

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

**AGNĖ GERVYTĖ
VIEŠOJO SEKTORIAUS ŽINIŲ EKONOMIKOS STUDIJŲ PROGRAMA**

LIETUVOS DARBO RINKA. MIKROEKONOMINĖ ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Lekt. Dr. Igoris Panovas

Vilnius, 2008

TURINYS

IVADAS	3
I. METODOLOGINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI.....	5
1.1 Darbo samprata.....	5
1.1.1 Darbo klasifikavimo kriterijai.....	6
1.2 Darbo rinką nagrinėjančios teorijos	8
1.3 Darbo rinkos sąvokos aiškinimas	10
1.4 Pagrindinių darbo rinkos elementų analizė.....	14
1.5 Užimtumas ir nedarbas – vieni iš būtinausių darbo rinkos atributų.....	17
1.5.1 Užimtumas ir jo problemos	19
1.5.2 Nedarbas ir jo priežastys	21
1.5.2.1 Ilgalaikio nedarbo priežastys.....	21
1.6 Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą. Darbo užmokesčio teoriniai aspektai	23
1.7 Darbo rinkos lankstumo ir saugumo (“flexicurity”) principai	26
II. LIETUVOS DARBO RINKOS POKYČIŲ ANALIZĖ 2001-2007 METŲ LAIKOTARPYJE.....	29
2. 1 Pagrindinių darbo rinkos rodiklių pokyčiai nuo bazinių metų.....	29
2.2 Darbo rinkos rodiklių pokyčių apžvalga, išryškinant lankstaus saugumo principų taikymą	31
III. PAGRINDINIŲ DARBO RINKOS RODIKLIŲ PROGNOZAVIMAS.....	40
3.1 Ekonominių ir demografinių procesų, įtakančių darbo rinką, procentiniai pokyčiai nuo bazinių metų.....	40
3.2 Prognozei reikalingų duomenų apskaičiavimo metodologija.....	42
3.3 Ekonominių, demografinių veiksnių ir darbo rinkos rodiklių koreliacijos.....	44
3.4 Darbo rinkos rodiklių ir juos įtakančių veiksnių tarpusavio priklausomybės grafinis atvaizdavimas.....	45
3.5 Darbo rinką įtakančių ekonominių ir demografinių veiksnių prognozavimas	48
3.6 Darbo rinkos rodiklių prognozės.....	50
3.6.1 Optimistinė darbo rodiklių prognozė	50
3.6.2 Realistinė darbo rodiklių prognozė	51
3.6.3 Pesimistinė darbo rinkos rodiklių prognozė.....	52
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	54
SANTRAUKA.....	56
SUMMARY	57
LITERATŪRA	58
PRIEDAI.....	60

IVADAS

Problema ir temos aktualumas. Darbo rinka – tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo užmokestis. Tai viena svarbiausių šalies ekonominės sistemos dalių, pagal kurią galima spręsti apie bendrą šalies ekonominę būklę.

Lietuvoje ekonominis ir socialinis gyvenimas tiesiogiai įtakoja ir darbo rinką, kadangi darbo rinka yra jungtis tarp socialinės ir ekonominės politikos. Pažvelgus keletą metų atgal, į 2002 metus, kai ekonomikoje atsirado pagyvėjimas, šalies darbo rinkoje taip pat įvyko esminis lūžis – iki tol šalį kankinusi problema – nedarbas pagaliau stabilizavosi ir nustojo augti, ir iki 2007 metų nuolat mažėjo. Šiame 2002 – 2007 metų ekonomikos augimo laikotarpyje išryškėjo naujos – spartaus vidaus vartojimo kilimo, užimtumo didėjimo ir darbo jėgos brangimo tendencijos. Tačiau šie iš pažiūros teigiami ekonominių rodiklių poslinkiai buvo lydimi ne vien tik teigiamai vertinamų tendencijų. Laikui bėgant išryškėjo nauji demografiniai, socialiniai ir ekonominiai faktoriai, kurie paveikė darbo rinkos struktūrą ir procesus.

