

## DARBO RINKOS SEGMENTŲ KLASIFIKAVIMO MODELIS

Sandra Jakštienė, Daiva Beržinskienė

Kaunas technologijos universiteto Panevėžio institutas, Nemuno g. 33, LT-37164, Panevėžys, Lietuva  
El. paštas: sandra.jakstiene@ktu.lt; daiva.berzinskiene@ktu.lt

### Anotacija

Straipsnyje gilinamasi į darbo rinkos segmentavimą, ypatingą dėmesį skiriant darbo rinkos segmentų požymių identifikavimui ir jų klasifikavimui. Siekiama suklasifikuoti darbo rinkos segmentus pagal homogeniškus požymius, laikantis požiūrio, kad asmenys dalyvauja darbo rinkoje susitelkę tam tikrose veiklos grupėse, kurias vienija tik toms grupėms būdingi požymiai. Straipsnio tikslas – suklasifikuoti darbo rinkos segmentus. Šiam tikslui pasiekti naudojamas mokslinės literatūros analizės ir sisteminimo metodai. Tyrimo rezultatams pagrįsti straipsnio pradžioje aiškinama darbo rinkos segmentacijos esmė ir apibrėžiamas darbo rinkos segmentas. Apibendrinus mokslinėje ekonominėje literatūroje išskiriamas darbo rinkos segmentų susidarymo esmines nuostatas, darbe pateiktas darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis.

**Pagrindiniai žodžiai:** darbo rinkos segmentas, segmentavimo požymiai, darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis.

### Įvadas

#### *Tyrimo aktualumas ir mokslinė problematika.*

Mokslininkai ir praktikai, analizuodami užimtumo problemas, akcentuoja darbo rinkos susiskaidymą į atskiras asmenų grupes arba segmentus darbo rinkoje. Jau ankstyvuosiuose klasikinės ekonominės teorijos mokyklos atstovų Mills (1848), Cairnes (1874) ir Marshall (1880) darbuose matyti segmentuotos darbo rinkos ir susidariusių atskirų segmentų darbo rinkoje idėjos užuomazgos. Tyrėjų darbuose išryškinta nekonkuruojančių grupių (angl. *Non-competing groups*) koncepcijos idėja pabrėžė, kad darbo rinka yra segmentuojama į įvairius pogrupius (angl. *Sub-groups*), kuriuose kiekvienas asmuo dalyvauja visiškai skirtingose veiklos rinkose, o pastarieji analizuojami kaip asmenų grupės, priklausančios skirtingoms profesinėms darbuotojų kategorijoms (amatininkams, mažoms mažmeninės prekybos įmonėms, aukštos kvalifikacijos gamintojams, specialistams ir pan.) (Jakštienė, 2010a, p. 629). Cairnes 1874 metais pagal darbuotojų įgūdžių laipsnį išskyrė keturias nekonkuruojančias grupes (lygius) darbo rinkoje: tai neklasifikuoti darbuotojai (įtraukiant žemės ūkio darbuotojus), amatininkai ir mažmenininkai (siekiant įtraukti kuo įvairesnių pro-

fesijų), inžinieriai ir verslininkai (reikalaujama aukšta kvalifikacija) bei mokslo ir meno profesijų atstovai (mokslininkai, dėstytojai, teisininkai, gydytojai ir kitos kategorijos), kurioms analizuoti ir vertinti būtini ilgalaikiai kompleksiniai tyrimai. Douglas 1930 metais pastebėjo, kad protinį darbą dirbantys asmenys turi būti priskiriami atskirai nekonkuruojančiai grupei (Lay, 2001; Dimou, 2004; Goldin, Katz, 2009, cit. iš: Jakštienė, 2010b, p. 55).

Patikslinti darbo rinkos segmentacijos sampratą ir apibrėžti darbo rinkos segmentą, identifikuojant bei klasifikuojant darbo rinkos segmentų požymius yra svarbiausi klausimai, į kuriuos siekiama atsakyti šiuose tyrimuose. Tokį pasirinkimą lėmė tai, kad mokslinėje literatūroje darbo rinkos segmentacijos koncepcija pateikiama skirtingomis mokslinėmis priegomis ir skirtingais mokslininkų aiškinimais (Bauder, 2006; Browne, 2006; Grip, Sieben, Jaarsveld, 2006; Gray, Kurihara, Hommen, Feldman, 2007; Lamotte, Zubiri-Rey, 2008; Doellgast, Batt, Sørensen, 2009; Fields, 2009; Martinkus, Stoškus, Beržinskienė, 2009; Norman, Rakotomanana, Robilliard, 2009). Analizuojamoje ekonominėje literatūroje pasigendama aiškios darbo rinkos segmentacijos sampratos ir apibrėžto darbo rinkos segmento, kurie svarbūs siekiant identifiikuoti atskirų segmentų susidarymo požymius darbo rinkoje.

Nagrinėjant skirtingų darbo rinkos segmentų susidarymo prielaidas pastebima, kad mokslinėje literatūroje darbo rinkos segmentai klasifikuojami ir analizuojami remiantis skirtingais tyrėjų požiūriais. Akcentuotina, kad ankstyvuosiuose Doeringer ir Piore (1971) darbuose darbo rinka klasifikuojama į du segmentus, vėlesniuose tyrimuose Reich, Gordon, Edwards (1973) pateikia darbo rinkos keturių segmentų klasifikavimo modelį. Gordon (1986) pristatė daugiadimensinį modelį, apimančią keletą kriterijų, kuriuo galima nustatyti keturis darbo rinkos segmentus. Klasifikavimas buvo paremtas darbo rinkos segmentų grupavimu pagal pramonės ir užimtumo tris lygius. Boston (1990) pateiktas segmentų klasifikavimo modelis rėmėsi dviem pagrindiniais darbo rinkos segmentais (pirmine ir antrine darbo rinka), įtraukiant į juos

profesijų atstovus (Fichtenbaum, Kwabena, Paulette, 1994). Šiuolaikiniuose tyrimuose (Smith, Twomey, 2002; Matiušaitytė, 2005; Okunevičiūtė-Neveauskienė, Pocius, 2008; Shima, Zólyomi, Zaidi, 2008; Leaker, 2009; Okunevičiūtė-Neveauskienė, Česnuitytė, 2009; Flabbi, 2010 ir kt.) analizuojama labai įvairių darbo rinkos segmentų pagal skirtingus susidarymo požymius modelių, kuriuose pagrindžiamos prielaidos darbo rinkos segmentus sujungti į bendrą klasifikavimo modelį. Visa tai patvirtina nagrinėjamo objekto problemišumą. Mokslinė šio straipsnio problema galima suformuluoti iškeliant tokį probleminį klausimą: *kokios prielaidos lemia darbo rinkoje veikiančių asmenų grupių klasifikavimo poreikį?*

Problemai spręsti atlikta mokslinės literatūros analizė leido pagrįsti iškeltą probleminį klausimą, teigiant, kad darbo rinkos segmentų susidarymo pagal požymius tyrimai yra aktualūs tiek tarp Lietuvos, tiek užsienio šalių mokslininkų ir tyrėjų. Pavyzdžiui, skirtingų darbo rinkos grupių situaciją darbo rinkoje analizavo Grundey, Sarvutytė (2007), Adamonienė, Čiutienė (2010), darbo jėgos užimtumą segmentacijos pagrindu įvairių šalių grupių pavyzdžiu bei darbo jėgos pasiūlos–paklausos skirtumus tyrė Beržinskienė, Stoškus (2006), Dubra, Gulbe (2008), Dubra, Kasalis, Purmalis (2008), Martinkus, Stoškus, Beržinskienė (2009). Kitų tyrėjų moksliniuose tyrimuose išskirtos konkrečios asmenų grupės, veikiančios darbo rinkoje. Pavyzdžiui, *probleminių darbo rinkos grupių egzistavimą darbo rinkoje tyrė Matiušaitytė (2005). Flabbi (2010) išskyrė diskriminaciją darbo rinkoje patiriančių asmenų grupes, Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Česnuitytės (2009) tyrimuose analizuojamos socialiai pažeidžiamos asmenų grupės, bedarbių padėties darbo rinkoje aspektai* – Leaker (2009).

