

ŽMOGIŠKUJŲ IŠTEKLIŷ UGDYMO IR PLĖTROS SANKLODOS LIETUVOJE ĮTAKA NACIONALINĖS KVALIFIKACIJŲ SISTEMOS KŪRIMUI

IMPACT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRUCTURE UPON THE CREATION OF THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM IN LITHUANIA

Vidmantas Tūtlys, Jonathan Winterton

Vytauto Didžiojo universitetas, Toulouse aukštoji verslo mokykla • Vytautas Magnus University, Toulouse Business School

A n o t a c i j a

Straipsnyje analizuojamas žmogiškųjų išteklių ugdymo ir plėtros sanklodos Lietuvoje poveikis nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimui. Apžvelgiama, kaip kvalifikacijų projektavimo, įgijimo, vertinimo ir pripažinimo procesus bei kvalifikacijų sarangos kūrimą veikia žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros situacija, žmogiškųjų išteklių kiekybinio ir kokybinio praradimo pavojai augant emigracijos mastams ir su tuo susijęs kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas bei eurointegracija ir atsivėrusi Europos Sajungos darbo rinka.

P a g r i n d i n ė s s ā v o k o s :

kvalifikacija, žmogiškieji ištekliai, nacionalinė kvalifikacijų sistema, žmogiškųjų išteklių ugdymas, darbo jėga, užimtumas, kvalifikacijos projektavimas, kvalifikacijos įgijimas, kvalifikacijos vertinimas ir pripažinimas, kvalifikacijų saungančiai.

S u m m a r y

The article analyses the impact of human resource development structure in Lithuania upon the creation of the national qualification system. It presents an overview of how the design of the qualification framework, and associated acquisition, assessment and recognition processes are affected by: the predominance of low qualification labour force; low employment quality balance; the risk of quantitative and qualitative loss of human resources as a result of emigration; consequent shortages of skilled labour; and European integration of product and labour markets.

K e y w o r d s :

Qualifications, human resource, human resource development, labour force, employment, qualification design, qualification acquisition, qualification assessment and recognition, qualification framework.

I V A D A S

Analizuojant kvalifikacijų sistemos sampratą, išryškėja glaudžios jos sąsajos su žmogiškųjų išteklių ugdymu. Galima teigti, kad kvalifikacijų sistemų kūrimu be kitų svarbių tikslų siekiama valstybės lygmeniu tvarkyti ir reguliuoti žmogiškųjų išteklių ugdymo ir plėtros procesus siekiant tam tikrų strateginių visuomenės socialinės ir ekonominės plėtros tikslų: ekonominio konkurencingumo stiprinimo, socialinės sanglaudos didinimo ir pan. Tačiau žmogiškųjų išteklių ugdymas ir plėtra yra ne tik kvalifikacijų sistemos funkcionavimo objektais. Šie procesai sudaro itin svarbias prielaidas kvalifikacijų sistemos kūrimui ir tiesiogiai veikia šį kūrimo procesą (Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija 2006). Žmogiškųjų išteklių ugdymas ir plėtra įvairiuose strateginiuose Lietuvos ir Europos dokumentuose yra deklaruojami kaip svarbūs įvairių politikų ir strategijų tikslai bei uždaviniai, tačiau jie beveik neanalizuojami ir nevernimami kaip tam tikrų politinių ir administraciinių priemonių kūrimo prielaidos. Todėl šio straipsnio tikslas yra ištirti žmogiškųjų

I N T R O D U C T I O N

Analysis of the concept of a qualification system has revealed its close relationship with human resource development. The creation of a qualification system seeks, among other goals, to administer and regulate human resource development processes on the state level, pursuing certain strategic goals of societal social-economic development, such as strengthening economic competitiveness and social cohesion. However, human resource development is not only the object of the effective functioning of a qualification system. These processes create important premises for the development of qualification system and have a direct impact upon the very process of development (Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija, 2006). Human resource development has been declared as an important goal and objective of various policies and strategies in various strategic Lithuanian and European documents, yet it has not been subjected to systematic analysis and assessment as a premise

išteklių situacijos ir jų plėtros veiksnių sąveiką su Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimu.

Siekint šio tikslą, sprendžiami tokie uždaviniai:

- nustatyti pagrindinius žmogiškųjų išteklių plėtros ir ugdymo Lietuvoje veiksnius, sudarančius dabartinius žmogiškųjų išteklių plėtros modelius;
- išanalizuoti, kaip dabartinė žmogiškųjų išteklių situacija ir jų plėtros modeliai veikia Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimą ir kaip šios sistemos kūrimas veiks žmogiškųjų išteklių plėtrą.

ŽMOGIŠKUJŲ IŠTEKLIŲ UGDYMO IR PLĖTROS SANKLODOS SAMPRATA IR SĄSAJA SU KVALIFIKACIJŲ SISTEMA

Žmogiškųjų išteklių ugdymo ir plėtros sanklodą galima apibrėžti kaip tam tikroje visuomenėje susiformavusių žmogiškųjų išteklių ugdymo, mokymosi, kvalifikacijos tobulinimo galimybių ir jų realizavimo būdų sistemą, kurią sudaro: institucinė ugdymo infrastruktūra (švietimo, profesinio rengimo, aukštojo mokslo, tėstinių profesinio rengimo institucijos); santykiai tarp socialinių partnerių, švietimo institucijų ir valstybės žmogiškųjų išteklių ugdymo srityje; visuomenėje dominuojantis bei valstybės politikoje iprasminčias požiūrius į žmogiškųjų išteklių ugdymo platumą, prieinamumą ir skliaudą; darbo jėgos pasiūlos ir paklausos koordinavimo būdai (uzimtumo politika); valstybės socialinės ir ekonominės politikos orientacija.

Ši sankloda iškelia sverbias nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimo prielaidas. Galima išskirti procesines institucines, socialines prielaidas, žmogiškųjų išteklių ugdymo traktaivimą ir supratimą visuomenėje, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sąveiką ir darbo rinkos reguliavimą, valstybės socialinę ir ekonominę politiką (žr. 1 pav.).

1 paveiksle nurodytos prielaidos tiesiogiai veikia kvalifikacijų sistemos procesus: kvalifikacijos projektavimą, įgijimą, vertinimą ir pripažinimą. Šiame straipsnyje apsiribojama svarbiausių ir problemiškiausių žmogiškųjų išteklių ugdymo ir plėtros Lietuvoje veiksnių ir jų sąveikos su nacionalinės kvalifikacijų sistemos procesais analize. Analizei pasirenkami šie žmogiškųjų išteklių ugdymo ir plėtros veiksnių:

1. Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros dominavimas Lietuvos darbo rinkoje ir veiklos sistemoje.

2. Žmogiškųjų išteklių kiekybinio ir kokybinio praradimo pavojai augant emigracijos mastams ir su tuo susijęs kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas.

3. Socialinės partnerystės stoka žmogiškųjų išteklių ugdymo srityje, fragmentiškas bendradarbiavimas tarp darbdavių, profesinio rengimo institucijų, darbuotojų organizacijų ir kitų socialinių partnerių.

4. Eurointegracijos ir atsižverusios ES darbo rinkos poveikis žmogiškųjų išteklių plėtrai Lietuvoje.

ŽEMOS KVALIFIKACIJOS DARBO JĖGOS IR ŽEMOS UŽIMTUOMO KOKYBĖS PUSIAUSVYROS DOMINAVIMO LIETUVOS DARBO RINKOJE POVEIKIS NACIONALINĖS KVALIFIKACIJŲ SISTEMOS KŪRIMUI

Lietuvoje šiuo metu stebima žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros situacija, kurią lemia šie veiksnių:

for creating certain political and administrative instruments. Therefore, the purpose of this article is to explore the interaction of the human resource situation and development factors with the development of the Lithuanian national qualification system.

The following objectives were set to achieve the goal:

- To distinguish the main factors of human resource development in Lithuania, which comprise the modern human resource development models;
- To analyse how the current human resource situation and modern human resource development models affect the creation of the Lithuanian national qualification system and how the development of this system will consequently affect human resource development.

UNDERSTANDING OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRUCTURE AND ITS RELATIONSHIP WITH QUALIFICATION SYSTEM

Human resource development structure can be defined as a system of human resource development, learning and qualification development opportunities and ways of their realization, well-established in a certain society, which consists of educational institution infrastructure (education, vocational training and higher education institutions, continuing vocational education and training institutions), relations between social partners, educational institutions and the state in the human resource development area, approaches to the breadth, accessibility and dissemination of human resource development in the society, ways of labour force supply and demand coordination (employability policy), and the orientations of state social and economic policy.

This structure raises important assumptions for the development of a national qualification system. It is possible to distinguish process-institutional, social assumptions, treatment of human resource development and its understanding in the society, interaction between labour force supply and demand, regulation of labour market, state social and economic policy (Fig. 1).