Taigi, 2002 metai įvyko naujas pokytis darbo rinkoje, kuris nukreipė šio reiškinio rodiklius į teigiamą pusę. Taip pat verta pabrėžti, kad dėl susiklosčiusių ekonominių bei socialinių sąlygų per pastaruosius kelerius metus Lietuvos darbo rinka tapo labiau lanksti ir labiau saugi. Įgyvendinant lankstaus užimumo saugumo (flexicurity) principą, siekiama verslui užtikrinti pakankamą lankstumą, tačiau tuo pačiu suteikiant reikiamą saugumą darbuotojams, kuris yra būtinas, siekiant harmoningos visuomenės raidos.

Mokslinis naujumas. Paskutiniai metai Lietuvoje buvo pastebimas žymus ekonomikos augimas, kuris sąlygojo pastebimą darbo rinkos suaktyvėjimą. Dažnai tenka susidurti su darbo rinkos makroekonominė analize, kurioje pateikiami bendri skaičiai, tačiau rečiau darbo rinka nagrinėjama mikroekonominiu kontekstu, kur aiškinami pagrindinių darbo rinkos rodiklių kitimai, bei galimos jų prognozės, atsižvelgiant į mikroekonominis bei makroekonominis veiksniai.

Hipotezė: Lietuvos darbo rinka segmentuota ir yra įtakoje ekonominių bei demografinių veiksnių.

Tyrimo problemos pagrindimas. Moksliniame tyriamajame darbe koncentruojamasi ties Lietuvos darbo rinkos analize mikroekonominiu aspektu, analizuojant joje vykstančių procesų kitimo priežastis ir pasekmes.

Tyrimo objektas: darbo rinkos rodikliai.

Tyrimo dalykas: Lietuvos darbo rinkos procesų kitimas.

Tyrimo tikslas: išanalizuoti ir įvertinti darbo rinkos situaciją Lietuvoje 2001-2007 metų laikotarpyje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti pačią „darbo“ sąvoką.
2. Apibūdinti darbo rinką nagrinėjančias teorijas.
3. Išnagrinėti darbo rinkos elementus.
4. Atskleisti pagrindinius darbo rinkos lankstumo ir saugumo principus.
5. Ištirti darbo rinkos pagrindinių rodiklių bazinius pokyčius 2001-2007 metų laikotarpiu, atskleisti jų kaitos priežastis, apibūdinti lankstumo ir saugumo principų taikymą analizuojamu laikotarpiu.
6. Patikrinti, ar egzistuoja priklausomybė tarp įvairių ekonominių ir demografinių veiksnių ir pagrindinių darbo rinkos rodiklių, įvertinti šių ryšių stiprumą, kryptį ir pagal vieno kintamojo reikšmes, prognozuoti kito kintamojo reikšmes.
7. Prognozuoti pagrindinių darbo rinkos rodiklių kitimo tendencijas ir pagrįsti numatomų tendencijų susidarymo prielaidas.
8. Remiantis išnagrinėta medžiaga ir gautais rezultatais, padaryti išvadas ir pateikti pasiūlymus.

Tyrimo šaltiniai: šio mokslinio tiriamojo darbo analizavimui naudojama lietuvių bei užsienio autorių ekonominė literatūra. Nemažai naudingos informacijos pateikiama internetiniuose puslapiuose.

Moksliniai tyrimo metodai: atsižvelgiant į darbo problematiką ir jame keliamus uždavinius, bei siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo dalyką, šiame darbe taikomi tokie tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros analizė.
- Kompiuterinis duomenų apdorojimas.
- Grafinių statistinių duomenų analizė.
- Palyginimas.
- Koreliacinė analizė.
- Regresinė analizė.
- Prognozavimas.

Darbo struktūra: magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys, išvados ir pasiūlymai. Kiekviena darbo dalis suskirstyta į pogrupius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Pabaigoje pridedama santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, literatūros sąrašas ir priedai.

I. METODOLOGINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI

1.1 Darbo samprata

Darbas ekonominės literatūros šaltiniuose apibrėžiamas nevienodai. Remiantis A. Šileika ir D. Andriušaitiene (2007 m), būtent „**darbas** yra pagrindinis **darbo rinkoje** besiformuojančios darbo paklausos ir pasiūlos objektas.“¹ Todėl prieš pradedant darbo rinkos analizę, tikslinga išsiginčioti į pačią „**darbo**“ sąvoką, bei svarbiausius jo klasifikavimo kriterijus.