Kiti mokslininkai (Nordman, Rakotomanana, Robilliard, 2009) darbo rinkos segmentus analizavo pagal *demografinius požymius*. Mokslininkų Kostoglou, Palouki (2007), Dobson (2009), Kahanec, Zaiceva (2009), Oguz, Knight (2010), Papoutsakis (2010) darbuose darbo rinkos segmentai tiriami pagal *geografinį požymį*. Serneels (2008), Hull (2009) darbo rinkos dalyvius tyrė suskirstydami juos pagal „geras“ ir „blogas“ darbo vietas. Fichtenbaum (2006) darbo rinkos segmentus apibūdino vartodamas terminą *darbo zonos* (angl. *Job zones*). Lefresne (2002), Lamotte, Zubiri-Rey (2008) atlikti tyrimai grįsti naujų *profesinių grupių* susidarymu. Dar kiti mokslininkai, pavyzdžiui, Martinkus, Stoškus, Beržinskienė (2009) darbo rinkos segmentus nagrinėja pagal darbo specializaciją, kvalifikacinius gebėjimus, kompetencijas ir darbo jėgos pasiskirstymą *ekonomikos ūkio sektoriuose*, kiti – skirtingose *ekonominiuose veiklose* (Begeeva, 2003; Tarpautinė darbo organizacija, 2006; Karabcuk, 2008; Onwioduokit, Adamgbe, Buno, 2008; Brinkley, 2009;

Fields, 2009). Šie tyrėjai darbo rinkos segmentus apibrėžia atsižvelgdami į tokius požymius: *įmonės, arba ekonomikos ūkio, sektorių ypatumai; profesijos; darbo charakteristikos; individualios savybės, arba visų šių veiksnių kombinacijos*.

**Tyrimo naujumas.** Šio tyrimo naujumas grindžiamas detalio darbo rinkos segmentų klasifikacija, sudarančia prielaidas giliau analizuoti darbo rinkos problemas. Straipsnyje išnagrinėti teoriniai darbo rinkos segmentų susidarymo pagal homogeniškus požymius aspektai leido patikslinti darbo rinkos segmentacijos koncepciją, apibrėžiant darbo rinkos segmentą, bei atskleisti darbo rinkos segmentų įvairovę. Tyrimo rezultatas – pateiktas darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis.

**Tyrimo objektas** – darbo rinkos segmentai.

**Tyrimo tikslas** – identifikuoti esminius darbo rinkos segmentų susidarymo požymius bei pateikti darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelį.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Patikslinti darbo rinkos segmentacijos sampratą ir apibrėžti darbo rinkos segmentą.
2. Identifikuoti ir pagrįsti darbo rinkos segmentų susidarymo požymius bei prielaidas.
3. Pateikti darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelį.

**Tyrimo metodas** – Lietuvos ir užsienio šalių mokslininkų darbo rinkos segmentacijos srityje atliktų darbų sisteminė ir loginė analizė.

## **Darbo rinkos segmentacijos teorinis aspektas**

Darbo rinkos skaidymo į segmentus požiūrių įvairovė rodo šio reiškinio sudėtingumą ir kelia problemų atliekant ekonomikos tyrimus. Mokslinės literatūros šaltinių analizė parodė, kad darbo rinkos segmentavimas aiškinamas remiantis skirtingais tyrėjų požiūriais. Įvertinus tai, kad darbo rinkos segmentacija yra daugiadimensinis reiškinys, jis ir yra tyrinėjamas bei aiškinamas skirtingais aspektais. Mokslinės literatūros analizė rodo, kad mokslininkai ir tyrėjai, aiškindami darbo rinkos segmentaciją, akcentuoja keletą pagrindinių aspektų. Pavyzdžiui, vieni mokslininkai (Matiušaitytė, 2005; Lamotte, Zubiri-Rey, 2008) labiau linkę akcentuoti ekonominių, socialinių ir politinių veiksnių įtaką darbo rinkos segmentacijai, kiti (Gazier, Petit, 2007; Gray, Kurihara, Hommen, Feldman, 2007; Fields, 2009) mokslinėse išvalgose pateikia darbo rinkos segmentaciją kaip socialinį darbuotojų skaidymą pagal profesijas, kvalifikacijas, treči (Grip, Sieben, Jaarsveld, 2006; Doellgast, Batt, Sørensen, 2009; Fields, 2009; Martinkus, Stoškus, Beržinskienė, 2009) daugiau dėmesio skiria ir tyrimuose pabrėžia individualias darbuotojų charakteristikas ir

gebėjimų lygį. Browne (2006), Nordman, Rakotomana, Robilliard (2009) moksliniai darbai pagrįsti darbuotojų skaidymu pagal demografinius duomenis.

Vertinant skirtingus tyrėjų požiūrius, pastebimi tam tikri dėsningumai – visose darbo rinkos segmentacijos traktuotėse akcentuojamas darbo rinkos susiskaidymas, orientuotas į atskirų darbo rinkos segmentų susidarymą pagal tam tikrus požymius, sąlygotus darbo jėgos diferencinių charakteristikų ir išorės veiksnių sąveikos bei pateikiamos skirtingos šio reiškinio koncepcijos. Nepaisant egzistuojančių įvairių požiūrių, darbo rinkos segmentacija visuomet pabrėžia darbo rinkos susiskaidymą į atskirus segmentus. Tačiau išskirtinė savybė ta, kad kitaip aiškinamos atskirų segmentų susidarymo priežastys darbo rinkoje, išskiriant šių segmentų susidarymo požymius.

Egzistuojančių sampratų įvairovė rodo, kad problema kyla konceptualių lygiu, nesutariant dėl vieningos darbo rinkos segmentacijos apibrėžties aiškinimo, nors skirtingi autoriai darbo rinkos segmentacijos esmę ir formuluoja panašiai. Ši darbo rinkos segmentacijos traktavimo įvairovė sudaro prielaidas patikslinti darbo rinkos segmentacijos sampratą, teigiant, kad *darbo rinkos segmentacija yra darbo rinkos susiskaidymas į atskiras rinkos dalis arba segmentus, atpažįstamus pagal segmentui būdingus požymius*. Tačiau *darbo rinkos segmentas yra apibrėžta darbo rinkos dalyvių grupė, pasižyminti homogeniškais, tai grupei išskirtais požymiais*.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinka susiskirstyta į heterogeniškas rinkos dalis, kuriose yra rinkos dalyvių grupės, pasižyminčios homogeniškais, tai grupei išskirtais požymiais ir šiose grupėse egzistuoja grupių elgesio charakteristikos, o ne pavienių asmenų charakteristikos. Galima teigti, kad darbo rinką sudaro mažos heterogeniškos rinkos kaip mažos homogeniškos rinkos.

### **Darbo rinkos segmentų susidarymo požymiai**

Ankstyvieji, su darbo rinkos segmentacija susiję empiriniai tyrimai (Weisskoff, Bluestone, Bowles, Gintis, Gordon, 1971, 1972; Harrison, Reich, Wachtel, Betsey, Zellner 1972, cit. iš: Reich, Gordon, Edwards, 1973, p. 359) daugiausia koncentravosi į Amerikos darbo rinkos susiskaidymą, kur darbuotojai darbo rinkoje skirstomi į atskiras grupes: pagal rasę, lytį, išsilavinimą, pramonės grupes. Mokslininkai teigia, kad šios grupės veikia skirtingose darbo rinkose, skirtingomis darbo sąlygomis, su skirtingu darbo užmokesčiu ir institucinėmis taisyklėmis. Neoklasikai kritikavo šį požiūrį, darydami prielaidą, kad darbdaviai darbuotojus turi įvertinti pagal individualias savybes (Ortodoksinė teorija (angl. *Orthodox theory*) ir prognozavo, kad darbo rinkos skirtumai tarp grupių il-

gainiui mažės dėl konkurencinių sąlygų. Skirtumams aiškinti radikali teorijos šalininkų (Reich, Gordon, Edwards, 1972) požiūriu, politinės ir ekonominės jėgos sukelia rinkos susiskaidymą (Arrow, 1971).