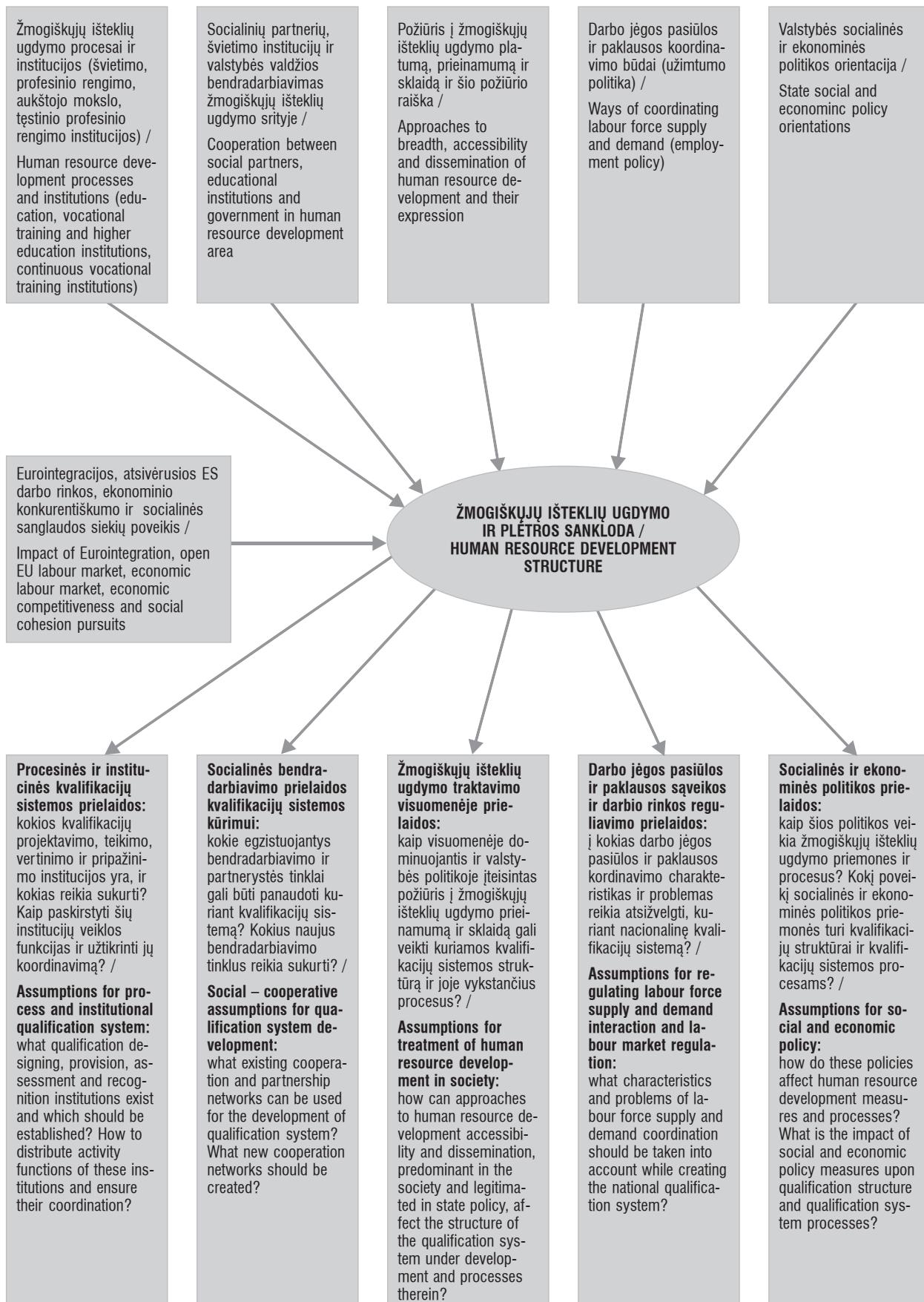
Figure 1 illustrates the assumptions that directly affect qualification system processes: qualification design, qualification acquisition, assessment and recognition. This article limits itself to the analysis of the most important and problematic human resource development factors in Lithuania and their interaction with the national qualification system processes. The following human resource development factors were chosen for the research:

1. Predominance of low qualification labour force and low employment quality balance in the Lithuanian labour market and work system.

2. Risk of quantitative and qualitative loss of human resources due to increasing emigration scope and resultant shortage of qualified labour force.

3. Lack of social partnership in human resource development area, fragmentary cooperation between employers, vocational education and training institutions, employee organizations and other social partners.

4. Impact of integration of European product and labour markets upon human resource development in Lithuania.



1 pav. Žmogiškijų išteklių ugdymo ir plėtros sanklodos teikiamos prieilaidos kvalifikacijos sistemos kūrimui
Fig. 1. Assumptions provided by human resource development structure for the creation of qualification system

• Žemos pridėtinės vertės gamybos ir paslaugų dominavimas bei konkuruojantys žemomis darbo sąnaudomis. Atlirkti žmogiškųjų išteklių tyrimai rodo, kad lyginant su kitomis Europos Sajungos šalimis, Lietuvoje daug didesnė žmogiškųjų išteklių dalis dirba žemu darbo našumu pasižyminčiose ūkiuose – žemės ūkyje, tekstilės pramonėje, mažmeninėje prekyboje ir pan. Eurostat duomenimis, 2004 m. vidutinis vieno dirbančiojo darbo našumas Lietuvoje sudarė tik 49,8 proc. Europos Sajungos šalių dirbančiojo darbo našumo vidurkio ir jo augimas yra perpus lėtesnis negu vidutinis darbo našumo augimas Europos Sajungoje. Tyrimų duomenys rodo, kad daugelis pramonės, statybos ir paslaugų įmonių dar nėra pasirengusios konkuruoti inovacijomis bei nuolatiniu produktyvumu ir paslaugų kokybės tobulinimu, o ne kainomis ir žemomis darbo sąnaudomis. Lietuvos įmonės ir organizacijos diegia mažiausiai strateginės reikšmės inovacijų lyginant su kitomis Europos Sajungos šalimis. Dominuoja adaptacinis inovacijų pobūdis, kai kitose šalyse sukurtos technologijos ar veiklos metodai yra pritaikomi Lietuvos įmonėse. Net 72 proc. Lietuvos pramonės įmonių nevykdo jokios inovacinių veiklos ir konkuruoja pigia darbo jėga ir mažesnėmis verslo infrastruktūros bei vietinių žaliaivų sąnaudomis (Lietuvos ekonomikos augimo ir konkurencingumo šaltinių (veiksnių) kompleksinė studija 2005).

• Žemas darbo užmokestis ir palyginti nedidelės profesinio tobulėjimo galimybės mažina darbo rinkos ir veiklos sistemos patrauklumą aukštostos kvalifikacijos darbuotojams ir verčia juos ieškoti darbo užsienyje. Tai padidina kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą. Lietuvos statistikos departamento 2006 m. atliktos darbdavių apklausos metu kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą svarbiausiu veiklos plėtrą ribojančiu veiksniu nurodė 35 proc. gamybos, 44 proc. statybos, 33 proc. prekybos ir 22 proc. paslaugų sektorių įmonių vadovų (Lietuvos ekonomikos augimo ir konkurencingumo šaltinių (veiksnių) kompleksinė studija 2005). Šios aplinkybės dar labiau sumažina darbdavių galimybes gerinti užimtumo kokybę kuriant aukštostos kvalifikacijos reikalaujančias darbo vietas ir taip keisti pačią užimtumo struktūrą, užkerta kelią technologinių ir organizacinių inovacijų kūrimui bei diegimui (žr. 2 pav.).

Vienas svarbiausių žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros padarinių yra auganti gebėjimų pasiskirstymo polarizacija visuomenėje, kurios poveikio nepajėgia neutralizuoti technologijų plėtra ir besiplečiančios švietimo bei profesinio rengimo galimybės suteikti aukštostesnės kokybės gebėjimus didesnei visuomenės daliai. Auganti gebėjimų polarizacija visuomenėje išskiria tris pagrindines žmogiškųjų išteklių grupes:

a) strateginės reikšmės žmogiškieji ištekliai, sudaryti iš aukštostos kvalifikacijos darbuotojų, kurie inicijuoja, organizuoja ir valdo įmonių bei organizacijų technologinės ir organizacinės plėtros procesus, kuria ir skleidžia inovacijas;

b) žmogiškieji ištekliai, sudaryti iš vidurinės grandies specialistų ir kvalifikuotų darbuotojų, kurie vykdė įvairius įmonių ir organizacijų plėtrą grindžiančios veiklos uždavinius, organizuoja technologinių darbų ir tokiu būdu palaiko organizacijų technologinės ir organizacinės plėtros procesus bei reikšmingai prisideda prie įvairių inovacijų idiegtimo;

c) žmogiškieji ištekliai, sudaryti iš žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų darbuotojų, atliekančių įvairias rutinines, paskartojančias ir nesudėtingas veiklos užduotis.