Socialinės apsaugos terminų žodynas sąvoką „**darbas**“ apibūdina, kaip darbuotojų funkcionavimą, kryptingą veiklą gaminant prekes arba teikiant paslaugas, kurios yra susijusios su jų fizinių ir protinių jėgų eikvojimu. Šioje knygoje autoriai daro prielaidą, kad „**darbas**“ bei „darbo procesas“ apima tris svarbiausius momentus 1) tikslingą žmogaus veiklą, t.y. patį darbą 2) darbo objektą, t.y. tai į ką nukreiptas darbas 3) darbo priemones, kurių pagalba žmogus veikia darbo objektą, jį keičia.²

Galima teigti, kad darbo sąvoka paprastai siejama su tikslu, orientuotu pajamoms gauti. Tai pabrėžia ir žymus ekonomikos profesorius E. Carellas, teigdamas, kad pagrindinis požymis, išskiriantis darbą iš kitų veiklos sričių, yra motyvuotas tikslo siekimas. Panašios nuomonės laikosi ir J. Gaižiūnas, kuris darbą apibrėžia kaip savarankišku veiksmu virtusį išteklių (žmonių gebėjimą ir norą dirbti), kuris nėra tinkamas taupyti ir kaupti.³

Štai M. Martinkus knygoje „Darbo procesų valdymas“ darbo sąvoką apibrėžia visuomeniniu požiūriu. Jo nuomone „darbas yra sąmoninga fizinė arba protinė veikla, kai dirbantis žmogus siekia tiesiogiai arba netiesiogiai patenkinti savo poreikius“.⁴ Šis visuomeninis darbo apibrėžimas paaiškina darbo specifiką, atsižvelgiant į pagrindinį gamybos veiksnį – žmogų – darbo jėgą.

Kiek kitoki požiūrį į darbą pateikia Michelis Freyssenet, kritikuodamas universalistinę darbo sampratą ir pabrėždamas tiek tarpkultūrinius, tiek evoliucinius skirtumus. Anot jo, darbas yra ne tik per istoriją išsirutuliojusi sąvoka, bet ir „išrasta“ tikrovė: „ekonomika,

¹ A. Šileika, D. Andriušaitienė, *Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas* // Verslas: teorija ir praktika. - Vilnius: Technika, 2007, t. 8, Nr., P.19.

² *Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. -Vilnius.: Leidykla „Agora“, 1998. P.15.

³ UAB „ETKC“, Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams: Taikomasis mokslinis tyrimas / Užsakovas: Lietuvos Respublikos Ūkio Ministerija.
http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize_studija%2020080114%20redaguotaUkMin.doc, prisijungimo laikas: 2008-08-25.

⁴ Martinkus B. *Darbo procesų valdymas*, - Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, P. 2003.

gamyba, darbas ir panašios sąvokos bei sritys ta prasme, kokia jos suprantamos Vakarų visuomenėje, atsirado XVIII amžiaus Europoje, ankstesniuose prekybiniuose santykiuose išsirutuliojus kapitalistinei rinkai. Anksčiau ekonomika, gamyba ir darbas buvo, galima sakyti, susaistyti – neatsiejamai susimaišę su politika ir religija ar ištirpstantys jose“.⁵

Galima teigti, kad dėl spartaus kapitalistinio darbo santykio plitimo ir įsigalėjimo šis socialinis ryšys tapo pagrindu kiekvienai žmogaus veiklai suvokti bei organizuoti, ir dėl to darbo sąvokos vartojimo ribos gerokai išsiplėtė – apėmė su darbo jėgos santykiais nesusijusias sritis, sakykim, namų ruošos darbus ir pan. Vadinasi, darbą imta suvokti kaip natūralų ir universalų reiškinį bei priskirti jį ankstesnėms bei kitų kultūrų visuomenėms.

Apibendrinami įvairių autorių darbo sąvokos aiškinimą, B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005) darbą apibrėžia kaip „žmonių veiklą, išreikštą potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreiptą asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų“.⁶ Šis darbo apibrėžimas tiksliausiai nusako pačią jo esmę ir vaidmenį ekonomikos sistemoje, kuriuo remiantis bus nagrinėjami tolimesnis darbo vaidmuo šalies ūkio kūrimo procese.