Darbo rinkos segmentų klasifikavimą galima sieiti su Doeringer ir Piore (1971) atliktu darbo rinkos padalijimu į du segmentus, išskiriant *pirminę* ir *antrinę* darbo rinkas. Vėliau, 1973 metais, mokslininkai Reich, Gordon, Edwards teigė, kad segmentuotos darbo rinkos yra segmentacijos proceso rezultatas ir išskyrė keturias segmentacijos proceso dedamąsias, arba segmentus:

1. Segmentacija vykdoma darbo rinką suskirstant į pirminę ir antrinę rinką.
2. Pirminės darbo rinkos segmentacija.

Pirminis darbo rinkos sektorius skirstomas pagal „pavaldžias“ (angl. *Subordinate*) ir „nepriklausomas“ (angl. *Independent*) darbo vietas. „Pavaldžioms“ darbo vietoms priskiriamos rutininės, neskatinančios asmenybės bruožų, kurioje vyrauja disciplina, reagavimas į institucijos taisykles ir įmonės tikslų priėmimą. Tuo tarpu „nepriklausomos“ darbo vietos skatina ir reikalauja kūrybiškumo, savarankiškumo, atsakomybės, profesionalių įgūdžių, įtraukimo į problemų sprendimo priėmimo procesą.

3. Segmentacija pagal rasę. Tam tikri darbai suskirstyti pagal išankstinį nusistatymą ir apibrėžti tam tikrų darbo rinkos institucijų, atsižvelgiant į rasę.

4. Segmentacija pagal lytį. Darbų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų, kur darbo užmokestis moterų segmente neretai yra mažesnis nei vyrų panašiose darbo vietose.

Offe ir Hinrichs (1977) buvo vieni pirmųjų tyrėjų, kurie pradėjo analizuoti darbo rinkoje veikiančias atskiras asmenų grupes, kurias sudarė moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys, užsieniečiai ir valstiečiai (Matiušaitytė, 2005, p. 15). Teigiama, kad rinkos ekonomikos sąlygomis yra atskiros asmenų grupės darbo rinkoje, kurioms įtakos daro nedarbas, darbo užmokesčio dydis, nekvalifikuotas darbas ir kiti veiksniai. Vėlesniuose tyrimuose Gordon (1986) siūlo pritaikyti daugiadimensinį modelį, apimantį keletą kriterijų, nustatant keturis darbo rinkos segmentus, klasifikuojančius juos į *pramonės* ir *užimtumo tris lygius*. Pagal Gordono klasifikacijos modelį skaidymas pagal užimtumą profesijų pavyzdžiu galimas grupuojant skirtingų profesijų atstovus į tris atskirus segmentus: sekretorės, statybų darbininkai ir inžinieriai, o klasifikavimas grįstas pramonės skaidymu, t. y. operatoriai, gamybos darbuotojai ir automobilių pramonės darbuotojai priskiriami pagrindinei pramonės šakai arba pirminiam darbo rinkos segmentui, o operatoriai, gamybos darbuotojai ir mezgimo pramonės darbuotojai – periferinei pramonei, arba antrinei darbo rinkai.

Matiušaitytė (2005, p. 15–23) mokslinėje studijoje

je „Darbo rinkos segmentavimas“ pateikia *probleminių darbo rinkos grupių* egzistavimą darbo rinkoje, teigdama, kad jas sudaro moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys, neįgalūs, ilgalaikiai bedarbiai. Tuo tarpu Flabbi (2010) tyrimuose išskiria darbo rinkoje veikiančias skirtingas darbuotojų grupes, kurios apibūdinamos ne tik demografinėmis charakteristikomis. Tyrėjas, akcentuodamas *diskriminaciją patiriančių asmenų grupes* (moterys, jauni ir seni žmonės, žmonės, priklausantys etninėms mažumoms) darbo rinkoje, parodo, kad šių asmenų atžvilgiu egzistuoja skirtingos nuostatos darbo rinkoje.

Socialinių grupių darbo rinkoje problemų tyrimai, išskiriant jų priežastis, prasidėjo XX amžiaus antrojoje pusėje, kai O’Keefe ir Wister 1970 metais sukūrė socialinio pažeidžiamumo sąvoką. Chambers 1998 metais empiriniais tyrimais įrodė, kad su socialinio pažeidžiamumo problemomis daugiau susiduriama mažai išsivysčiusiose šalyse (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Česnaitytė, 2009). Tyrėjų nuomone, visuomeninėje socialinėje struktūroje išskiriama socialiai pažeidžiamų grupių sąvoka, kuri apibrėžiama kaip „dalis gyventojų, kurie dėl mažų pajamų, prastos sveikatos, amžiaus arba kitų aplinkybių negeba pasipriešinti neigiamoms įtakoms“. Konstatuojama, kad šios grupės gyvenimo kokybė daugiausia priklauso nuo socialinių-ekonominių transformacijų šalies ūkio raidoje ir nuo veiksnių, darančių poveikį grupės nariams (tai nedarbo lygio augimas, etatų mažinimas, įmonių restruktūrizacija ir kt.). Socialiniu-ekonominiu aspektu *socialiai labiausiai pažeidžiami* yra vyresnio amžiaus žmonės, pensinio amžiaus žmonės, studentai, vaikai, jaunimas, moterys, žmonės su negalia (Tarptautinė darbo organizacija, 2006) bei asmenys, grįžę iš įkalinimo įstaigų. Galima teigti, kad šiam segmentui atstovaujančių asmenų integracija į darbo rinką yra ganėtinai sudėtinga, nes to priežastys susijusios su socialinėmis, sveikatos, šeimyninėmis, įgūdžių praradimu ir kt. Viso to pasekmė – šie asmenys yra nepatrauklūs darbdaviams, jie patiria didesnių sunkumų darbo rinkoje dėl savarankiškumo stokos ar kitų veiksnių, kurie apsunkina darbo paiešką prarandant dalį su darbu susijusių pajamų. Apibendrinant galima teigti, kad šioms grupėms iškyla didesnė grėsmė patirti diskriminaciją ir lyčių nelygybę darbo rinkoje.

Reikia pastebėti, kad sėkminga *neįgaliųjų asmenų* integracija į darbo rinką yra išskirtinė ir sudėtinga problema rinkoje, dažnai pasireiškianti diskriminacijos požymiais. Vienas integracinių veiksnių, lemiančių neįgaliųjų asmenų įsidarbinimą, yra negalios sunkumo laipsnis, dėl ko neįgalūs asmenys negeba patekti į darbo rinką arba pasireiškia tokių asmenų diskriminavimas, kai darbdaviai nenori jų priimti į darbą. Tyrėjų grupės (Smith, Twomey, 2002; Shima, Zólyomi, Zaidi, 2008) empiriniais tyrimais įrodė ir kitų veiksnių

įtaką neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką procesui. Tyrimuose akcentuojama stipri koreliacinė priklausomybė tarp negalios ir demografinių charakteristikų, kvalifikacijos lygio ir negalios pobūdžio. Šių veiksnių tarpusavio sąsajos paaiškina neįgaliųjų asmenų mažesnio aktyvumo lygį, sąlygojančių veiksnių įtaką užimtumui ir nedarbui, lyginant su asmenimis be negalios. Daroma prielaida, kad šias analizuotas asmenų grupes (probleminės darbo rinkos grupės, diskriminaciją patiriančių asmenų grupės, socialiai labiausiai pažeidžiami asmenys) galima būtų priskirti socialiniam segmentavimui, kuris yra sudėtinė darbo rinkos segmentacijos dalis.