IMPACT OF PREDOMINANCE OF LOW QUALIFICATION LABOUR FORCE AND LOW EMPLOYMENT QUALITY BALANCE IN LITHUANIAN LABOUR MARKET UPON THE CREATION OF NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM

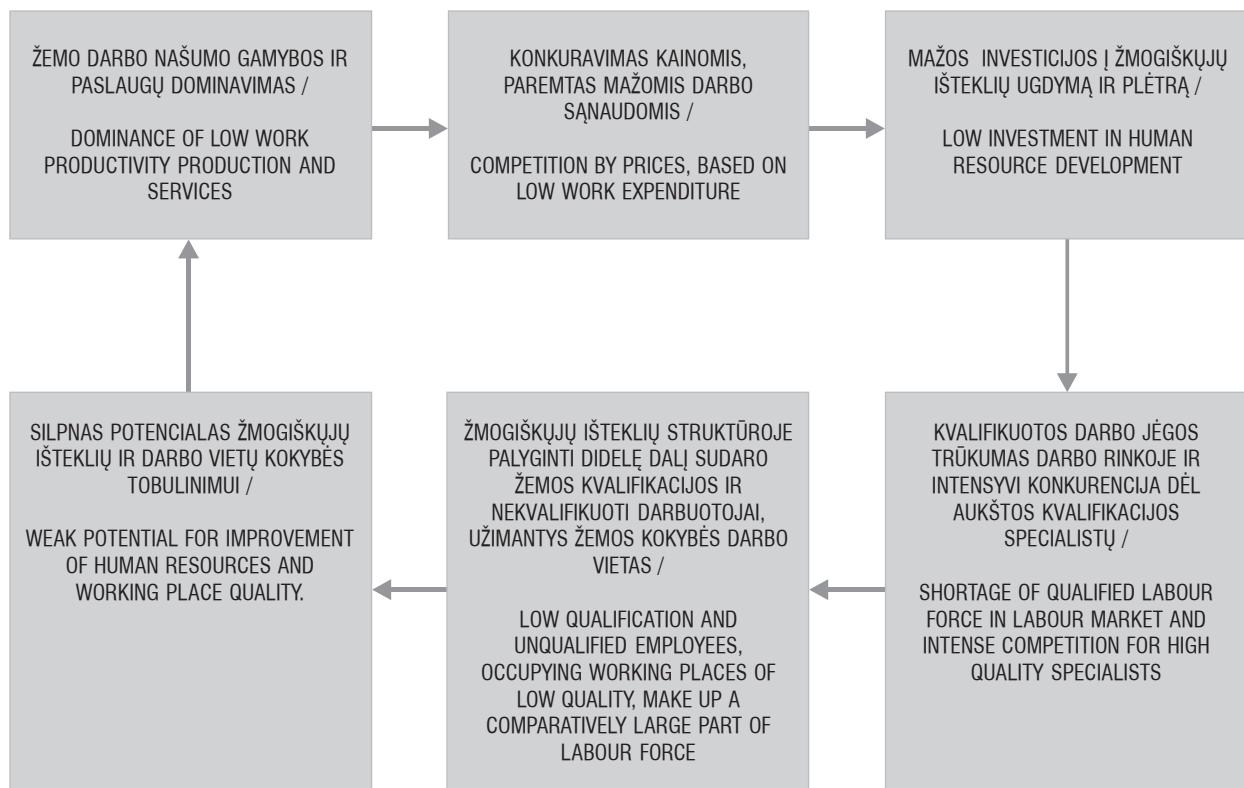
At present the situation of the balance between low qualification labour force and low employment in Lithuania is observed which is affected by the following factors:

- The dominance of low surplus value production and services and competition on the basis of low wage expenditure. Research indicates that, comparing with other European Union countries, in Lithuania a greater proportion of people work in economic areas characterised by low work productivity, notably agriculture, textiles and retail. According to Eurostat data, in 2004, the average work productivity of one employee in Lithuania represented only 49.8 per cent of the average work productivity for all European Union countries, whilst its growth was half the growth of work productivity in the European Union (including the 10 countries which joined the EU in 2004). Research data show that a number of industrial, construction and service enterprises are ready to compete only on the basis of prices and low work expenditure rather than on innovation and continuous improvement of product and service quality. Lithuanian enterprises and organizations implement the least number of innovations of strategic importance compared with other European Union countries. Adaptive innovation prevails as technologies or activity methods developed in other countries are adopted and adapted in Lithuanian enterprises. Moreover, 72 per cent of Lithuanian industrial enterprises engage in no innovation activity and compete only on the basis of cheap labour or lower business infrastructure and local raw material outlay (Lietuvos ekonomikos augimo ir konkurencingumo šaltinių (veiksnių) kompleksinė studija, 2005).

- Low wages and comparatively few opportunities for upgrading professional qualification reduce the attraction of work for employees with high qualification and make them search for work abroad. This increases the shortage of qualified labour force. According to the survey of the Lithuanian Department of Statistics, during the survey performed in 2006, 35 per cent of employers – heads of enterprises in production area, 44 per cent in construction, 33 per cent in trade sector and 22 per cent in service areas considered labour force shortage to be the major factor limiting activity development (Lietuvos ekonomikos augimo ir konkurencingumo šaltinių (veiksnių) kompleksinė studija, 2005). This situation further reduces employer opportunities to improve employment quality by creating working places which require high qualification, thus changing the very structure of employability and preventing the creation and implementation of technological and organizational innovations (Fig. 2).

One of the most important consequences of a low qualification labour force and low employment quality balance is the increasing polarisation of skill distribution in the society, the impact of which is impossible to neutralise by developing technologies and expanding opportunities of education and vocational training offering provision of higher quality skills for the major part of the society. The increasing skill polarisation in society segregates three main human resource groups:

- a) strategic human resources comprised of high qualification employees, who initiate, organise and manage technological and organisational development processes in enterprises and organisations, create and disseminate innovations;



2 pav. Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyra
Fig. 2. Balance between low qualification labour force and low employment quality

Ivairių tyrimų duomenys rodo, kad Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų Europos šalių, strateginės reikšmės žmogiškųjų išteklių grupės atstovams susidaro palankiausios profesinio tobulėjimo ir karjeros galimybės. (Šis reiškinys socialinės sanglaudos teorijoje yra vadintamas Mato principu, prisimenant frazę iš Naujojo Testamento evangelijos pagal Matą: „Mat kas turi, tam bus duota, ir jis turės su perteiklumi, o iš neturinčio bus atimta ir tai, ką jis turi.“ (Mt 13:12).) Jų veiklos savarankiškumas ir sprendimo priėmimo galios nuolat auga dėl intensyviai tobulinančios kvalifikacijos ir naujų kompetencijų įgijimo. Šių darbuotojų mokymui paprastai investuojama daugiausiai ir remiamasi geriausiais mokymo paslaugų teikėjais. Virdinės grandies specialistų ir kvalifikuotų darbuotojų profesinis tobulėjimas dažnai yra ribojamas besipiešiančių veiklos dekvalifikacijos ir veiklos atlikėjo savarankišumo mažėjimo procesų. Dažnai tokių darbuotojų mokymas yra glaudžiai susijęs su konkrečios darbo vietas specifika, konkrečiais technologinės arba organizacinės plėtrros atvejais (naujų įrengimų įdiegimu, kokybės valdymo sistemos įdiegimu ir pan.) ir vyksta įmonės ar organizacijos viduje. Žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų darbuotojų profesinio tobulėjimo galimybės yra mažiausios, jų mokymas dažniausiai apribojamas darbuotojo integravimu į konkrečią darbo vietą. Darbo rinkoje ir veiklos sistemoje koegzistuoja aukštostos kokybės darbo vietas, reikalaujančios aukštostos kvalifikacijos ir nekvalifikuoto, arba žemos kvalifikacijos darbo vietas. Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvy-

b) human resources comprised of middle range specialists and qualified employees, who perform various tasks that determine the development of enterprises and organise technological activities, thus supporting technological and organisational development processes and exerting significant impact upon implementation of innovations;

c) human resources comprised of low qualification and unqualified employees, performing various routine, iterative and unsophisticated activity tasks.

Several research studies indicate that in Lithuania as well as in a number of other European countries the most favourable professional development and career opportunities are created for the representatives of the strategic human resource group. This is often described as the Matthias Principle, a reference to the phrase ‘to those that hath, shall be goiven’ in the New Testament Gospel according to Mathew (Mt 13:12). Their self-sufficiency and decision-making powers are constantly increasing due to intensive upgrading of qualification and acquisition of new competences. The improvement of education of such employees usually receives most investment and support from the best providers of educational services. Educational development of specialists of medium level and qualified employees is often limited by the processes of increasing activity dequalification and decreasing self-sufficiency of activity performers. Education of these employees is often strongly related to the specificity of a concrete working place, concrete cases of technological and organisational development (installation of new equipment, implementation of quality assurance system and etc.) and proceeds within the enterprise or organisation. Opportunities for professional development of low qualification and unqualified employees are least; their training is often limited to integration of the employee in a concrete working place. In the labour

ros dominavimas skatina gebėjimų polarizacijos procesą, kuris pasireiškia tuo, kad aukštos kvalifikacijos darbuotojams, sudarantiems savybinių mažą žmogiškųjų išteklių dalį, atsiveria palankesnės sąlygos ir perspektyvos profesiniam tobulėjimui, o žemesnės kvalifikacijos darbuotojams, paprastai sudarantiems svarbią žmogiškųjų išteklių dalį, profesinio tobulėjimo galimybės ir perspektyvos siaurėja (žr. 3 pav.).

Kaip žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyra veikia kvalifikacijų sistemos kūrimą ir šią sistemą sudarančius procesus?

market and work system, working places of high quality that demand for high qualification coexist together with working places that need unqualified or low qualification work. The predominance of low qualification labour force and low employment quality balance enhances the process of skill polarisation which is manifested by opening more favourable opportunities and perspectives for vocational improvement of high qualification employees, who comprise a relatively small part of human resources; whereas the opportunities and perspectives of employees of lower qualification, who usually comprise a significant part of human resources, become narrower (Fig. 3).

VEIKLOS TURINIO POKYČIAI / CHANGES IN ACTIVITY CONTENT

Augantis veiklos sudėtingumas, susijęs su įvairių technologinių ir organizacinių inovacijų diegimu, intensyvėjančia konkurencija prekių ir paslaugų kokybe, augančia rinkos poreikių segmentacija. Veikla intensyviai kinta, yra labai sudėtinga, jos metu kuriamos naujos problemos ir uždaviniai. Didėjantis veiklos sudėtingumas skatina aukštos kvalifikacijos darbuotojų autonomiškumo ir sprendimų priėmimo galios augimą. /

Increasing complexity of activity related with implementation of various technological and organizational innovations, competitiveness that is becoming more intensive, quality of goods and services, increasing segmentation of market demands. Intensive volatility of activity, high complexity, new problems and objectives appear during the activity performance. Increasing complexity of activity enhances the growth of autonomous nature and decision-making by high qualification employees.