1.1.1 Darbo klasifikavimo kriterijai

Norint detaliai išanalizuoti darbo rinkos procesus, naudinga išnagrinėti pačius **darbo** klasifikavimo kriterijus. **Darbas**, kaip žmonių veiklą, nukreiptą asmeninių ir visuomeninių poreikių tenkinimui, ekonomikoje dažniausiai klasifikuojamas:

✓ **Pagal poreikį:** fizinis, protinis, kūrybinis. Labai sunku atskirti protinę ir fizinę veiklą. Kiekviena veikla reikalauja fizinių ir protinių savybių, tačiau vienu atveju daugiau akcentuojama fizinė, kitu – protinė veikla.

✓ **Pagal išsilavinimo lygį:** nekvalifikuotas, kvalifikuotas, aukštos kvalifikacijos. Prie aukštos kvalifikacijos priskiriami baigusieji daugiamečių mokymąsi ir išlaikę valstybės pripažintus egzaminus. Kvalifikuotą darbą atlieka tokie darbuotojai, kurie pasirengę ir žinių įgijo trumpalaikio mokymosi metu. Nekvalifikuota veikla dažniausiai nereikalauja jokio mokymosi.

✓ **Pagal hierarchiją:** vadovaujamasis, vykdomasis. Sunku nubrėžti ribas tarp vadovaujamojo ir vykdomojo darbo, nes dažnai žmogus dirba ir pagal kitų nurodymus, ir

⁵ Freyssenet. M. *The Emergence, Centrality and End of Work*, Current Sociology. 1999, P.47.

⁶ B. Martinkus, D. Beržinskienė D. *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. - Kaunas: Technologija, P. 2005.

pateikia savų instrukcijų pagal hierarchiją žemiau esantiems. Vadovaujamosios ir vykdomosios veiklos skiriamasis bruožas – užduoties atlikėjo atsakomybės lapsnis.

✓ **Pagal teisinę būklę:** savarankiškas, nesavarankiškas. Šis skirstymas pagal teisinę būklę paremtas darbuotojus siejančiais priklausomybės santykiais. Prie savarankiškų darbuotojų priskiriami įmoninkai, laisvųjų profesijų žmonės ir t.t.; prie nesavarankiškų – įdarbinti tarnautojai ir darbininkai, kurie dirba pagal darbo sutartis.

Atskirai be visų išvardintų darbo klasifikavimo kriterijų, galima išskirti darbą namuose (namudinį darbą) ir darbą ne visą darbo laiką. **Darbas namuose** yra ypatinga darbo organizavimo forma, padedanti įsitraukti į visuomeninę gamybą racionaliai panaudoti darbo jėgą siekiant plėsti prekių gamybą ir paslaugų teikimą. Darbas namuose sudaro palankias sąlygas gyventojams įsitraukti į darbo rinką, kurie dėl šeimyninių aplinkybių, sveikatos būklės arba kitų priežasčių negali dirbti tiesiogiai įmonėje ar kitoje organizacijoje ir todėl dirba namuose.⁷

Darbas nevisą darbo laiką – tai savanoriška nuolatinio užimtumo forma pagrindinėje darbovietėje, kai darbdaviui ir darbuotojui susitarus darbo laikas sutrumpinamas ir darbo užmokestis priklauso nuo faktiškai dirbto laiko arba pagamintos produkcijos (paslaugos) kiekio ir kokybės. Lietuvoje ne visa darbo diena negali būti trumpesnė už pusę darbo dienos, o ne visa darbo savaitė negali būti trumpesnė nei trys darbo dienos.⁸

Pagal Darbo ir socialinių tyrimų instituto išvadas, šiame poskyryje jau išnagrinėtas lankstus darbo organizavimas turi teigiamą poveikį darbo rinkai, nes didina užimtumą, leidžia tobulinti darbo santykius, didina lankščios gamybos ir lankstaus užimtumo atitikimą, dar kitaip vadinamą „flexicurity“ (lankstus užimtumo saugumas)⁹.