Rinkos ekonomikos sąlygomis egzistuojantis nedarbas iki tam tikros ribos yra natūralus reiškinys, todėl skirtingo amžiaus *bedarbių*, kaip vienos socialinių grupių egzistavimas, rinkoje nuolat yra stebimas. Leaker (2009) nuomone, bedarbių nedarbo lygis skiriasi tarp skirtingų gyventojų pogrupių lyties, amžiaus, vietos, etninio ir negalios statuso, kvalifikacijos lygio ir ankstesnio užsiėmimo požiūriu. Vadinasi, ir atskirų bedarbių konkurencingumas darbo rinkoje yra labai skirtingas. Todėl atsižvelgiant į bedarbių konkurencingumą darbo rinkoje, galima išskirti dvi bedarbių grupes:

- 1) bedarbiai, pasirengę konkuruoti darbo rinkoje (turintys profesiją, darbo praktikos, motyvacijos);
- 2) bedarbiai, nepasirengę konkuruoti darbo rinkoje (neturintys profesinio pasirengimo arba profesinė kvalifikacija nepakausi, praradę darbo įgūdžius pagal turimą profesiją dėl didesnės kaip 2 metų darbo pertraukos ir pasitikėjimą savimi – motyvacija, neturintys darbo praktikos).

Probleminei grupei priskirtina antroji bedarbių grupė, kuri nepasirengusi konkuruoti darbo rinkoje dėl profesinio pasirengimo, darbo įgūdžių praradimo ir motyvacijos stokos. Lietuvos darbo biržos periodiškai atliekamų bedarbių motyvacijos vertinimo tyrimai (2009) parodė, kad bedarbiai pagaliau ėmė suprasti, kad norėdami konkuruoti šiandieninėje darbo rinkoje, jie yra priversti nuolat galvoti apie savo kvalifikaciją, perkvalifikavimą, darbinį įgūdžių ugdymą ir mokymąsi visą gyvenimą. Neabejotina, kad pasitikėjimas savimi, supratimas apie padėtį darbo rinkoje, vidinė motyvacija gali padėti bedarbiui greičiau integruotis į konkurencingą darbo rinką. Kita vertus, bedarbiai norėtų sulaukti darbo biržos paramos dalyvaujant aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, organizuojant savo verslą, taip pat patarimų, kaip pateikti savo gebėjimus darbdaviui. Tyrimų rezultatai rodo, kad bedarbių išsilavinimo stoka didėja, todėl teigtina, kad pagrindinė priežastis yra mažėjanti darbo vietų pasiūla, didėjanti konkurencija darbo rinkoje ir aukštesni darbdavio reikalavimai. 2011 metais atliktas tyrimas rodo, kad daugiau nei trečdalis apklaustų-

jų teigia, kad įsidarbinimo galimybės padidėtų igijus paklausią darbo rinkoje profesiją ar persikvalifikavus. Neatmetama ir tai, kad darbdaviai dažniausia iš darbo atleidžia žemesnės kvalifikacijos ar jos neturinčius asmenis, mažiau darbo praktikos turinčius darbuotojus. Todėl natūraliai formuojasi bedarbių grupė, kuri nėra pasirengusi konkurencijai darbo rinkoje. Vadinasi, kintančios darbo rinkos sąlygos verčia žmones ieškoti būdų, kaip geriau prisitaikyti prie dinamiškų, nuolat besikeičiančios darbo rinkos aplinkos. Vienas tokių būdų – nuolatinis mokymasis, nes pasirengimas mokytis visą gyvenimą garantuoja platesnes galimybes darbo rinkoje nei siauras žinių ratas ir menka kvalifikacija (Jakštienė ir kt., 2009, p. 154–159). Tyrėjų atliktas nuolatinio mokymosi dinamiškoje darbo rinkos aplinkoje tyrimas Panevėžio darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos pavyzdžiu atskleidė, kad sparčiai kintanti darbo rinka skatina žmones išmokti prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų ir vis labiau yra akcentuojamas nuolatinis mokymasis. Vadinasi, toks mokymasis yra labai svarbus veiksnys norint tinkamai prisitaikyti prie darbo rinkos pasikeitimų.

Analizuojant darbo rinkos segmentus, akcentuotina, kad pastarieji rinkoje formuojasi atsižvelgiant į daugelį požymių. Grupė mokslininkų (Blundell, Dias, Meghir, Reenen, 2004; Aubert, Caroli, Roger, 2005; Browne, 2006; Daukantienė, 2006; Gazier, Petit, 2007; Abdelkarim, Skalli, 2008; Barham, Walling, Clancy, Hicks, Conn, 2009; Nordman, Rakotomanaana, Robilliard, 2009) darbo rinkos segmentus analizuoja pagal *demografinius požymius*, o kitų mokslininkų (Freeman, 2006; Wooldridge, 2006; Kostoglou, Palouki, 2007; Dobson, 2009; Kahanec, Zaiceva, 2009; Oguz, Knight, 2010; Papoutsakis, 2010) darbuose darbo rinkos segmentai tiriami pagal *geografinį požymį*, t. y. šalyje, regionuose, pagal administracinius skaidymus.

Dėl darbo rinkos susiskaidymo egzistuoja atskiros darbo rinkos, ir kai kurių darbuotojų įsidarbinimo galimybės yra susitelkusios į „blogas darbo vietas“, kitų – į „geras darbo vietas“ ir „darbo zonas“. Argumentuojama, kad tokios įsidarbinimo galimybės labai artimos pirminės ir antrinės darbo rinkos koncepcijai, kur „geros“ ir „blogos“ darbo vietos skiriasi darbo užmokesčio, išmokų, atleidimų, pareigų paaukštinimo ir profesinio mokymo galimybių požiūriu (Serneels, 2008; Hull, 2009). Fichtenbaum (2006) darbo rinkos segmentus apibūdina naudodamas terminą „darbo zonas“ (angl. *Job zones*), kurios apibrėžiamos kaip skirtingos darbuotojų grupės pagal profesinį pasirengimo lygį, kur lyginami darbuotojų įgūdžiai ir mokymai kiekvienos profesijos pavyzdžiu.

Lamote, Zubiri-Rey (2008), tyrinėdami darbo rinkos asmenų grupes, pastebėjo, kad šiuolaikinėje darbo rinkoje susidaro naujas darbo rinkos segmentas,

grįstas naujų *profesinių grupių* susidarymu, atsižvelgiant į kvalifikuotos darbo jėgos potencialą. Remiantis tyrėjų išvalgomis, darbo rinkos segmentus galima tyrinėti pagal skirtingų darbo vietų charakteristikas ir profesinį darbuotojų lygį.

Praeito šimtmečio ekonomistų darbuose (Bibb, Form 1977; Hodson 1977; Beck, Horan, Tolbert, 1978; Oster, 1979; Rumberger, Carnoy, 1980; Gordon, 1986; Bostone, 1990) teigiama, kad segmentai gali būti skirstomi ne tik į du darbo rinkos segmentus (Doeringer, Piore, 1971), bet jie gali būti apibrėžiami atsižvelgiant į tokius požymius kaip *įmonės arba ekonomikos ūkio sektorių ypatumai, profesijos, darbo charakteristikos, individualios savybės arba visų šių veiksnių kombinacijos* (cit. iš: Fichtenbaum, 2006).