Sudėtingų veiklos uždavinių suskaidymas į paprastas užduotis, intensyvėjanti veiklos užduočių atlikimo ir rezultatų kontrolę. Sudėtingesni ir naujiesni veiklos turinio elementai yra standartizuojami ir paverčiami rutininėmis užduotimis, kurios sprendžiamos iš anksto numatytais būdais. Veikla dekvalifikuojama, veiklos atlikėjo savarankiškumas mažeja. /

Dividing complex activity objectives into simple tasks, increasing control of activity task performance and results. More complicated and innovative activity content elements are standardised and transformed into routine tasks which are solved by different ways planned beforehand. Activity is deskilled, autonomy is reduced.

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ UGDYMAS / HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

Žmogiškųjų išteklių, reikalingų įmonių ir organizacijų technologinei ir organizacinei plėtrai ir inovacijų kūrimui, ugdymas, augančios kryptingos investicijos į strateginių žmogiškųjų išteklių ugdymą ir plėtrą. /

Development of human resources necessary for technological and organization development of enterprises and organisations and creation of innovations, increasing purposeful investment into strategic human resource development.

Minimalus investavimas į žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų darbuotojų mokymą siekiant išnaudoti žemų darbo sąnaudų teikiamą konkurencinį pranašumą. /

Minimal investment into education of low qualification and unqualified employees, seeking to make use of competitive advantage provided by low work expenditure.

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ STRUKTŪRA / HUMAN RESOURCE STRUCTURE

Aukštos kvalifikacijos darbuotojai sudaro nežymią žmogiškųjų išteklių dalį ir yra sutelkti keliuose sparčiausia technologine ir organizacine plėtra pasizyminti suveiklos sektoriuose. /

High qualification employees comprise tenuous part of human resources and are concentrated in several activity sectors characteristic of the most rapid technological and organisational development.

Žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuoti darbuotojai sudaro didelę žmogiškųjų išteklių dalį ir tai lemia dauugmos įmonių ir organizacijų konkuravimo strategijos, paremtos žemomis darbo sąnaudomis, pasirinkimą. /

Low qualification and unqualified employees comprise a significant part of human resources and this affects the choice of a large part of enterprise and organisation competitiveness strategies based on low work expenditure.

3 pav. Veiklos kaitos struktūros schema
Fig. 3. Structure of the activity change

a. Poveikis kvalifikacijų sąrangos kūrimui ir jos metodologiniam pagrindimui reiškiasi šiais procesais:

- Kvalifikacijų sąrangą kuriant atsižvelgus tik į dabartinę situaciją, ji gali būti pernelyg orientuota į žemos kvalifikacijos reikalaujančių veiklos sektorių ir veiklos poreikius bei į paprastų kompetencijų, dažniausiai įgijamų iš veiklos patirties, pripažinimą. Tokioje situacijoje darbdaviai yra mažiau suinteresuoti tėstimu profesiniu rengimu ir kvalifikacijos tobulinimu, ir darbuotojams sunkiau realizuoti kvalifikacinio augimo galimybes pereinant į aukštėsnius kvalifikacijos lygmenis.

• Kvalifikacijų sąranga gali atspindėti žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyrai būdingą kompetencijų ir kvalifikacijos pasiskirstymo poliarizaciją ir įtvirtinti situaciją, kai dauguma darbuotojų priklauso žemos kvalifikacijos žmogiškių išteklių grupei, neturinčiai kvalifikacinio augimo galimybę, o aukštėsnio lygio kvalifikacija prieinama tik labai nedidelei žmogiškių išteklių daliai.

• Žemos kvalifikacijos darbo jėgos žemos užimtumo kokybės pusiausvyros dominavimas labai apsunkina perėjimo iš žemesnio kvalifikacijos lygmens į aukštēsnį realizavimą, ypač tuomet, kai šis perėjimas reikalauja ne tik kompetencijų, įgyjamų profesinės veiklos metu, bet ir kompetencijų, kurios yra susijusios su žiniomis ir gebėjimais, įgyjamas formaliojo švietimo ir profesinio rengimo institucijose. Tokią situaciją lemia dominuojanti darbdavių nuostata minimalizuoti investicijas į žmogiškių išteklių ugdymą ir žemos kvalifikacijos bei nekvalifikuotų darbuotojų motyvacijos mokyties stoka, jų neigiamos nuostatos formaliojo mokymo ir profesinio rengimo atžvilgiu.

b. Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyra veikia kvalifikacijų projektavimą taip:

• Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros dominavimas padidina funkcinių ir kai kurių bendrijų kompetencijų komponentų vaidmenį kvalifikacijos struktūroje ir sumažina pažintinių kompetencijų poveikį. Lietuvoje atlikti tyrimai rodo, kad Lietuvos darbdaviai pirmenybę teikia funkcinėms kompetencijoms, reikalingoms konkrečių veiklos uždavinii atlikimui ir bendriesiems gebėjimams, susijusiems su darbuotojo elgsena, nuostatomis profesinės veiklos atžvilgiu ir organizacijai. Anot britų tyrinėtojos I. Grugulio, tokia situacija gali paskatinti kvalifikaciją projektuojančias institucijas remtis ne holistiniu požiūriu į veiklą, jos uždavinius bei jų atlikimui reikalingą kompetenciją, bet siauru bihevioristiniu požiūriu, pagrįstu veiklos uždavinii rationalizavimu (Grugulis, Stoyanova 2006). Tuomet kompetencijos ir kvalifikacijos aprašuose dominuoja tam tikri žmogaus elgesio profesinės veiklos atlikimo metu standartai, taikomi atliekant smulkiai išskaidytas ir supaprastintai aprašytas veiklos užduotis.

• Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros dominavimas projektuojant kvalifikacijas skatina orientuotis į minimalius veiklos reikalavimus kompetencijoms ir kvalifikacijai. Tai neskatina perėjimo iš žemesnio kvalifikacijos lygmens į aukštēsnį, ypač tuomet, kai šis perėjimas yra susijęs su pažintinės kompetencijos įgijimui formaliojo švietimo ir profesinio rengimo institucijose. Taip kvalifikacijos projektavimas padeda užtikrinti žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros tėstimumą.

How can the balance between low qualification labour force and low employment quality affect the development of qualification system and processes, comprising this system?

a. Impact upon qualification framework development and its methodological background manifests by the following processes:

• Developing qualification framework with regard to the current situation only, it can be unduly oriented to activity sectors and demand for activities that require low qualification and recognition of simple competences, often acquired through work experience. In such a situation employers are less interested in continuing education and in-service training, therefore employees face difficulties in realising their qualification growth opportunities moving to higher levels of qualification.

• Qualification framework can reflect polarisation of distribution of competencies and qualifications peculiar to low qualification labour force and low employment quality balance, when the majority of employees belong to low qualification human resource group who lack qualification growth opportunities, whereas higher level qualifications are accessible to only a small part of human resources.

• Dominance of low qualification labour force and low employment quality balance impedes the transition from lower qualification level to higher level, particularly when this transition requires acquisition not only of competencies acquired through vocational activity practice but also of competences acquired in formal education and vocational training institutions. Such a situation is determined by the predisposition of employers to minimise investment in human resource development and the low motivation to learn of low qualification and unqualified employees, often arising from their negative dispositions towards formal education and vocational training.

b. The balance between low qualification labour force and low employment quality affects qualification design as follows:

• Dominance of low qualification labour force and low employment quality balance increases the role of functional and some core competences in the qualification structure and reduces the impact of cognitive competences. Research performed in Lithuania indicates that Lithuanian employers prefer functional competences, necessary to perform concrete job tasks and core skills, related to employee behaviour and dispositions to professional activity and organisation. According to Grugulis and Stoyanova (2006), such a situation can encourage qualification designing institutions to base their activity on a narrow behaviouristic approach based on work task rationalisation rather than on an holistic approach to work activity, its objectives and competences necessary to achieve them. In such a way the standards of certain human behaviour in professional activity performance, applied in performing minutely described and simplified work tasks, dominate in portfolios of competences and qualifications.

• Dominance of low qualification labour force and low employment quality balance enhances the orientation to minimal work requirements for competences and qualifications. This by no means fosters the transition from a lower qualification level to a higher one, particularly when this transition is related to acquisition of cognitive competences in formal education and vocational training institutions. This way qualification design helps to ensure the continuity of low qualification labour force and low employment quality balance.

c. Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyra veikia kvalifikacijos įgijimą taip:

• Nėra skatinamas profesinio mokymo turinio ir mokymo metodų tobulinimas profesinio rengimo institucijose. Šioje situacijoje dominuojanti žemos kvalifikacijos darbo jėgos paklausa ir ją tenkinanti pasiūla lemia profesinio rengimo institucijų orientaciją į minimalių būtinų kompetencijų ir kvalifikacijos suteikimą.

• Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros situacijai būdingas darbininko profesijos ir kvalifikacijos nepopularumas, darbuotojų abejingumas tėstiniams profesiniams mokymui ir kvalifikacijos tobulinimui mažina kvalifikacijų įgijimo efektyvumą ir šio proceso gebėjimą adaptuotis prie kintančių darbo rinkos poreikių. Neproporcingai mažejant profesinio mokymo populiarumui ir augant studijuojančių aukštosiose mokyklose ir jų absolventų srautui, darbo rinkos struktūra negali pasiūlyti pakankamo skaičiaus aukštuojų mokyklų absolventų kvalifikaciją atitinkančią daro vietų ir šie turi dirbtį žemesnės kvalifikacijos reikalaujančią darbą arba ieškoti darbo užsienyje. Kaip kritikuodami OECD užimtumo strategiją pastebi Crouch, Finegold ir Sako (1999), daugelyje šalių (iskaitant Prancūziją, Italiją, Ispaniją ir JAV) nemažos dalies gyventojų išsilavinimo lygis ir kvalifikacijos yra per aukštį esamoms darbo vietoms. Tai didina aukštojo mokslo institucijų absolventų nedarbą ir skatina naudoti aukštojo mokslo kvalifikacinius laipsnius kaip žmogiškųjų išteklių rūšiavimo priemonę, sukeliant paradoksalią ir nestabilią situaciją, kai jaunimas nėra patenkintas prailgėjusia mokymosi ir studijų trukme, tačiau vis daugiau to reikalauja.

• Žemos kvalifikacijos reikalaujančių darbo vietų gausa ir jų dominavimas darbo rinkoje neigiamai įtakoja pirminio ir tėstinių profesinio rengimo plėtrą. Darbdaviai dažnai patys suteikia minimalias darbui reikalingas kompetencijas mokymadi naujus darbuotojus darbo vietoje, sumažeja profesinių mokyklų moksleivių praktinio mokymo įmonėje galimybės.

d. Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros poveikis kvalifikacijos vertinimui ir pripažinimui:

• Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyra, anot I. Grugulio, skatina kvalifikacijos vertinimo ir pripažinimo orientavimąsi į minimalius veiklos keiliamus reikalavimus kompetencijoms. Tai didina kvalifikacijos ir kompetencijų, įgijamų neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdu, vertinimo ir pripažinimo prieinamumą žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuočių žmonėms (Warhurst, Grugulis, Keep 2004). Tačiau tuo pačiu metu ši situacija labai apruboja tokių žmonių profesinio tobulėjimo ir kvalifikacinių augimo galimybes, ypač tuomet, kai tėstinių profesinių rengimų neturi gilesnių tradicijų, o formalusis mokymas profesinio rengimo institucijoje yra sunkiai prieinamas. Žemos kvalifikacijos ir kompetencijos vertinimo ir pripažinimo dominavimas menkina pačios kvalifikacijų sistemos įvaizdį tarp darbdavių, dirbančių ir ieškančių darbo.

• Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyros dominavimas sudaro palankias sąlygas žemos kvalifikacijos prienamumo plėtrai, tačiau šis prieinamumas dažniausiai neatveria galimybų užimtumo kokybės plėtrai, nes profesinės veiklos metu įgytų kompetencijų ir kvalifikacijos pripažinimas dažniausiai nelemia nei dar-

c. Low qualification labour force and low employment quality balance impacts qualification acquisition this way:

• The improvement of vocational education content and teaching methods is not fostered in vocational education and training institutions. The demand for low qualification labour force requires only to supply training adequate to this thereby orienting vocational education and training institutions to provide minimal necessary competences and qualification.

• Unpopularity of worker professions and their qualifications, employee indifference for continuing vocational education and training and in-service training peculiar to the situation of low qualification labour force and low employment quality balance decrease the efficiency of qualification acquisition and capability of this process to adapt to the changing needs of the labour market. A disproportionate decrease in the popularity of vocational education and training and an increase in the number of students entering higher education and outflows of graduates from these institutions create a situation where labour market structure cannot offer a sufficient number of working places adequate to higher education graduate qualifications and the latter have to perform work requiring lower qualifications or look for jobs abroad. As Crouch, Finegold and Sako (1999) note in their critique of the OECD Jobs Strategy, there is evidence from many countries (including France, Italy, Spain and the USA) of over-education, with rising graduate unemployment and the use of a university degree as a sorting device, producing the paradoxical, and in the long run unstable, situation whereby young people find prolonged education increasingly unsatisfactory but increasingly demand it.

• Abundance of working places requiring low qualification and their dominance has had a negative impact upon the development of both initial and continuing vocational education and training. Employers often provide minimal qualifications necessary for the job themselves by training new employees on the job, thus reducing opportunities of practical training in an enterprise for vocational school learners.

d. Impact of low qualification labour force and low employment quality balance upon qualification assessment and recognition:

• Low qualification labour force and low employment quality balance fosters qualification assessment and recognition orientation to minimal work requirements set for competences. This increases accessibility of assessment and recognition of qualifications and competences, acquired in non-formal and informal learning, for people with low qualifications and unqualified people (Warhurst, Grugulis and Keep, 2004). However, at the same time such a situation also limits the opportunities for such people's vocational improvement and qualification growth particularly when continuing education has no deep traditions, whereas formal training in vocational institutions is hard to access. Dominance of assessment and recognition of low qualifications and competences derogates the image of qualification system itself within employers, employees and job-seekers.

• Dominance of low qualification labour force and low employment quality balance creates favourable conditions for the expansion of low qualification accessibility; however, this accessibility does not open opportunities for the expansion of accessibility quality, as recognition of competences and qualifications acquired through experience usually affects neither

bo užmokesčio padidėjimo, nei geresnių galimybių tolesniam darbuotojo profesiniam tobulejimui.

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ KIEKYBINIO IR KOKYBINIO PRARADIMO PAVOJŲ AUGANT EMIGRACIJOS MASTAMS POVEIKIS LIETUVOS NACIONALINEI KVALIFIKACIJOS SISTEMAI

Nuo 1990 m. iš Lietuvos emigravo apie 350 tūkstančių gyventojų. Per 2004–2005 m. kasmet migracijos srautas siekė po 50 tūkstančių asmenų. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo atlanko darbo jėgos mobilumo tyrimo duomenimis, tikimybė, kad į kitą Europos Sąjungos šalį narę išvažiuos gerą išsilavinimą turintys 25-34 metų amžiaus lietuvių, yra keturis kartus didesnė nei tikimybė, kad savo šalį paliks tokį pat išsilavinimą turintys to paties amžiaus čekai, vengrai, slovėnai ir slovakai (Lietuvos ekonomikos augimo ir konkurencingumo šaltinių (veiksnių) kompleksinė studija 2005). Ketinimą migruoti labiausiai lemia išsilavinimas ir amžius. Didžiausia pokomunistinių šalių gyventojų, pasirūžusių ieškoti darbo kitose šalyse, dalis yra 15–34 metų amžiaus asmenys. Tyrimo duomenys rodo, kad pagrindinis emigracijos motyvas yra didesnis darbo užmokestis ir geresnės darbo sąlygos. Kaip didėjantys emigracijos mastai ir su tuo susiję žmogiškųjų išteklių kiekybinio ir kokybinio praradimo pavojai gali veikti kvalifikacijų sistemos kūrimą ir procesus?

a. Poveikis kvalifikacijų sąrangos kūrimui

Žmogiškųjų išteklių emigracijos kontekste kvalifikacijų sąrangos sukūrimas gali atliliki dvejopą vaidmenį:

- Palengvinti kvalifikuotų darbuotojų emigraciją, nes efektivai kvalifikacijų sąranga didina ir skatina žmonių profesinį mobilumą vidinėje darbo rinkoje ir už jos ribų. Tai gali pa-skatinti tam tikro neigiamo arba labai atsargaus darbdavių požiūrio į kvalifikacijų sąrangos kūrimą formavimąsi.
- Prisidėti prie kvalifikuotų darbuotojų emigracijos mažėjimo, nes kvalifikacijų sąranga padeda geriau suderinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą vidinėje darbo rinkoje. Kvalifikacijų sąrangos sukūrimas gali sudaryti sąlygas spręsti žmogiškųjų išteklių trūkumo problemas atskiruose veiklos sektoriuose, kuriuose labiausiai trūksta kvalifikuotų darbuotojų. Kvalifikacijų sąrangos teikiama aiški, suprantama ir išsami informacija apie kvalifikacinio augimo galimybes tuo-se sektoriuose, kur labiausiai trūksta kvalifikuotų darbuotojų gali padidinti šių sektorių patrauklumą darbo rinkoje. Kvalifikacijų sąranga taip pat padeda reintegruoti į šalies darbo rinką grįžantiems emigrantams, ypač tiems, kurie išsilavinimą ir profesinę kvalifikaciją įgijo užsienyje.

b. Poveikis kvalifikacijos projektavimui

• Žmogiškųjų išteklių kiekybinis ir ypač kokybinis praradimas gali neigiamai veikti kvalifikacijos projektavimą. Kvalifikuotų darbuotojų emigravimas sumažina bendrą žmogiškų išteklių kokybės lygi. Tai gali veikti profesinės veiklos tyrimų rezultatus ir sumažinti veiklos atlikimo standartus bei reikalavimus kompetencijoms.

- Didėjanti darbo jėgos emigracija ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumas padidina darbuotojų derybines galias darbo rinkoje ir gali priversti darbdavius sumažinti darbuotojų kvalifikacijai keliamus reikalavimus arba juos susiaurinti akcentuojant tas kompetencijas, kurios yra būdingos darbui konkrečioje darbo vietoje arba įmonėje.

increase in employee salary nor better opportunities for further employee professional development.

