Oficiali statistika negali apimti ir tų darbo vietų, kurios potencialiai būtų sukurtos, jeigu įmonės imtųsi plėtros (vienas pagrindinių rodiklių, kuris lemia plėtros perspektyvas, yra galimybė pritraukti reikalingą kiekį reikalingos kvalifikacijos darbuotojų).

Net 92 proc. LLRI apklausos respondentų teigia, jog jų įmonė susiduria su darbuotojų trūkumu. Tačiau Užimtumo tarnyboje šios įmonės laisvų darbo vietų registruoja nedaug. Net 23 proc. respondentų teigia, kad Užimtumo tarnyboje neregistruoja jokių laisvų darbo vietų (2 pav.).

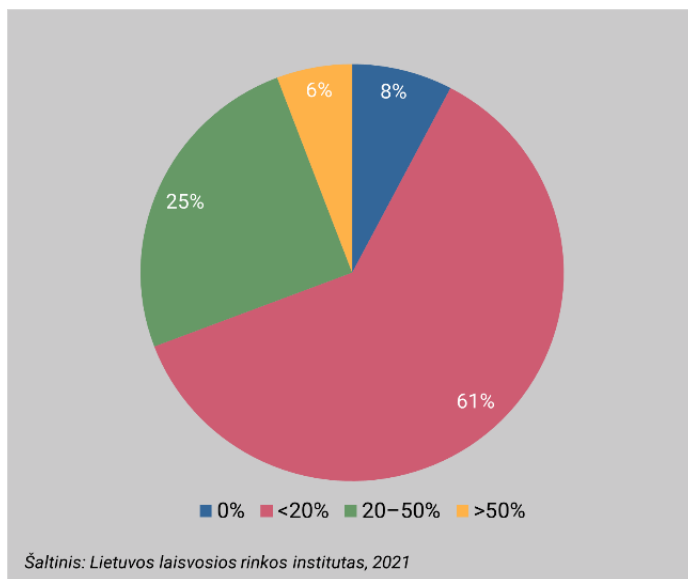
Pav. 2. Kokią dalį laisvų darbo vietų registruojate Užimtumo tarnyboje?



Didžioji dalis LLRI apklaustų įmonių pabrėžia, kad darbuotojų galėtų įdarbinti papildomai. Daugiausiai jų, virš 60 proc. respondentų, galėtų papildomai įdarbinti iki

20 proc. darbuotojų. Trečdalis respondentų galėtų įdarbinti daugiau nei 20 proc. darbuotojų. Ir tik 8 proc. įmonių papildomai įdarbinti darbuotojų negali (3 pav.).

Pav. 3. Kiek darbuotojų galėtumėte įdarbinti papildomai?

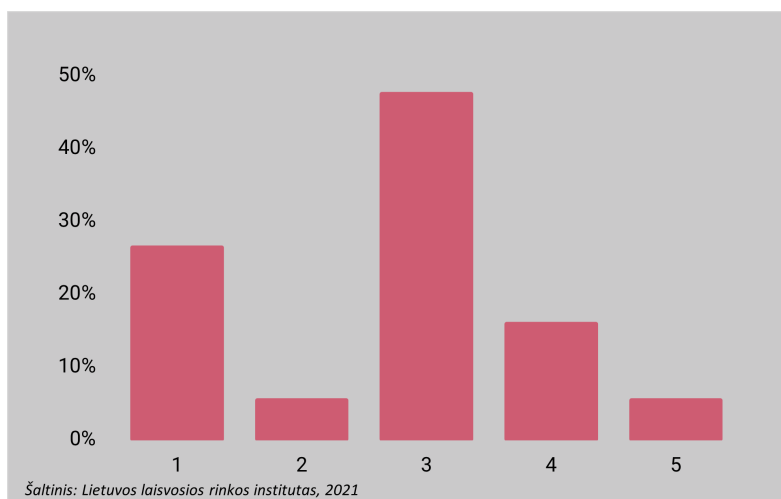


2. Bedarbių įdarbinimas per Užimtumo tarnybą

Absoliuti dauguma (64 proc.) respondentų teigia, kad įdarbinti Užimtumo tarnyboje registruotų bedarbių jiems nepavyksta.

Per Užimtumo tarnybą įdarbintų darbuotojų motyvacija yra vertinama ne itin teigiamai. Tik 21 proc. respondentų yra patenkinti įdarbintų darbuotojų motyvacija ir ją įvertino aukščiau nei trejetu (4 pav.).