Galima teigti, kad Lietuvai aktualūs ir neigiami veiksniai, susiję su lankščiomis darbo formomis. Dėl to gresia socialinių garantijų mažėjimas: sveikatos ir senatvės pensijos draudimo, atostogų apribojimai, išauga galimybės būti atleistam iš darbo. <Kitas neigiamas aspektas - pajamų sumažėjimas ir jų diferenciacijos augimas. Dar vienas trūkumas - nepakankama socialinė lankščių darbo formų apsauga. Taip pat žemas vidutinis darbo užmokestis ir žemas pragyvenimo lygis mūsų šalyje. Dėl šių priežasčių mes turime labai mažą erdvę manevrui. Trumpinant darbo laiką tenka atitinkamai mažinti atlyginimą. O toks žemas darbo apmokėjimas neskatina užimtumo ir daro neigiamą poveikį darbo rinkai.>¹⁰

⁷ Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P.15.

⁸ Ten pat. P.15-16.

⁹ <Pati 'flexicurity' sąvoka apima du pagrindinius darbo rinkos aspektus – reikiamą užimtumo lankstumą įmonėms bei pakankamą saugumą darbuotojams.>.B. Bruževskis, I. Blažienė, Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje Lietuvos patirtis, Flexicurity paper 2004/5, Budapeštas, Tarptautinis darbo biuras, 2005. P. 1.

¹⁰ Butvytienė G. Užimtumą didins lankščios darbo formos// kaunodiena.lt: internetinis naujienų žurnalas: [elektroninis išteklis]. – Vilnius, 2008, P. 1. – URL: <http://kauno.diena.lt/dienrastis/kita/uzimtuma-didins-lankscios-darbo-formos-13672>. Prisijungimo laikas: 2008-08-03.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad ekonomikos moksle sąvoka „darbas“ įgauna ekonominę prasmę, išreikštą ekonominių tikslų siekiu. Darbo ištekliai yra visuminė visuomeninė darbo jėga, kurią sudaro visi darbingi šalies gyventojai, turintys būtinus ūkinei veiklai plėtoti fizinius, protinius, psichinius sugebėjimus, reikalingas žinias ir išsilavinimą¹¹. To pasekoje darbo rinka, kaip neatskiriamas rinkos ekonomikos atributas atlieka visuomeninio darbo paskirstymo ir perskirstymo tarp ūkio sferų, šakų bei veiklos sričių mechanizmą, funkciją, užtikrinant gamybos ir darbo efektyvumą, bei atsižvelgiant į visuomenės poreikių struktūrą.

1.2 Darbo rinką nagrinėjančios teorijos

Šiame poskyryje bus analizuojamos teorijos, kuriomis remiantis autoriai analizuoja darbo rinkos procesus. V.Snieška, V.Baumilienė, D.Bernatonytė, J.Čiburienė (2003), B. Martinkus (2000) išskiria tokias darbo rinką nagrinėjančias teorijas:

➤ **Hedonistinė teorija.** Darbo rinkoje darbuotojai susiduria su labai įvairių darbų pasiūla. Firmų siūlomi darbai gali skirtis priklausomai nuo atsakomybės laipsnio, darbo sąlygų darbo vietoje, garantijomis, kad darbuotojai nebus atleisti iš darbo ir pan. Taigi, kiekvienas darbas turi teigiamų ir neigiamų, pageidaujamų ir nepageidaujamų charakteristikų. Darbo charakteristikos, kurios yra nepageidaujamos darbuotojo požiūriu, turėtų būti kompensuojamos diferencijuojant darbo užmokestį. Ir atvirkščiai, darbuotojo pageidaujamos turėtų būti derinamos su žemesniu darbo užmokesčio lygiu (kitoms sąlygoms esant lygioms).

➤ **Neoklasikinė teorija** teigia, kad visiškas užimtumas gali nusistovėti savaime. Pagrindinis jo realizavimo mechanizmas – darbo užmokesčio dydžio nustatymas, o pagrindinė nedarbo priežastis – laisvosios rinkos mechanizmų veikimo apribojimai. Jie atsiranda dėl netinkamo mokėjimo už darbą politikos, kurios rezultatas – nelankstus darbo užmokestis, kuris atsiranda dėl minimalaus darbo užmokesčio įstatymų taikymo, profsajungų reikalavimų stabilių darbo užmokesčių ir skatinančių darbo efektyvumą darbo užmokesčių sistemų įvedimo. Klasikinis-neoklasikinis darbo rinkos supratimas pateikia realiai neegzistuojantį tobulai funkcionuojančios darbo rinkos modelį bei prielaidas, kurios turėtų užtikrinti jo funkcionavimą. Kadangi modelis realiai neegzistuoja, negalima paaiškinti daugelio procesų ir reiškinių, vykstančių darbo rinkoje,