CONSEQUENCES OF RISK OF QUANTITATIVE AND QUALITATIVE HUMAN RESOURCE LOSS UPON LITHUANIAN NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM UNDER INCREASING SCOPE OF EMIGRATION

Since 1990, 350 thousand inhabitants emigrated from Lithuania. During 2004-2005 the scope of emigration increased by 50 thousand persons each year. According to research into labour force mobility undertaken by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, the probability that 25-34 year old Lithuanians who have good educational background will leave for another country of the European Union is four times higher than the probability that Czechs, Hungarians, Slovenes and Slovaks of the same age and with the same educational background will leave their country (Lietuvos ekonomikos augimo ir konkurencingumo šaltinių (veiksnių) kompleksinė studija, 2005). Intention to immigrate is mostly determined by educational background and age. The greatest part of the inhabitants from post-communist countries, determined to look for work in other countries, are in the 15-34 years age range. Research indicates that the main motive for emigration is higher salary and better working conditions. What impact does the increasing scope of emigration and the attendant risks of qualitative and quantitative loss of human resources have upon the creation of a qualification system and its processes?

a. Impact upon qualification framework development

In the context of human resource emigration, the development of a qualification framework can play a twofold role:

- facilitate emigration of qualified employees, as an efficient qualification framework increases and enhances human professional mobility in the internal labour market and beyond its boundaries. Consequently, this can evoke the formation of negative or very cautious approaches to qualification framework development among employers.

• contribute to the decrease in emigration of qualified employees, as qualification framework helps to establish greater coherence between labour force supply and demand in the national labour market. The development of a qualification framework can create conditions to solve human resource shortage problems in different sectors mostly lacking qualified employees. Clear, understandable and comprehensive information provided by a qualification framework about the possibilities of qualification growth in those sectors most lacking in qualified employees can increase the attractiveness of these sectors in the labour market. Qualification framework can also help returning emigrants to reintegrate in the national labour market, especially those who acquired education and professional qualification abroad.

b. Impact upon qualification design

• Quantitative and qualitative loss of human resources can have a negative impact upon qualification design. Emigration of qualified employees reduces the general level of human resource quality. This can affect the outcomes of research into occupational activities and lower performance standards and competence requirements.

- Increasing labour force emigration and shortage of qualified employees enhance employee negotiation powers in the labour market and this can induce employers to set lower requirements for employee qualification or at least narrow these requirements, emphasising only those competences that are peculiar to work in a specific workplace or enterprise.

c. Poveikis kvalifikacijų įgijimui

Žmogiškujų išteklių kiekybinio ir kokybinio praradimo pavojaus augant emigracijos mastams ir su tuo susijęs kvalifikacijos darbo jėgos trūkumas kelia šiuos iššūkius kvalifikacijų įgijimo procesams:

- Skatinti neformalujį kvalifikacijų įgijimą tėstiniu profesinio rengimo metu siekiant kompensuoti kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą darbo rinkoje. Šiuo požiūriu yra vienodai svarbi tėstiniu profesinio rengimo kokybės ir jo prieinamumo plėtra. Darbo rinkoje trūkstant kvalifikacijos darbuotojų, darbdaviai yra vis labiau verčiami maksimaliai išnaudoti turimus žmogiškuosius išteklius ir juos pritaikyti prie kintančių veiklos reikalavimų. Lietuvoje atlikti tyrimai rodo, kad šiuo metu mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas yra labiau prieinamas ir teikia geresnes profesinio tobulėjimo ir karjeros galimybes viduriniosios ir aukštesnės grandies vadovams bei specialistams. Darbininkų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo prieinamumas ir kokybė yra daug mažiau išplėtoti. Žemesnės kvalifikacijos ir nekvalifikacijos darbuotojų mokymas apsiribota minimalių būtinų darbui gebėjimų ir kompetencijų suteikimu bei pasibaigia darbuotojų integravus į konkretių darbo vietą. Toks kvalifikacijų suteikimas nesudaro tolesnio kvalifikacijos augimo galimybių ir negali būti panaudotas kaip darbuotojus motyvuojanti ir jų lojalumą organizacijai skatinanti priemonė.

• Didėjantys kvalifikacijų žmonių emigracijos mastai ir aštrenčiant jų trūkumo problema skatina aktyvesnį darbdavių dalyvavimą formaliojo kvalifikacijos įgijimo procese. Pastebimas padidėjęs darbdavių organizacijų susidomėjimas dalyvauti kuriant profesinio rengimo standartus ir studijų reglamentus, profesinio mokymo programas, organizuojant moksleivių praktinį mokymą įmonėse ar jų karjeros konsultavimą. Tai leidžia darbdaviams patiems aktyviai dalyvauti „užsiaugint“ kvalifikaciją darbo jėgą.

d. Poveikis kvalifikacijų vertinimui ir pripažinimui

Žmogiškujų išteklių kiekybinio ir kokybinio praradimo pavojaus ir su tuo susijęs augantis kvalifikacijos darbuotojų trūkumas kelia šiuos iššūkius kvalifikacijų vertinimui ir pripažinimui:

- Būtinybė plėtoti neformaliuoju ir savaiminiu būdu įgijamos kvalifikacijos vertinimą ir pripažinimą, nes jis atveria galimybes patenkinti kvalifikacijos darbo poreikius per trumpesnį laikotarpi.
- Iškyla būtinybė formaliuoju būdu įgijamų kvalifikacijų vertinimą ir pripažinimą glaudžiau sieti su veiklos pasaulio poreikiais ir kvalifikacijos kokybės užtikrinimu. Šioje srityje iškyla poreikis tobulinti kvalifikacijos vertinimo metodus, užtikrinti pirminio profesinio rengimo sistemoje įgijamos kvalifikacijos vertinimo priemonių kokybę, gerinti kvalifikacinių egzaminų organizavimo ir vykdymo kokybę.

EUROINTEGRACIJOS IR ATSIVÉRUSIOS EUROPOS SAJUNGOS DARBO RINKOS POVEIKIS LIETUVOS ŽMOGIŠKUJŲ IŠTEKLIŲ PROCESŲ, INSTITUCIJŲ INFRASTRUKTŪROS PLĖTRAI IR NACIONALINĖS KVALIFIKACIJOS SISTEMOS KŪRIMUI

Galima išskirti šiuos atsivérusios Europos Sajungos šalių darbo rinkos poveikio Lietuvos žmogiškujų išteklių procesų ir institucijų infrastruktūros plėtrai veiksnius:

1. Atsivérusi Europos Sajungos šalių darbo rinka, laisvas darbuotojų judėjimas, teisė darbuotojams pasilikti gy-

c. Impact upon qualification acquisition

The risk of quantitative and qualitative loss of human resources under increasing emigration and the consequent shortage of qualified labour force raise the following challenges for qualification acquisition processes:

- There is a need to enhance non-formal acquisition of qualifications during continuous vocational education and training to compensate for the shortage of qualified labour in the labour market. Improvements in quality and accessibility of continuing vocational education and training are equally important in this respect. With the shortage of qualified employees in the labour market employers are forced to use current human resources to the maximum and adapt them to changing activity demands. Research in Lithuania indicates that at present medium and higher level administrators and specialists are more likely to access training and enjoy better opportunities for career development. The accessibility and quality of training and qualification development is considerably less evident for other workers. The training of lower qualification and unqualified employees is limited to provision of minimal skills and competences needed for the job and ends once the employee is integrated into a specific workplace. Such provision of qualification does not create opportunities for further qualification growth; it cannot be considered as a contribution to building employee motivation and commitment to the organisation.

• Increasing emigration of qualified people and acute skills shortages foster a more active participation of employers in the formal qualification acquisition process. Employer organizations have become increasingly interested in participating in the development of vocational education standards, study regulations, vocational education and training programmes, and in organising practical training in enterprises and career counselling. This allows employers to participate actively in forming a suitably qualified labour force.

d. Impact upon qualification assessment and recognition

Risks of quantitative and qualitative loss of human resources and related increasing shortage of qualified employees raise the following challenges for qualification assessment and recognition:

- A necessity to develop assessment and recognition of qualifications acquired in non-formal and informal ways, making it possible to meet qualified labour force needs during a shorter period.
- A necessity to relate the assessment and recognition of qualifications acquired in a formal way with the demands of the world of work and qualification quality assurance. In this area there is a need to improve qualification assessment methods, to ensure the quality of instruments used to assess qualifications acquired in the initial vocational education and training system and to improve the quality of organisation and administration of qualification examinations.

IMPACT OF EUROPEAN INTEGRATION OF PRODUCT AND LABOUR MARKETS UPON THE LITHUANIAN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PROCESS AND INSTITUTIONAL INFRASTRUCTURE AND THE CREATION OF A NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM

It is possible to single out the following factors of the open labour market of the European Union that have an impact upon the development of Lithuanian human resource process and institution infrastructure:

1. The open labour market of the European Union countries, free employee movement, right to continue living in the state

venti valstybės narės teritorijoje pasibaigus darbo joje laikui laikantis Europos Komisijos priimtuose europiniuose reglamentuose nustatyta sąlygą, ir kiti su tuo susiję dalykai itraukia Lietuvos žmogiškųjų išteklių ugdymo institucijas ir procesus į konkurenciją dėl žmogiškųjų išteklių Europos Sąjungos darbo rinkoje. Kartu Lietuvos institucijoms atsiranda galimybės dalyvauti kvalifikuotų darbo jėgos pasiūlos ir paklauso Europos Sąjungos darbo rinkoje reguliavimo ir derinimo procesuose, kad „jvairiuose regionuose ir pramónės šakose būtų išvengta didesnės gyvenimo ir užimtumo lygio smukimo grėsmės“ (Sutartis dėl konstitucijos Europai 2004). Profesinio rengimo institucijoms išskyla uždavinys rengti konkurentiškus darbuotojus jiems suteikiant dabartinius ir ateities veiklos sistemos poreikius atitinkančią kompetenciją ir kvalifikaciją. Tačiau profesinio rengimo institucijų veiklos poveikis šalies žmogiškųjų išteklių konkurentiškumui, ekonominei ir socialinei plėtrai priklauso ir nuo to, kaip jų absolventų kompetencijos ir kvalifikacija, jų įgytas žmogiškasis kapitalas yra vertinamas šalies darbo rinkoje, t. y. kaip Lietuvoje siūloma užimtumo kokybė atitinka profesinio rengimo institucijų absolventų lūkesčius lyginant su kitose Europos Sąjungos šalyse siūloma užimtumo kokybe. Šioje srityje būtinas intensyvus dialogas tarp profesinio rengimo institucijų ir veiklos sistemos numatant konkrečias priemones, kaip padidinti užimtumo kokybę ir jos patrauklumą Lietuvoje.