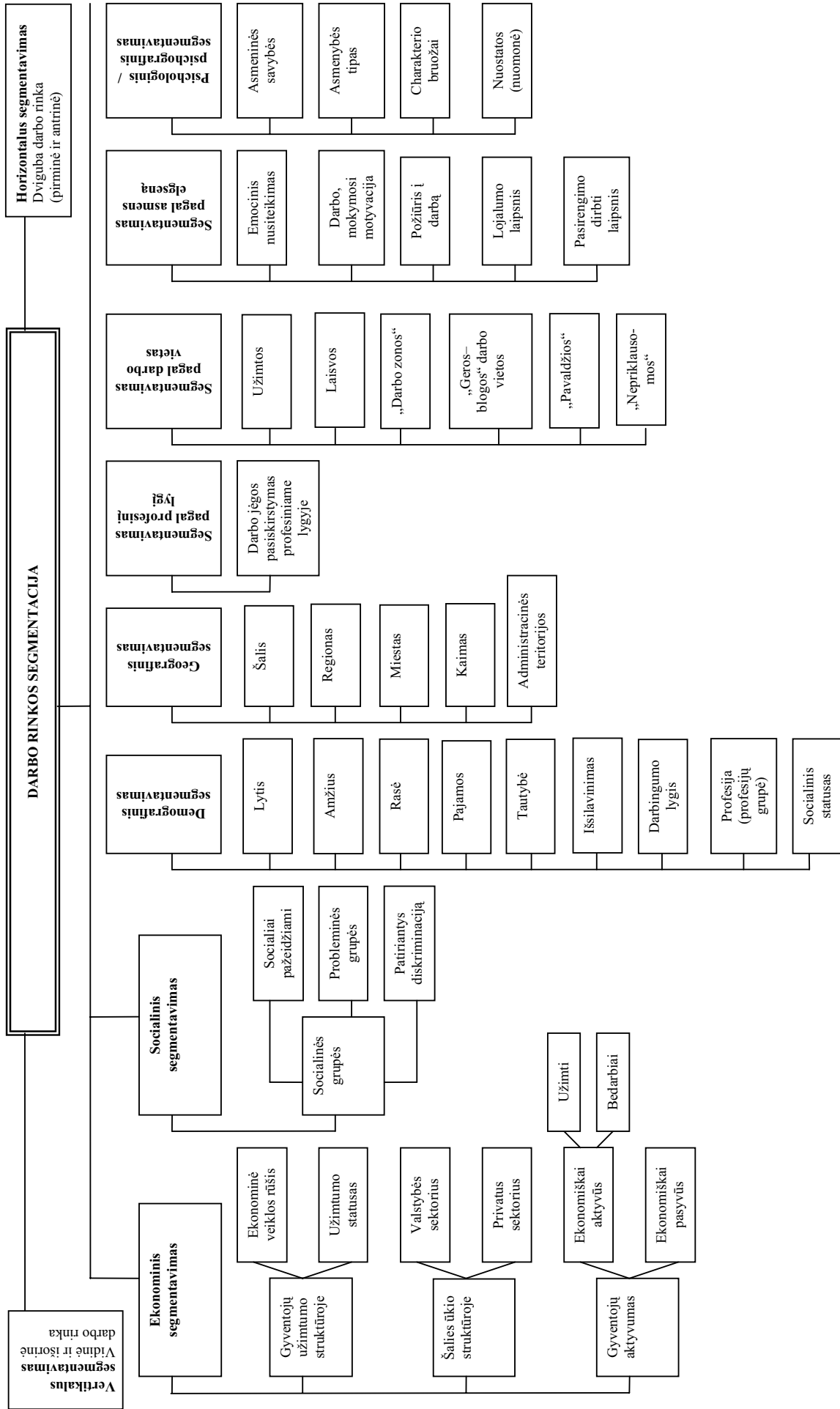
Pastarojo dešimtmečio darbuose (Grip, Sieben, Jaarsveld, 2006; Savanevičienė, Stukaitė, Šilingienė, 2008; Dobson, 2009; Fields, 2009; Martinkus, Stoškus, Beržinskienė, 2009; Winter-Ebmer, Zweimüller, 2009) darbo rinkos segmentai analizuojami pagal darbo specializaciją, kvalifikacinius gebėjimus, kompetencijas ir darbo jėgos pasiskirstymą *ekonomikos ūkio sektoriuose* ir skirtingose *ekonominėse veiklose* (Begeeva, 2003; Tarptautinė darbo organizacija, 2006; Karabcuk, 2008; Onwioduokit, Adamgbe, Buno, 2008; Brinkley, 2009; Fields, 2009) ir kitus veiksnius (gyvenamoji vieta, demografiniai duomenys, elgsenos, psichologiniai, ekonominiai, socialiniai), lemiančius segmentų susidarymą darbo rinkoje (Jakštienė, 2010b, p. 58).

Ekonomikoje veikiančios rinkos tipai (vartojimo prekių, gamybinės paskirties prekių rinka, prekybininkų–tarpininkų rinka, valstybinė rinka ir tarptautinė rinka) segmentuojami pagal bendrus segmentavimo požymius (demografinius, geografinius, pagal vartotojų elgseną, psichologinius) (Kotler, Keller, 2006; Pranulis ir kt., 2008). Įvertinant tai, prieš segmentuojant *darbo rinką*, tikslinga atrinkti tik tuos požymius, pagal kuriuos į grupes bus jungiami segmentai, turintys homogeniškus požymius ir kartu bus atliktas rinkos skirstymas į grupes arba segmentus.

Atsižvelgiant į ekonominėje mokslinėje literatūroje išskirtus darbo rinkos segmentų susidarymo požymius, pagrindžiama prielaida išskirti dešimt pagrindinių darbo rinkos segmentavimo grupių (žr. 1 pav.) ir pasiūlyti darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelį, kuriame *atsispindėtų darbo rinkos segmentavimo grupės, t. y. konkrečios grupės segmentų, išdėstytų pagal homogeniškus požymius*.

1. *Ekonominis segmentavimas*. Ekonominiu požiūriu rinką galima padalyti į segmentus, atsižvelgiant į gyventojų užimtumo struktūrą (ekonominė veiklos rūšis, užimtumo statusas), šalies ūkio struktūrą (valstybės sektorius, privatus sektorius) ir gyventojų aktyvumą (ekonomiškai aktyvūs gy-

- ventojai, ekonomiškai neaktyvūs gyventojai).
2. *Socialinis segmentavimas*. Šio tipo skaidymas apima segmentų susidarymą pagal socialines grupes darbo rinkoje (socialiai labiausiai pažeidžiami asmenys: vyresnio amžiaus žmonės, pensinio amžiaus žmonės, studentai, vaikai, jaunimas, moterys, žmonės su negalia, asmenys, grįžę iš įkalinimo įstaigų, po ilgesnės pertraukos į darbo rinką grįžtančios moterys, vienišos motinos ir tėvai; probleminės darbo rinkos grupės: moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys, neįgalūs, ilgalaikiai bedarbiai; diskriminaciją patiriančios asmenų grupės: moterys, jauni ir seni žmonės, žmonės, priklausantys etninėms mažumoms).
  3. *Demografinis segmentavimas*. Išskiriant rinkos segmentus, dažnai rinkta skaidoma pagal žmonių amžių ir lytį, jų užsiėmimą ir išsilavinimą, profesijas (profesijų grupes), šeimos dydį, šeimos gyvenimo ciklo etapą, šeimos pajamas, religiją, rasę, tautybę ir pan. Pavyzdžiui, šalies gyventojus galima suskirstyti į keletą grupių pagal amžių ir darbingumo lygį: darbingo amžiaus gyventojai (jaunimas, vidutinio amžiaus), priešpensinio amžiaus ir pensinio amžiaus gyventojai (Lietuvos statistikos departamentas, 2011; Eurostat, 2011) ir pagal išskirtas skirtingas amžiaus kategorijas.
  4. *Geografinis segmentavimas* – tai segmentų susidarymas pagal tam tikrą geografinį požymį. Galima išskirti miesto ir kaimo gyventojų segmentus. Rinką taip pat galima suskirstyti ir pagal administracines teritorijas, regionus, šalis.
  5. *Segmentavimas pagal profesinį lygį*. Segmentai susidaro pagal netolygų darbo jėgos pasiskirstymą profesiniame lygyje tarp vyrų, moterų, etninių, rasinių ir religinių grupių ekonomikos ūkio struktūroje.
  6. *Segmentavimas pagal darbo vietas*. Darbo rinką gali būti segmentuojama pagal užimtų ir laisvų darbo vietų skaičių, pagal „geras ir blogas“ darbo vietas ir „darbo zonas“ bei „pavaldžias“ ir „nepriklausomas“ darbo vietas.
  7. *Segmentavimas pagal asmenų elgseną darbo rinkoje*. Rinką galima padalyti į segmentus, atsižvelgiant į asmenų darbo ir mokymosi motyvaciją, perkvalifikavimą, požiūrį į darbą, lojalumo laipsnį, pasirengimo dirbti laipsnį.
  8. *Psichologinis / psichografinis segmentavimas*. Šis rinkos segmentavimas remiasi asmenų suskirstymu į grupes pagal psichologinius / psichografinius požymius. Prie šių požymių priskiriama: svarbiausi asmenybės požymiai (charakterio savybės, komunikabilumas, savarankiškumas, konservatyvumas ir pan.), elgsenos požymiai (gyvenimo stilius, darbiniai įpročiai), nuostata (nuomonė) darbo atžvilgiu ir kt.
  9. *Vertikalus segmentavimas*. Šiame segmentavime susidaro du segmentai – vidinėje ir išorinėje rinkoje. Vidinėje darbo rinkoje darbo santykiai formuojasi vienoje organizacijoje, kur darbo užmokestis ir darbuotojų veikla ribojama administracinėmis taisyklėmis ir procedūromis bei gali būti charakterizuojama privalumais tiek iš darbuotojo, tiek iš darbdavio pozicijų. Išorinės rinkos segmentas susidaro pagal požymius: darbuotojai šiame segmente tiesiogiai konkuruoja vienas su kitu dėl darbo vietų, o ne su darbuotojais, priklausančiais vidinei rinkai.
  10. *Horizontalus segmentavimas*. Šiame segmentavime išskiriami du segmentai – pirminis ir antrinis. Pirminiam segmentui būdingi tokie požymiai: aukštas darbo užmokestis, geros ir užtikrintos bei saugios darbo sąlygos, įskaitant naudojamą modernią techniką, stabilias darbo vietas, karjeros galimybes, darbuotojų įtraukimą į organizacijos valdymą bei dalyvavimą priimančiais sprendimais, aukštą darbuotojų išsilavinimą ir kvalifikaciją, gilią profesines žinias ir darbo patirtį, karjeros galimybes ir motyvaciją. Darbdaviai priversti nuolat investuoti į žmogiškojo kapitalo tobulinimą. Tuo tarpu segmentai antrinėje darbo rinkoje apibūdinami priešingais požymiais nei pirminėje darbo rinkoje. Čia vyrauja mažas darbo užmokestis, prastos darbo sąlygos, didelė darbuotojų kaita, dažnas nedarbas, ribotos karjeros galimybės, žemi kvalifikaciniai reikalavimai darbo vietai, paprasta, pasenusi technika. Karjeros galimybės labai mažos. Darbdaviai nemotyvuoti investuoti į savo darbuotojų (nepastovių) darbo įgūdžių tobulinimą. Šį segmentą daugiausia sudaro mažoji darbuotojų dalis, moterys, jaunimas ir nekvalifikuota darbo jėga (Reich, Gordon, Edwards, 1973, p. 359–360).