¹¹ UAB „ETKC“ Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams: Taikomasis mokslinis tyrimas / Užsakovas: Lietuvos Respublikos Ūkio Ministerija.
http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize_studija%2020080114%20redaguotaUkMin.doc.
Prisijungimo laikas: 2008-08-25.

taip pat ir probleminių asmenų grupių darbo rinkoje susidarymo. Gyventojų užimtumo lygį lemia efektyviosios bendrosios paklausos dydis, kurį sudaro vartojimo ir investicijų paklausa. Mažėjant bendrajai paklausai, mažėja ir ekonominis aktyvumas, todėl prasideda ekonomikos nuosmukis, daugėja bedarbių. Taip nutinka todėl, kad nuosmukio metu sumažėja prekių ir paslaugų gamybos apimtis, o kartu mažėja ir darbo paklausa.

➤ **Segmentavimo teorija** gali paaiškinti beveik visų darbo rinkos probleminių grupių atsiradimo priežastis, ypač alternatyvių vaidmenų ir eilės požiūriai. Pagrindinė segmentavimo teorijos idėja yra ta, jog visa darbo rinka dėl darbo rinkos procesus veikiančių ekonominių ir politinių jėgų yra suskaidyta į atskirus segmentus, skirtingai funkcionuojančius bei prisitaikančius, t. y. į dalines darbo rinkas, kurios apibrėžiamos kaip „darbo rinkos struktūrinį vienetą, apribotą tam tikrų darbo jėgos bruožų, kur darbo jėgos išdėstymas, gratifikacija ir kvalifikacija priklauso nuo ypatingų taisyklių“ (Eberhart, 1998). Atmetama darbo užmokesčio, kaip vienintelio darbo rinkos valdymo mechanizmo, idėja. Nei darbuotojai, nei darbo vietos nėra homogeniški. Segmentų migravimas yra ribotas, todėl ribojamos ir patekimo į atskirus segmentus galimybės. Taigi darbo rinkoje nėra tobulos konkurencijos, kaip neoklasikinėje teorijoje. Darbo rinkos apribojimus gali dar labiau didinti darbo rinkos dalyvių strategijos. Segmentavimo teorija ypatinga tuo, jog autoriai pateikia skirtingas segmentų susidarymo darbo rinkoje priežastis. Ypač vertingi du segmentavimo teorijos požiūriai, kurie tinka nagrinėjant problemines darbo rinkos grupes:

- Alternatyvių vaidmenų požiūriu probleminių asmenų grupių darbo rinkoje priežastis yra alternatyvių užimtumui vaidmenų turėjimas: moterys turi namų šeimininkių ir motinų vaidmenį, jaunimas – studentų/mokinių, pagyvenę asmenys – pensininkų. Ši teorija atsižvelgia tik į galimus alternatyvius vaidmenis, kaip skirtingo darbo jėgos produktyvumo priežastį, t. y. vienintelis darbo jėgos heterogeniškumo veiksnys yra alternatyvių vaidmenų turėjimas/neturėjimas. Todėl ji gali paaiškinti tik kai kuriuos reiškinius, susijusius su probleminių asmenų grupių padėtimi darbo rinkoje.
- Remiantis „eilės“ modeliu, probleminės asmenų grupės darbo rinkoje susidaro dėl skirtingų apmokymo kaštų. Šiame modelyje vienintelis darbo jėgos heterogeniškumo veiksnys yra būsimi apmokymo kaštai, tiesiogiai susiję su žmogiškuoju kapitalu. Todėl šis modelis gali paaiškinti tik tą probleminių darbo jėgos grupių aspektą, kuris susijęs su skirtingu šių asmenų produktyvumu.