2. Šie procesai kartu su ekonominė plėtra skatina profesinę kvalifikaciją turinčių darbuotojų paklausą. Auganti kvalifikuotų darbininkų paklausa vidinėje darbo rinkoje ir Europos Sąjungos šalių darbo rinkose keičia pačių darbuotojų, visuomenės bei profesijas ir mokymosi galimybes, besirenkančių nuomonę apie darbininko profesijos ir kvalifikacijos perspektyvumą. Darbdavių organizacijos ir besiskiriančios šakinės profesinės sąjungos vis labiau orientuojasi į tai, kad darbo užmokestis labiau priklausytų nuo turimo kvalifikacijos lygio, o ne nuo darbo stažo.

Poveikis kvalifikacijų sąrangos kūrimui ir įdiegimui

Nacionalinei kvalifikacijų sąrangai be kitų svarbių tikslų yra keliamas tikslas užtikrinti kvalifikacijų augimą, kvalifikacijų kokybę ir prieinamumą, reikalingą šalies žmogiškųjų išteklių ir darbo rinkos integravimuisi į laisvo darbo jėgos judėjimą ir atvirą Europos Sąjungos darbo rinką. Kaip pabrėžiama Europos Komisijos darbo grupės pateikiamoję nacionalinės kvalifikacijų sąrangos sampratoje, „kvalifikacijos sąrangos sukuria pagrindą kvalifikaciniams augimui pereinant iš vieno kvalifikacijos lygmens į kitą bei kvalifikacijos kokybės plėtrai, prieinamumo bei pripažinimo visuomenėje bei darbo rinkoje plėtrai šalies viduje ir tarpautiniu mąstu“ (Europos bendrijų komisija 2005). Europos Komisijos sampratoje šalių narių nacionalinės kvalifikacijų sąrangos turi reikšmingai prisidėti prie bendros Europos Sąjungos darbo rinkos ir laisvo darbo jėgos judėjimo plėtrtos. Todėl siekiant užtikrinti suderinamumą tarp šiuo metu kuriamos ir jau sukurtos nacionalinės kvalifikacijų sąrangos bei sukurti gaires naujų kvalifikacijų sąrangų kūrimui ateityje, Europos Komisija kuria Europos kvalifikacijų sąrangą. Ši sąanga pateikia kvalifikacijos lygių sistemą, kurioje kvalifikacijos lygiai aprašyti labai apibendrinėti, vengiant konkretilizavimo. Tai įgalina šią „metasąrangą“apti naujos kvalifikacijų sąrangos kūrimo ir esamos

territory after the working time expires, following the conditions determined in the European regulations by the European Commission, and related issues involves Lithuanian human resource development institutions and processes in competition for human resources in the European Union labour market. At the same time, a possibility emerges for Lithuanian institutions to participate in qualified labour force supply and demand regulation and balancing processes in the European Union labour market to prevent the threat of a major decline in population and employment levels in various regions and branches of industry (Sutartis dėl konstitucijos Europai, 2004). Institutions of vocational education and training face a task to train competitive employees and equip them with competences and qualifications that meet the present and future work system demands. However, the impact of activity of vocational education and training institutions upon the country's human resource competitiveness and economic and social development depends on how their graduates' competences and qualifications, their acquired human capital, are valued in the country's labour market, i.e. to what extent the quality of employment offered in Lithuania meets the expectations of vocational education and training institution graduates, in comparison with the quality of employment offered in other countries of the European Union. It is in this area that an intensive dialogue between vocational education and training institutions and work organizations is necessary to establish concrete measures to increase the quality and attractiveness of employment in Lithuania.

2. These processes together with economic development enhance the demand for employees who are professionally qualified. Increasing demand for qualified employees in national and European labour markets changes the opinion of employees, the wider population and especially those who choose vocations and learning opportunities concerning occupations and qualifications. Employer organizations and sector trade unions increasingly emphasise that payment for work should depend on the current level of qualification rather than on work experience.

Impact upon qualification framework designing and implementation

One of the objectives of the National Qualification Framework is to ensure qualification growth, qualification quality and accessibility, necessary for the integration of the country's human resources and labour market into free labour force mobility and open European Union labour market. As emphasised in the concept of National Qualification Framework, presented by the European Commission working group: "qualification framework creates the background for qualification growth transferring from one qualification level to another and for the development of qualification quality, accessibility and recognition in the society and the development of labour market within the country and on the international scale" (Europos bendrijų komisija, 2005). According to the European Commission, the national qualification frameworks of the member countries should significantly contribute to the common European Union labour market and free labour force movement development. Therefore, aiming at ensuring the coherence between national qualification frameworks that are under development and that have been already designed and seeking to create the guidelines for the development of new qualification frameworks in the future, the European Commission is creating the European Qualifications Framework. This framework presents a system of qualification levels which describes qualification levels in a rather general way, avoiding concrete descriptions. The European Qualifications Framework is a meta-framework, which promotes the coherence of different national qua-

sąrangos suderinamumo gairėmis. „Europos kvalifikacijų sąranga yra metasąranga, kuri veikia kaip skirtinges nacionalinės kvalifikacijų sistemos sederinamumo priemonė. Tačiau Europos kvalifikacijų sąranga neperima jokio nacionalinės kvalifikacijų sąrangos vaidmens ir jos nepakeičia“ (Europos bendrijų komisija 2005).

Kokias prielaidas ir orientyrus Europos kvalifikacijų sąranga suteikia Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sąrangos kūrimui? Galima išskirti šias pagrindines prielaidas:

- Europos kvalifikacijų sąrangoje pagrindinė išeities pozicija aprašant kvalifikacijų lygmenis yra švietimo ir profesinio rengimo sfera. Galbūt tai susiję su tuo, kad profesinės veiklos sistemos poreikiai ir reikalavimai kvalifikacijai ir kompetencijoms yra pernelyg įvairūs ir priklausomi nuo šalies ar regiono ekonominės, technologinės ir socialinės plėtros situacijos. Todėl veiklos poreikiai ir reikalavimais sudėtinga grįsti kvalifikacijų metasąrangą, kuri nėra ir negali būti susijusi su konkrečios šalies ar regiono veiklos sistema. Švietimo ir profesinio rengimo sfera, jos poreikiai ir galimybės yra daug paprastesnis ir pastovesnis atsparos taškas kvalifikacijos meta-sąrangos kūrimui. Europos kvalifikacijų sąrangos kvalifikacijos lygmens aprašo struktūra orientuota į mokymosi pasiekimų atskleidimą kvalifikacijos lygmenyse ir ją sudaro žinių, praktinių gebėjimų ir kompetetingumo, susijusio su autonomiškumu ir atsakingumu, aprašymas. Galbūt todėl Europos kvalifikacijų sąrangos lygmenų aprašų struktūrai šiek tiek trūksta nuoseklumo ir vienitumo, kai bandoma sugretinti veiklos charakteristikas ir kompetencijas aprašant gebėjimus, žinias ir veiklos autonomiškumą bei atsakingumą. Tačiau tai netrukdo kuriant nacionalinės kvalifikacijų sąrangos lygmenų aprašus orientuotis į veiklos sistemos poreikius ir primena, kad švietimo ir profesinio rengimo specifikacijos kvalifikacijos sąrangai suteikia papildomo stabilumo ir leidžia lengviau palyginti skirtingų šalių kvalifikacijos sąrangą.

- Nustatant Lietuvos profesinių kvalifikacijų lygmenis, svarbu, kad jie „nenužemintų“ Lietuvoje įgytos kvalifikacijos Europos kvalifikacijų sąrangos atžvilgiu ir nepagrįstai „neiškelštų“ jų aukščiau nei Europos kvalifikacijų sąranga. Pirmuoju atveju būtų „nuskriausti“ Lietuvoje profesinę kvalifikaciją įgiję žmonės, siekiantys savo kvalifikacijos pripažinimo kitose Europos Sajungos šalyse. Antruoju atveju gali gerokai sumažėti Lietuvos veiklos sistemos ir darbo rinkos patraukumas kitų Europos Sajungos šalių piliečiams ir iškilti nacionalinės kvalifikacijų sąrangos diskreditacijos rizika, jei Lietuvoje suteikiamos kvalifikacijų kokybė realiai būtų žemesnė nei nurodyta to lygmens, kuriam ji priskiriama, apraše.

IŠVADOS

1. Žmogiškųjų išteklių ugdymo procesai ir juos veikiančios socialiniai, ekonominiai, politiniai reiškiniai sudaro žmogiškųjų išteklių ugdymo sanklodą, kuri sukuria reikšmingas kvalifikacijų sistemos kūrimo prielaidas.