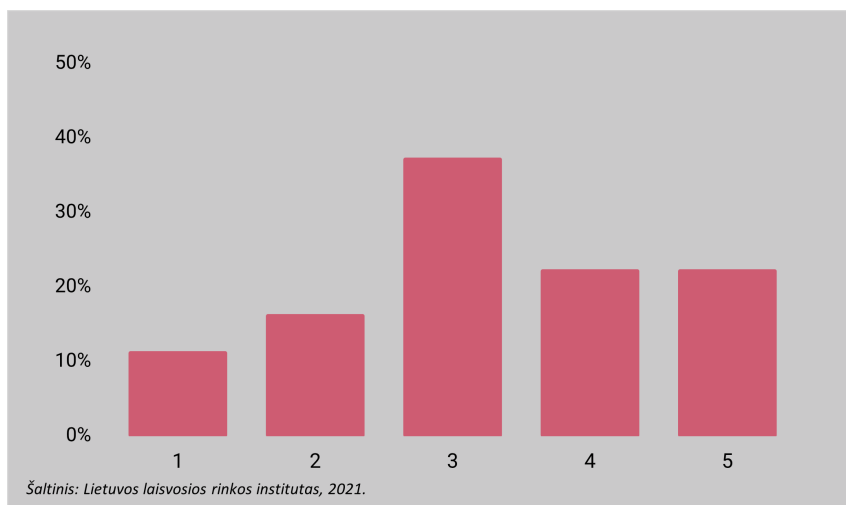
Pav. 4. Ar Jus tenkina per Užimtumo tarnybą įdarbintų darbuotojų motyvacija?



Nors santykinė dauguma respondentų (42 proc.) yra patenkinti įdarbintų darbuotojų kvalifikacija – ją įvertino daugiau nei trimis balais iš penkių, ketvirtadalis respondentų (26 proc.) teigia, kad per Užimtumo tarnybą

įdarbintų darbuotojų kvalifikacija nėra patenkinti – skyrė mažiau nei tris balus iš penkių. Tad pasitenkinimas per Užimtumo tarnybą įdarbinamų darbuotojų kvalifikacija nėra itin didelis (5 pav.).

Pav. 5. Ar Jus tenkina per Užimtumo tarnybą įdarbintų darbuotojų kvalifikacija?

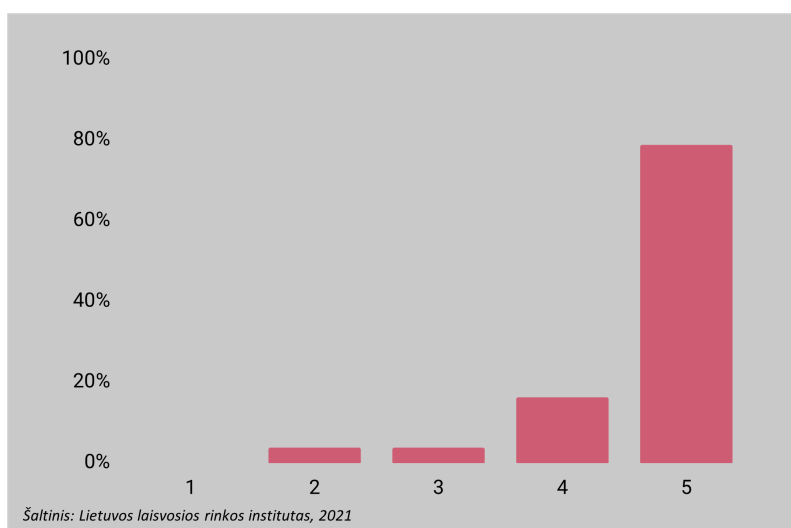


3. Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas Lietuvoje

Darbo rinkos iššūkius atliepti galėtų padėti legalūs imigrantai iš trečiųjų šalių. Legali imigracija papildo vietinę šalies darbo rinką, daugeliui ekonomikos sektorių leidžia išlikti konkurencingais. Nors laisvų darbo vietų lygis itin aukštas, palankių sąlygų užpildyti šias vietas darbuotojais iš trečiųjų šalių nėra.

Paprašyti įvertinti užsieniečių iš trečiųjų šalių įdarbinimo procedūrų sudėtingumą, 78,1 proc. respondentų teigė, kad procedūros yra labai sudėtingos – įvertino penkiais balais iš penkių. Dar 15,6 proc. respondentų procedūrų sudėtingumą įvertino keturiais balais iš penkių. Tik maža dalis respondentų teigė, kad procedūros nėra labai sudėtingos (6 pav.).

Pav. 6. Ar, jūsų manymu, užsieniečių iš trečiųjų šalių įdarbinimo procedūros yra sudėtingos?



Taip pat įmonių buvo prašoma įvertinti su procesais susijusių institucijų – Užimtumo

tarnybos ir Migracijos departamento, – darbą. Neigiamai Užimtumo tarnybos darbą

vertino 43,8 proc. respondentų, Migracijos departamento darbą – 40,7 proc. respondentų. 34,4 proc. respondentų Migracijos departamento darbą įvertino trimis balais iš penkių.

Apklausos dalyviai buvo paprašyti įvardinti pagrindines problemas, su kuriomis susiduria įdarbindami užsieniečius iš trečiųjų šalių. Kaip viena pagrindinių problemų buvo minėta ilga procesų trukmė: „per ilgas laiko tarpas, praeinant procedūras, tai užima iki 3 mėnesių, o per šį laikotarpį žmonės pradingsta tiesiog“.