Taigi aiškinant, analizuojant ir modeliuojant darbo rinkos procesus pasitelkiamos skirtingos ivairaus pobūdžio priežastinius darbo rinkos veiksnus aiškinančios teorijos: *hedonistinė, neoklasikinė, segmentavimo teorijos*. Išsamus šių teorijų taikymas leidžia nuodugniai ir visapusiškai išanalizuoti darbo rinkos procesus, lemiančius struktūrinius veiksnus visuomenėje, suteikia pakankamai tvirtą pamatą valstybės strategijos formulavimui ir įgalina pagrįsti kryptingo valstybės veikimo galimybę darant įtaka darbo rinkos procesams.

1.3 Darbo rinkos sąvokos aiškinimas

Darbo rinkos sąvoka buvo kaip atskaitos taškas visiems ankščiau šiame darbe paminėtiems darbo rinkos teoretikams, kūrusiems bei analizavusiems šį tuo metu naujai atsiradusį ekonomikos reiškinių. Taigi, terminas “darbo rinka” savo pirmine, siaurąja prasme, **reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga**. Dabar mokslinėje literatūroje terminas rinka dažniausiai apibūdina visumą santykių tarp realių ir potencialių pirkėjų ir pardavėjų, laisvai, be išorinės prievartos, perkančių prekes bei paslaugas. Tačiau darbo rinkos santykių negalime apibūdinti tik kaip darbo jėgos pirkimą – pardavimą. Dabartinėje literatūroje darbo rinka apibūdinama kaip prekių mainų sfera.

Šiuo metu rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienas su kitu bei konkurencijai atsirasti. Konkurencija – neišvengiamas rinkos ekonomikos komponentas. Darbo rinkoje darbuotojai konkuruoja tarpusavyje, stengdamiesi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą.

Darbo ir socialinių tyrimų institutas pateikia tokį termino „darbo rinka“ apibrėžimą: „darbo rinka – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa, bei jo kaina – darbo užmokestis.“¹² Taip darbo rinka apibūdinama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis.

Remiantis Darbo ir socialinių tyrimų instituto požiūriu, darbo rinką dar galima būtų apibūdinti kaip <...visuomeninio darbo paskirstymo ir perskirstymo tarp ūkio sferų, šakų bei veiklos sričių mechanizmą, užtikrinant gamybos ir darbo efektyvumą, atsižvelgiant į visuomenės poreikių struktūrą.>¹³

Gilinantį į darbo rinkos sąvokos analizę, kyla pagrindinis klausimas: ar darbo rinka skiriasi nuo kitų rinkų? Atsakymus pateikia mokslinės literatūros autoriai, nagrinėję šį klausimą. „Pirmiausia darbo rinka skiriasi tuo, kad joje yra įvairių dalyvių, siekiančių skirtingų tikslų.“¹⁴

¹² *Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P. 29.

¹³ ten pat.

¹⁴ Česnygienė R., *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. - Vilnius, 1996. P. 7.

Tuomet seka kitas klausimas, ar darbo rinkai taikomi pagrindiniai ekonominės analizės principai, metodai, teorijos?

Mokslinės literatūros šaltiniuose pažymima, jog darbo rinkos sąvoka naudotina plačiąja ir siaurąja prasme, priklausomai nuo to, kas laikoma darbo rinkos subjektu. **Darbo rinkos** (kaip ir prekių, kapitalo, vertybinių popierių rinkos) **subjektai yra pirkėjas ir pardavėjas**. Tačiau darbo rinkoje pirkėjas ir pardavėjas turi specifinį socialinį statutą. Jie santykiauja kaip darbdavys (darbo jėgos pirkėjas) ir darbuotojas (specifinės prekės – darbo jėgos arba savo sugebėjimo dirbti pardavėjas). Taigi, pagrindiniai darbo rinkos dalyviai yra darbuotojai, darbdaviai, vyriausybė, kurių kiekvienas savo ruožtu įeina į skirtingas grupes, turinčias specifinius tikslus. Tai patvirtina teiginį, kad darbo rinkos skirtumas nuo kitų rinkų yra tas, kad joje dalyvauja asmenys, siekiantys įvairių tikslų.