2. Žemo darbo našumo, gamybos ir paslaugų dominavimas, vyraujanti konkuravimo kainomis ir žemomis darbo sąnaudomis strategija, investavimo į žmogiškųjų išteklių ugdymą stoka bei silpnas potencialas žmogiškųjų išteklių ir užimtumo kokybės tobulinimui sukuria žemos

lification systems. However, the European Qualifications Framework does not assume any role in national qualification frameworks and is not intended as a substitute for national qualification frameworks (Europos bendrijų komisija, 2005).

What assumptions and landmarks are created by the European Qualifications Framework for the development of the Lithuanian National Qualification Framework? The following major assumptions can be singled out:

- The main reference point for the European Qualifications Framework in describing qualification levels is education, including vocational education and training. It may be caused by the fact that the needs and requirements for qualifications and competences set by the system of occupational activities are too diverse and dependent on the economic, technological and social development situation in the country or region. Therefore, it is difficult to ground the qualification meta-framework with occupational needs and demands, as it is not related and cannot be related to a specific work system other than in a general and conceptual way. Needs and opportunities in the area of education and vocational education and training, are more stable point of reference for the development of qualification „meta-framework“. The structure of the European Qualifications Framework qualification levels is oriented to the display of learning outcomes and consists of descriptions of knowledge, practical skills and competence related to autonomy and responsibility. The European Qualifications Framework level descriptors might lack consistency and integrity when attempting to compare activity characteristics and competences, describing skills, knowledge and autonomous activity and responsibility. However, it does not prevent the developers of national qualification framework level descriptions from taking into account the needs of the work system and provides a reminder that specifications of education and vocational education and training provide additional stability for qualification framework and facilitates easier comparison of qualification frameworks of different countries.

- Identifying the levels of Lithuanian vocational qualification, an important objective was to ensure that they did not set the level of qualifications acquired in Lithuania too low or too high in comparison with the European Qualifications Framework. Setting the levels too low would disadvantage the people who acquired their vocation in Lithuania and seek recognition of their qualification in other Member States. Setting the levels too high would decrease considerably the attractiveness of the Lithuanian work system and labour market for the citizens of other Member States and risk discrediting the National Qualification Framework if the quality of qualifications provided in Lithuania were found to be lower than suggested by the associated level descriptor of the qualification.

CONCLUSIONS

1. Human resource development processes, along with the social, economic and political phenomena having an impact upon them, together comprise a structure of human resource development that creates significant assumptions for the development of a qualification system.

2. Low work productivity, dominance of production and services, a prevailing strategy based on price competition and low work expenditure, lack of investment in human resource development and weak human resource potential and employment

kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyrą.

3. Žemos kvalifikacijos darbo jėgos ir žemos užimtumo kokybės pusiausvyra kvalifikacijų projektavimo, įgijimo, vertinimo ir pripažinimo srityse skatina labiau orientuotis į momentinius ir minimalius veiklos sistemos poreikius kompetencijoms ir kvalifikacijoms: kvalifikacijų projektavimo srityje dažniausiai orientuoja į bihevioristiskai racionalizuotus žmogaus elgesio profesinės veiklos metu standartus, kvalifikacijų įgijimo srityje dominuojantis žemos kvalifikacijos darbo jėgos pirminis ir tėstinius profesinius rengimus neskatina pirminio ir tėstiniu profesinio rengimo kokybinės plėtros, sumažėja aukštesnių kvalifikacijų įgijimo, vertinimo ir pripažinimo prieinamumas.

4. Žmogiškųjų išteklių kiekybinio ir kokybinio praradimo pavoja augant emigracijos mastams kelia kvalifikacijų sąrangos ir sistemos kūrimui reikalavimą sukurti tokią sistemą, kuri efektyviau paskirstytų žmogiškuosius išteklius šalies darbo rinkoje, suteikytų geresnes profesinio tobulėjimo galimybes ir perspektyvas taip stabdant emigracijos srauto didėjimą ir skatinant sugrįžti kvalifikuotus darbuotojus.

5. Emigracijos procesas neigiamai veikia bendrają žmogiškųjų išteklių kokybę, ir tai daro atitinkamą poveikį veiklos tyrimų rezultatams ir kuriamiems profesijų ir kvalifikacijų standartams. Kita vertus, kvalifikuotų darbuotojų trūkumas ir siaurėjančios galimybės juos rasti darbo rinkoje labiau skatina darbdavius aktyviau dalyvauti kvalifikacijų įgijimo procese plėtojant darbuotojų tėstinių profesinių mokymą ir įsiungiant į pirminio profesinio mokymo organizavimo ir vykdymo procesus.

6. Atsivėrusi Europos Sąjungos darbo rinka kelia reikalavimus didinti užimtumo ir žmogiškųjų išteklių kokybę, kuri leistų išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus ir konkuruoti bendroje rinkoje.

7. Vienas svarbiausių orientyrų kuriant eurointegracijos siekius atitinkančią nacionalinę kvalifikacijų sistemą yra Europos kvalifikacijų sąanga.

quality create a low qualification labour force and low employment quality balance.

3. Low qualification labour force and low employment quality balance in the areas of qualification design, acquisition, assessment and recognition, exacerbates the tendency to define competences and qualifications meeting immediate and minimal work system needs: in the area of qualification design, attention is focused more on behaviourally rationalised standards for human behaviour in occupational activity; in the area of qualification acquisition, the predominant initial and continuing vocational training of low qualification labour force does not foster qualitative development of initial and continuing vocational training, thus reducing the accessibility of higher qualification acquisition, assessment and recognition.

4. The risk of quantitative and qualitative loss of human resources resulting from increasing emigration sets a demand for qualification framework and system design to create a system that could efficiently distribute human resources within the national labour market, and provide better opportunities and perspectives for vocational development, thus impeding the increase of emigration flows and enhancing the return of qualified employees.

5. The process of emigration has a negative impact upon the general quality of human resources and this affects action research outcomes and occupation and qualification standards that are under construction. On the other hand, the shortage of qualified employees and recruitment difficulties in the labour market foster more active participation of employers in the qualification acquisition process through expanding employee continuing vocational education and training and becoming more involved in initial vocational training organization and management processes.

6. The open European Union labour market raises requirements to increase the quality of human resources, thereby both sustaining qualified employees and promoting employability to facilitate competing in the common market.

7. One of the most important aspects in creating the Lithuanian National Qualification System is that it should be adequate to meet the aspirations of European integration through its correspondence with the European Qualifications Framework.

LITERATŪRA / REFERENCES

1. Crouch, C.; Finegold, D.; Sako, M. (1999) *Are skills the answer?*, Oxford, Oxford University Press.
2. Grugulis, I. and Stoyanova, D. (2006) *Skills and Performance*, SKOPE Issues Paper 9, Oxford & Warwick Universities.
3. Kuriant Europos kvalifikacijų sąrangą mokymuisi visą gyvenimą (2005) Europos Bendrijų komisija. SEC (2005) 957.
4. Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos konцепcija (2006) Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Vilnius.
5. Lietuvos ekonomikos augimo ir konkurencingumo šaltinių (veiksnių) kompleksinė studija. (2005) Kaunas: KTU Verslo strategijos institutas / VšĮ Žinių visuomenės institutas.
6. Sutartis dėl Konstitucijos Europai. (2004) Vilnius.
7. Warhurst, C., Grugulis, I. and Keep, E. (2004) *Skills that Matter*, London: Palgrave MacMillan.

Įteikta 2006 m. spalio mén. Delivered 2006 October

Dr. Vidmantas TŪTLYS

Vytauto Didžiojo universiteto

Profesinio rengimo studijų centro vadovas,
Socialinių mokslų fakulteto Edukologijos katedros lektorius.

Moksliinių interesų sritys:
tęstinio profesinio rengimo tyrimai,
kvalifikacijų ir kompetencijų tyrimai,
darbo rinkos tyrimai.

Vidmantas TŪTLYS, Dr.

Manager of the Centre for Vocational Education
and Research Vytautas Magnus University and the lector
of the department of educology in the social sciences faculty.

Areas of scientific interests:
continuing vocational training,
research of qualifications and competences,
labour market research.

Vytauto Didžiojo universitetas

K. Donelaičio g. 52–401

LT-44244 Kaunas

v.tutlys@smf.vdu.lt

Vytautas Magnus University

K. Donelaičio str. 52–401

LT-44244 Kaunas

v.tutlys@smf.vdu.lt

Prof. Jonathan WINTERTON

Toulouse aukštosioms verslo mokyklos (Prancūzija)

Tyrimų ir tarptautinės plėtros direktorius
ir Žmogiškųjų išteklių plėtros profesorius.

Pagrindinės moksliinių tyrimų sritys:
žmogiškųjų išteklių plėtra,
santykiai tarp darbdavių ir profesinių sajungų,
socialinis dialogas, kvalifikacijų
ir kompetencijų tyrimai.

Jonathan WINTERTON, Prof.

Director of Research and International Development
and Professor of Human Resource Development
at Toulouse Business School in France.

The main fields of research interests:
human resources development,
industrial relations, social dialogue,
research of qualifications
and competences.

Toulouse aukštoji verslo mokykla

20 Boulevard Lascrosses BP7010

31068 TOULOUSE Cedex 7

j.winterton@esc-toulouse.fr

Toulouse Business School

20 Boulevard Lascrosses BP7010

31068 TOULOUSE Cedex 7

j.winterton@esc-toulouse.fr