**1 pav.** Darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis

Įvertinant darbo rinkos segmentavimo požymių įvairovę, sudaromos prielaidos šiuos požymius suskirstyti į dvi grupes:

1. Objektiviūs požymiai.
2. Subjektyviūs požymiai.

Prie objektyvių požymių galima priskirti ekonominių, socialinių, demografinių, geografinių, darbo vietų, profesinio lygio ir horizontalių bei vertikalų segmentavimą, kuriuos galima įvertinti naudojant kiekybinius ir kokybinius tyrimo metodus, tačiau segmentavimas pagal elgseną ir psichologinis / psichografinis segmentavimas priskiriamas prie subjektyvių požymių ir subjektyvaus vertinimo. Pernelyg sunku įvertinti asmens motyvacijos darbui, nuomonės, nuostatų, gyvenimo stiliaus ir kitų požymių dėl neapčiuopiamumo, neapibrėžtumo savybių, kurios gali turėti įtakos asmens užimtumui.

### Išvados

Atlikta darbo rinkos segmentų nustatymo pagal homogeniškus požymius mokslinės literatūros analizė leido pagrįsti šiuos pagrindinius tyrimo rezultatus:

1. Daugelis išanalizuotų mokslinių šaltinių patvirtina segmentuotos darbo rinkos modelio istorinį procesą, kur politinės, ekonominės jėgos bei socialiniai, demografiniai, geografiniai, psichologiniai ir kiti veiksniai skatina darbo rinkos segmentavimą į atskiras dalines rinkas arba segmentus, lemiančius gyventojų užimtumą. Egzistuojančių darbo rinkos segmentacijos traktavimo įvairovė sudarė prielaidas patikslinti darbo rinkos segmentacijos sampratą ir apibrėžti darbo rinkos segmentą, o tai svarbu identifikuojant ir klasifikuojant darbo rinkos segmentus pagal požymius.
2. Mokslinių šaltinių analizė rodo, kad darbo rinka yra suskirstyta į heterogeniškas rinkos dalis, kuriose veikia skirtingos rinkos dalyvių grupės, pasižyminčios homogeniškais tai grupei išskirtais požymiais. Galima pabrėžti, kad šiose skirtingose darbo grupėse egzistuoja grupių elgesio charakteristikų skirtumai, o ne pavienių asmenų charakteristikos. Vadinasi, darbo rinką sudaro mažos heterogeniškos rinkos kaip mažos homogeniškos rinkos. Akcentuotina, kad darbo rinkos segmentacijos tikslas – išspręsti klasifikavimo pagal daugelį homogeniškų požymių užduotį.
3. Identifikavus esmines darbo rinkos segmentų sudarymo nuostatas, išskirtos dešimt pagrindinių darbo rinkos segmentavimo grupių (ekonominis, socialinis, demografinis, geografinis segmentavimas, segmentavimas pagal profesinį lygį, segmentavimas pagal darbo vietas, psichologinis / psichografinis, vertikalus, horizontalus segmentavimas) ir pateiktas darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis, grindžiamas mokslinėje lite-

ratūroje išskirtomis darbo rinkos segmentavimo grupėmis, t. y. konkrečiomis segmentų grupėmis, išdėstytomis pagal homogeniškus požymius.

### Literatūra

1. Adamonienė, R., Čiutienė, R. (2010). Problems and Possibilities of Youth Integration to Labour Market. *Ekonomika ir vadyba*, 15, p. 343–350.
2. Arrow, K. (1971). *Some Models of Racial Discrimination in the Labor Force*. The American Economy in Black and White, Santa Monica.
3. Aubert, P., Roger, M., Caroli, E. (2005). New Technologies, Workplace Organisation and the Age Structure of the Workforce: Firm-Level Evidence. *Jourdan sciences economiques*, 18, p. 1–30.
4. Bauder, H. (2006). Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets. *Journal of International Migration and Integration*, 9 (2), p. 239–240.
5. Beržinskienė, D. (2006). Presumptions of the Development of Labour Market Differences in a Homogenous Group of Countries. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 5, p. 26–32.
6. Beržinskienė, D., Stoškus, S. (2006). The Research of Work Search Method Choice Applying the Clusster Analysis. *Inzinerine Ekonomika. Engineering Economics*, 3, p. 50–55.
7. Blundell, R., Costa, M., Costas, D., Reenen, M. (2004). Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search program. *Journal of the European Economic Association*, 2 (4), p. 569–606.
8. Brinkley, I. (2009). *Recession and the Knowledge Economy. Knowledge Economy programme*. Prieiga per internetą: <[http://www.theworkfoundation.com/Assets/Docs/KE\\_recession%20final.pdf](http://www.theworkfoundation.com/Assets/Docs/KE_recession%20final.pdf)> [žiūrėta 2011-10-24].
9. Browne, J. (2006). *Sex Segregation and Inequality in the Modern Labour Market*. The Policy Press, Bristol.
10. Daukantienė, N. (2006). Darbo rinkos pokyčių įtaka moterų ir vyrų padėčiai Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*. 4 (19), p. 46–54.
11. Dimou, M. (2004). *John Elliott Cairnes: Non-competing Groups and Industrial Organisation*. Prieiga per internetą: <<http://editorialexpress.com/cgi-bin/>> [žiūrėta 2011-10-24].
12. Dobson, J. R. (2009). Labour Mobility and Migration within the EU following 2004 the Central and East European Enlargement. *Employee Relations*, 31 (2), p. 121–138.
13. Doellgast, V., Batt, R., Sørensen, O. H. (2009). Introduction: Institutional Change and Labour Market Segmentation in European Call Centres. *European Journal of Industrial Relations*, 15 (4), p. 49–371.
14. Doeringer, P., Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath, Lexington, MA.
15. Dubra, E., Gulbe, M. (2008). Forecasting the Labour Force Demand and Supply in Latvia. *Technological and Economic Development of Economy*, 14 (3), p. 279–299.
16. Dubra, E., Kasalis, E., Purmalis, K. (2008). Research