Dažnai buvo minima, kad problemas sukelia labai didelė biurokratija ir perteklinės informacijos reikalavimas: „daug popierizmo, ilgi procesai, administravimo našta perkelta ant darbdavio“.

Didelė dalis respondentų teigė, kad taisyklės yra painios, įstatymai perdengia vienas kitą, o reikalavimai gali priklausyti nuo dirbančio pareigūno: „Sunku naviguoti tarp skirtingų reguliavimų, nuorodų į įstatymus ir institucijų tarpusavio santykių (kokia Užimtumo tarnybos, kokio Migracijos departamento rolė ir pan.)“, „painios taisyklės, perteklinis informacijos reikalavimas ir jos dubliavimas, nekompetentingi Užimtumo tarnybos atstovai (kai skirtingų rajonų Užimtumo tarnybos atstovai skirtingai komentuoja tą patį klausimą arba išvis nežino jo sprendimo variantų)“, „Vieno langelio principo nebuvimas. Painios procedūros tarp migracijos, socialinių reikalų, užimtumo ir užsienio reikalų institucijų“, „Atsirandantys įdomūs reikalavimai kartais, atrodo, priklausantys nuo dokumentus priimančio ambasados ar migracijos darbuotojo“.

Dar viena dažnai minėta problema – išorinis kvalifikacijos vertinimas ir pertekliniai reikalavimai kvalifikacijos atžvilgiu.

Darbdaviai teigia, jog kvalifikacijos vertinimas turėtų priklausyti nuo pačio darbdavio, o ne išorinių institucijų: „Reikalavimas išsilavinimo dokumento, kai žmogus visą gyvenimą dirba ir moka dirbti konkretų darbą, negali įsidarbinti, nes neturi konkretaus reikalaujamo diplomo“, „Kvalifikacijos vertinimas (ar tinkama darbuotojo kvalifikacija turėtų spręsti darbdavys, o ne leidimą išduodančios institucijos)“, „Sunku įrodinėti kvalifikaciją dokumentais, ypač jei specialistas ankstesnėse darbovietėse keitė roles.“

Susiduriama su problemomis ir su pačių vizų išdavimu, ne tik ilgais terminais, ir vizų trukme: „Migracija išduoda darbo vizas tik 4 mėnesiams, kai pagal įstatymą turėtų išduoti 1 metams, kol atsivežame taip trūkstamą užsienietį, nespėjęs adaptuotis, už 4 mėnesių jis turi važiuoti namo ir laukti 6 mėnesius tarp vizų.“

Baigiamuosiuose klausimuose respondentai buvo paprašyti įvardinti, į ką jie rekomenduoja atkreipti dėmesį. Daugiausiai siūlyta supaprastinti procesus ir atsisakyti perteklinės biurokratijos. Minima, kad patvirtintų įmonių sąrašai (įmonių sąrašai, į kurias atvykstantiems dirbti užsieniečiams taikomos supaprastintos įdarbinimo sąlygos) nėra veiksmingi: „Dėl perteklinės biurokratijos, mūsų įmonė yra patvirtintų įmonių sąrašė, bet iš migracijos lengvatų nesulaukiame, jie vis viena reikalauja dokumentų, kaip visoms įmonėms, diplomas, darbo patirtis ir papildomų pažymų vizų centruose Ukrainoje.“

Taip pat prašoma sutrumpinti vizų išdavimo ir kitų procesų terminus. Respondentai siūlo atkreipti dėmesį į trūkstamas profesijas – neiškirti pagal specialybę ir/ar įtraukti daugiau darbuotojų į trūkstamų profesijų sąrašą bei neriboti trūkstamų profesijų kvotomis.

IŠVADOS

Statistiniai duomenys neatspindi realios situacijos darbo rinkoje. Laisvų darbo vietų skaičius, tikėtina, yra ženkliai didesnis nei rodo duomenys, nes didelė dalis laisvų darbo vietų nėra registruojama Užimtumo tarnyboje.

Net 92,3 proc. LLRI apklausos respondentų teigia, kad jų įmonė susiduria su darbuotojų trūkumu. Tačiau net ketvirtadalis respondentų teigia, kad Užimtumo tarnyboje neregistruoja jokių laisvų darbo vietų ir tik viena iš atsakiusių įmonių registruoja visas laisvas darbo vietas.

Darbdavių netenkina per Užimtumo tarnybą įdarbintų darbuotojų motyvacija, taip pat

ganėtinai mažas pasitenkinimas šių darbuotojų kvalifikacija.

Užpildyti dalį laisvų darbo vietų padėtų legalios migracijos skatinimas. Tačiau absoliuti dauguma respondentų teigia, kad užsieniečių iš trečiųjų šalių įdarbinimo procedūros yra labai sudėtingos.

Tarp pagrindinių įmonių siūlymų situacijai keisti yra paprastos ir lengvai suprantamos sistemos sukūrimas, perteklinės biurokratijos panaikinimas. Taip pat raginama neišskirti pagal specialybę ir/ar įtraukti daugiau darbuotojų į trūkstamų profesijų sąrašą, ir sutrumpinti vizų išdavimo ir kitų procesų terminus.