- Study of Labour Force Supply and Labour Market Demand of National Economy in Latvia. *Transformations in Business & Economics*, 7 (3), p. 236–253.
17. Edwards R., Reich M., Gordon D. (1975). *Labor Market Segmentation*. Lexington MA.
  18. Eurostat. (2011). Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>> [žiūrėta 2011-10-24].
  19. Fichtenbaum, R. (2006). Labour Market Segmentation and Union Wage Gaps. *Review of Social Economy*, LXIV (3), p. 388–420.
  20. Fichtenbaum, R., Kwabena, G.-B., Paulette, O. (1994). New Evidence on the Labor Market Segmentation Hypothesis. *Review of Social Economy*, 52 (1), p. 20–39. Prieiga per internetą: <<http://econpapers.repec.org/RePEc:taf:rsoc:v:52:y:1994:i:1:p:20-39>> [žiūrėta 2011-10-24].
  21. Fields, G. S. (2009). *Segmented Labor Market Models in Developing Countries*. Prieiga per internetą: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/162>> [žiūrėta 2011-10-24].
  22. Flabbi, L. (2010). *Discrimination, Segmentation and Vulnerability in the Labor Market*. Prieiga per internetą: <<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/230131/FlabbiMorning%20I.pdf>> [žiūrėta 2011-10-24].
  23. Form, W. (2007). Memories of C. Wright Mills. *Work and Occupations*, 34 (2), p. 148–173.
  24. Freeman, R. (2006). *The Great Doubling: The Challenge of the New Global Labour Market*. Berkley University.
  25. Gray, M., Kurihara, T., Hommen, L., Feldman, J. (2007). Networks of Exclusion: Job Segmentation and Social Networks in the Knowledge Economy. *Equal Opportunities International*, 26 (2), p. 144–161. Prieiga per internetą: <[www.emeraldinsight.com/0261-0159.htm](http://www.emeraldinsight.com/0261-0159.htm)> [žiūrėta 2011-10-24].
  26. Grip, A., Sieben, I., Jaarsveld, D. (2006). A Study of the Dutch Call Centre Sector Research Centre for Education and the Labour Market. *Labour Market Segmentation Revisited*, 10.
  27. Grundey, D., Šarvutytė, M. (2007). Women Entrepreneurship in the European Labour Market: Time to Go Online. *Transformations in Business & Economics*, 6 (2), p. 197–218.
  28. Hull, K. (2009). Understanding the Relationship between Economic Growth, Employment and Poverty Reduction. *Promoting pro-poor Growth: Employment* (p. 69–94).
  29. Jakštienė, S., Narbutas, V., Beržinskienė, D., Claudon, M. (2009). The Research of contemporary Approaches to Continuing Learning in the Dynamic Labour Market Environment. *Changes in Social and Business Environment: proceedings of the 3rd International Conference* (p. 154–159). Kaunas University of Technology Panevėžys Institute.
  30. Jakštienė, S. (2010a). Genesis of Labour Market Segmentation. *Business and Management 2010: the 6th International Scientific Conference*, 2 (p. 627–634). Vilnius: Vilnius Gediminas Technical University, Riga Technical University, Tallinn University of Technology.
  31. Jakštienė, S. (2010b). Labour Market Segmentation: Theoretical Aspect. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4 (20), p. 53–63.
  32. Kahanec, M., Zaiceva, A. (2009). Labor Market Outcomes of Immigrants and Non-citizens in the EU An East-West Comparison. *International Journal of Manpower*, 30 (1 / 2), p. 97–115.
  33. Kyyrä, T. (2007). Studies on Wage Differentials and Labour Market Transitions. *Government Institute for Economic Research Helsinki*. Prieiga per internetą: <<http://oa.doria.fi>> [žiūrėta 2011-10-24].
  34. Kostoglou, V., Paloukis, S (2007). Graduates' Employment in European Union. *Proceedings of the 5th International Conference New Horizons in Industry, Business and Education* (NHIBE 2007), p. 103–107.
  35. Kotler, P., Keller, K.L. (2006). *Marketing management*. 12 th ed. Prectice Hall International.
  36. Lamotte, B., Zubiri-Rey, J. B. (2008). *New Forms of Labour Market Segmentation*. Prieiga per internetą: <[http://lepii.upmf-grenoble.fr/IMG/pdf/NT14-2008\\_Lamotte-Zubiri-Rey.pdf](http://lepii.upmf-grenoble.fr/IMG/pdf/NT14-2008_Lamotte-Zubiri-Rey.pdf)> [žiūrėta 2011-10-24].
  37. Leaker, D. (2009). Unemployment. Trends since the 1970s. *Economic and Labour Market Review*, 3 (2), p. 37–41. Prieiga per internetą: <[www.ons.gov.uk/ons/rel/elmr/economic-and-labour-market-review/no--2--february-2009/economic---labour-market-review.pdf](http://www.ons.gov.uk/ons/rel/elmr/economic-and-labour-market-review/no--2--february-2009/economic---labour-market-review.pdf)> [žiūrėta 2011-10-24].
  38. Lietuvos darbo birža (2009; 2011). *Bedarbių motyvacijos tyrimas*. Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/TDB/Kaunas/DarboRinka/apklausu\\_rezultatai/UserDispForm.aspx?ID=22](http://www.ldb.lt/TDB/Kaunas/DarboRinka/apklausu_rezultatai/UserDispForm.aspx?ID=22)> [žiūrėta 2011-10-24].
  39. Lietuvos statistikos departamentas. (2011). Prieiga per internetą: <[www.stat.gov.lt/](http://www.stat.gov.lt/)> [žiūrėta 2011-10-24].
  40. Magali, J. G. (2007). The Labour Market Segmentation: Empirical Analysis of Cain's Theory (1976). *Applied Economics Letters*, 14 (4–6), p. 337–341.
  41. Martinkus, B., Stoškus, S., Beržinskienė, D. (2009). Changes of Employment through the Segmentation of Labour Market in the Baltic States. *Inžinerinė ekonomika. Engineering Economics*, 3, p. 41–48.
  42. Matiušaitytė, R. 2005. Darbo rinkos segmentavimas. *Tiltai*, 2, p. 1–10.
  43. Nordman, Ch., Rakotomanana, F., Robilliard, A.-S. (2009). Gender Disparities in the Malagasy Labour Market. *Document de Travail*, 8, p. 1–57.
  44. Oguz S., Knight J. (2010). Regional Economic Indicators with a Focus on Differences in Sub-regional Economic Performances. *Economic and Labour Market Review*, 4 (2), p. 31–50.
  45. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Česnuitytė, V. (2009). *Socialiai pažeidžiamos grupės darbo rinkoje: samprata, vertinimas, integracija*.
  46. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Pocius, A. (2008). Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir jų įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. *Ekonomika*, p. 147–163.
  47. Onwioduokit, E., A., Adamgbe, E., T., Buno, E., N. (2008). Macroeconomic Determinants of the Labour Market in Nigeria. *Journal of Monetary and Economic Integration*, 9 (2), p. 62–88.
  48. Papoutsakis, H. (2010). Towards A Global Labour Mar-

- ket in a Knowledge-Dominated. *Economy Journal of Knowledge Management Practice*, 11, (1). Prieiga per internetą: <<http://www.tlinc.com/articl210.htm>> [žiūrėta 2011-10-24].
49. Petit, H. (2004). Cambridge contre Cambridge: une version segmentationiste. *Economies et Sociétés*, 23, p. 15.
  50. Pranulis, V., Pajuodis, A., Urbonavičius S., Virvilaitė, R. (2008). *Marketingas: 3-asis patais. ir papild. leid.* Vilnius, Garnelis, p. 135–149.
  51. Reich, M., Gordon, D., M., Erdwards, R. C. (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *American Economic Review*, 63 (2), p. 359–365.
  52. Serneels, P. (2008). Unemployment Duration, Job Search and Labour Market Segmentation Evidence from urban Ethiopia. *CSAE Working Paper Series*, 17. Prieiga per internetą: <<http://www.csaе.ox.ac.uk/working-papers/pdfs/2008-17text.pdf>> [žiūrėta 2011-10-24].
  53. Shima, I., Zólyomi, E., Zaidi, A. (2008). *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25 European Centre for Social Welfare Policy and Research*, p. 1–18.
  54. Smith, A., Twomey, B. (2002). Labour Market Experiences of People with Disabilities. *Labour Market trends*, p. 415–427.
  55. Tarptautinė darbo organizacija. (2006). Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>> [žiūrėta 2011-10-24].
  56. Бегеева, М. К. (2003). *Особенности функционирования рынка труда на современном этапе реформирования экономики.* Автореферат.
  57. Карабчук, Т. С. (2008). *Непостоянная занятость на российском рынке труда: Экономико-социологический анализ.* Диссертация.

Jakštienė, S., Beržinskienė, D.

### Model of Segment Classification in Labour Market

#### Summary

Scientists and practitioners analysing employment problems point out the dissolution of the labour market into the separate groups of people or segments. In the early works of the researchers of classical economics theory school, such as S. Mills (1848), J. E. Cairnes (1874), and A. Marshall (1880), the elements of the idea of segmented labour market and the separate segments in the labour market can be found. In the research works the idea about the conception of non-competing groups was emphasized, when the labour market has been segmented into various sub-groups, where every employee works in the different markets and these employees have been analysed as the groups of the people of different profession categories (tradespeople, retail companies, highly qualified producers and specialists).

In the scientific literature (Smith, Twomey, 2002; Matiušaitytė, 2005; Shima, Zólyomi, Zaidi, 2008; Okunevičiūtė Neverauskienė, Česnuiytė, 2009; Leaker, 2009; Flabbi, 2010 and others) various labour market segments have been analysed according to the different models of their formation characteristics, where the presumptions to join the labour market segments into the single classification model have been substantiated. All this confirms the problems of the analysed object. The scientific problem of the paper can be framed into such question: *what presumptions determine the need for classification of the groups of people in the labour market?*

To solve the problem the scientific literature analysis had been carried out, which allowed to substantiate the problem claiming that the research on the labour market segment formation according to their characteristics is relevant in Lithuania as well as among the foreign researchers. For instance, the situation of different labour market groups on the labour market was analysed by Grundey, Sarvutyte (2007), Adamonienė, Čiutienė (2010), the em-

ployment on the workforce in the aspect of segmentation and with reference to the different groups of countries as well as the differences in labour force supply and demand were researched by Beržinskienė, Stoškus (2006), Dubra, Gulbe (2008), Dubra, Kasalis, Purmalis (2008), Martinkus, Stoškus, Beržinskienė (2009). In the research works by other scientists the specific groups of people on the labour market were determined. For instance, the existing of problematic labour market groups was analysed by Matiušaitytė (2005). Flabbi (2010) determined the groups of people experiencing discrimination on the labour market, Okunevičiūtė Neverauskienė, Česnuiytė (2009) analysed socially sensitive groups of people, Leaker (2009) analysed the aspects of situation of the unemployed on the labour market. Other scientists (Nordman, Rakotomanana, Robilliard, 2009; Hairault, Langot, Sopraseuth, 2010) analysed the labour market segments according to the demographic characteristics, while Kostoglou, Palouki, (2007); Kahanec, Zaiceva (2009); Dobson (2009); Papoutsakis (2010); Oguz, Knight (2010) investigated the labour market segments according to the geographical features. Serneels (2008) and Hull (2009) analysed the labour market participants by classifying them according to “bad” and “good” workplaces. Fichtenbaum (2006) defined the labour market segments by using the term “job zones”. The research by Lamote, Zubiri-Rey (2008) was based on the formation of new professional groups. Other scientists, such as Leaker (2009), Dobson (2009), Martinkus, Stoškus, Beržinskienė (2009) investigated the labour market segments according to the job specialization, qualification, competences and the labour force distribution in the economy sectors, other dealt with the different economic activities (Begeeva, 2003; Tarptautinė darbo organizacija, 2006; Onwioduokit, Adamgbe, Buno, 2008; Karabcuk, 2008; Fields, 2009; Leaker,

2009; Brinkley, 2009). In the works of these researchers the segments of labour market were defined according to the following characteristics: the features of the company or economic sectors, professions, work characteristics, individual qualities, or combinations of all of these factors.

*The novelty of the research.* The novelty of the research is based on the detailed labour market segment classification that enables deeper analysis of labour market problems. The paper deals with the theoretical aspects of the labour market segment formation according to the homogeneous factors; these aspects allowed to clarify the conception of the labour market segmentation by defining a labour market segment and to reveal the variety of the segments in the labour market. *The result of the research* is that a model of the segment classification in the labour market has been introduced. *The aim of the research* is to identify the essential features of the labour market segment formation and to introduce a model of the segment classification in the labour market.

The variety of approaches to the labour market segmentation shows that this phenomenon is very complex. It is claimed that the labour market segmentation is a multidimensional phenomenon; therefore it has been analysed and interpreted through different approaches. The outcome of the research revealed that the researchers and scientists dealing with the labour market segmentation point out a few essential aspects. For instance, some scientists (Matiušaitytė, 2005; Grip, Sieben, Jaarsveld, 2006; Lamotte, Zubiri-Rey, 2008) tend more to emphasize the influence of economic, social and political factors on the labour market segmentation, while others present labour market segmentation as the social breakdown of employees according to their professions and qualifications (Gazier, Petit, 2007; Gray, Kurihara, Hommen, Feldman, 2007; Fields, 2009). Yet other researchers (Grip, Sieben, Jaarsveld, 2006; Doellgast, Batt, Sørensen, 2009; Martinkus, Stoškus, Beržinskienė, 2009; Fields, 2009) pay more attention to and note the individual characteristics of the employees and the level of their abilities. Some research (Browne, 2006; Nordman, Rakotomanana, Robilliard, 2009) is based on the employee classification by demographical characteristics. In all of them some regularity has been noticed – all labour market segmentation definitions emphasize the fragmentation of the labour market, oriented to the formation of separate labour market segments according to the factors determined by the interaction of the differential characteristics of labour force and the external factors, therefore different conceptions of this phenomenon have been found. Despite the presence of different approaches to the labour market segmentation,

it always accents the decomposition of the labour market into different segments, though the exceptional feature is that the causes of the labour market segment formation are explained variously pointing out to the features of formation of these features.

The diversity of the concepts shows that the problem arises on the conceptual level as there is no agreement on a single labour market segmentation definition, although different authors formulate the essence of labour market segmentation in a similar way. This variety of the labour market segmentation interpretation creates the presumptions to specify the concept of the labour market segmentation, claiming that *the labour market segmentation is a partition of the labour market into the separate labour market parts or segments, identified by the segment-specific features.* Meanwhile *a labour market segment is a defined group of the labour market participants, characterized by the homogeneous features of that group.* Before starting to segment the labour market, it is useful to define the features characterizing the particular segment. In consideration of the features of formation of the labour market segments given in the scientific literature, it is reasonable to distinguish ten main labour market segmentation groups (economic, social, demographical, and geographical segmentation; segmentation by professional level, by workplaces, by individuals' behaviour on labour market, psychological/psychographical segmentation, vertical segmentation, and horizontal segmentation).

The research results allow concluding that most of the analysed scientific sources confirm the historical process of the segmented labour market model where political and economic forces as well as social, demographical, geographical, psychological, and other factors stimulate the labour market segmentation into the separate partial markets or segments determining the employment of people. The labour market partition into separate segment groups is determined by the variety of the segment features on the labour market. Therefore, it can be claimed that the aim of the labour market segmentation is to accomplish the classification according to many homogeneous features. The analysis of the labour market segmentation as the phenomenon determining unemployment, defining the conceptions of the labour market segmentation and the labour market segment as well as the presented model of the segment classification in the labour market are the foundation for the long-term tendency forecast for the labour market.

**Keywords:** labour market segment, segmentation features, model of segment classification in the labour market.

Straipsnis recenzuotas.

Straipsnis gautas 2011 m. spalio mėn.; straipsnis priimtas 2011 m. gruodžio mėn.

The article has been reviewed.

Received in October 2011; accepted in December 2011.