Kitas esminis bruožas, išskiriantis darbo rinką iš kitų rinkų, yra tas, kad **darbo paslaugų kaina (darbo užmokestis) skiriasi nuo prekių (paslaugų) kainos**.¹⁵ Taigi, galima teigti, kad darbo rinka, sudedamoji rinkos ekonomikos dalis, be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos paskirstymo tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių – atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas:

- paskirsto gyventojų pajamas darbo užmokesčio forma ir tokiu būdu skatina darbą;
- visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą.

Darbo rinkos funkcionavimo dėka verslininkai, darbdaviai aprūpina gamybą ir paslaugų sferą darbuotojais, darbų atlikėjais, o darbuotojai, parduodami darbą, apsirūpina pragyvenimo lėšomis, kurios yra išreikštos piniginiu ekvivalentu už jų darbą.

Be šių visų išvardintų ypatybių, būdingų darbo rinkai, reikia pabrėžti, kad rinkos ekonomikoje egzistuoja oficialioji ir neoficialioji darbo rinka. Apie šį darbo rinkos reiškinių naudinga panagrinėti plačiau, kadangi tai yra neatskiriamas darbo rinkos atributas, „šėšėlinis“ reiškiny, daugiau ar mažiau egzistuojantis kiekvienoje valstybės ekonomikoje.

Kalbant apie oficialią darbo rinką, ją sudaro du segmentai: oficialus užimtumas ir registruotas nedarbas. Oficiali darbo rinka numato: 1) darbo pasiūlos laisvę, t.y. pasirinkimo laisvę tarp užimtumo ir nedarbo, laisvą profesijos ir veiklos rūšies (išskyrus tas, kurios gali pakenkti kitiems piliečiams) pasirinkimą, atsižvelgiant į asmeninius interesus ir visuomeninius poreikius; 2) darbo paklausos laisvę, t.y. samdymo ir atleidimo iš darbo laisvę visiems darbdaviams, laikantis darbo įstatymų, garantuojant darbuotojų interesų apsaugą (darbo sąlygas, apmokėjimą ir t.t).¹⁶

¹⁵ Česynienė R. *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*.– Vilnius. 1996. P. 7.

¹⁶ ten pat.

Neoficialioji darbo rinka – darbo rinka, kurioje darbo jėga perkama ir parduodama nesudarant darbo sutarties, ignoruojant darbo santykius reguliuojančius įstatymus. Tai reiškia, kad nėra jokių raštiškų darbininko ir darbdavio susitarimų, nemokami mokesčiai ir socialinis draudimas, negarantuojamas darbo saugumas ir atlyginimas už darbo metu galimas traumas. Be to į neoficialią (juodąją) darbo rinką gali būti įsitraukę tiek užsiregistravę darbo biržose, tiek jose neregistruoti asmenys. Galima ir tokia situacija, kada žmogus yra oficialiai registruotas darbo biržoje kaip bedarbis, gauna bedarbio pašalpą, bet tuo pačiu yra užimtas juodojoje darbo rinkoje. Tai galima paaiškinti politinės, ekonominės situacijos nestabilumu, neoficialaus darbo kontrolės ir apskaitos nebuvimu.¹⁷ Neoficialus užimtumas rinkos ekonomikos šalyse siekia nuo 5 iki 15 proc. ir menkai teveikia kontroliuojamų segmentų elgseną. Lietuvoje jis gali būti dar didesnis, nors tikslų įvertinimą nėra.¹⁸

Taigi, galima teigti, kad Lietuvos darbo rinkoje galima išskirti kelis segmentus, nors ribos tarp kai kurių iš jų labai neryškios. *<Registruojamas nedarbas ir oficialus užimtumas priskiriami prie kontroliuojamų darbo rinkos segmentų, o neoficialus užimtumas – prie nekontroliuojamų.>*¹⁹ Tikrovėje abi darbo rinkos yra glaudžiai susijusios (sąveikauja) ir yra vieningos darbo rinkos sudėtinės dalys.²⁰

Kitas svarbus aspektas, kurį būtina pabrėžti kalbant apie darbo rinką ir kuriuo remiantis bus atliekama darbo rinkos mikroekonominė analizė, tai darbo rinką sąlygojančių veiksnių analizė.

Kadangi darbo rinka – atvira sistema, jos funkcionavimo atvirumą veikia daugelis veiksnių. Jie gali būti priskiriami *vidiniams ir išoriniams*²¹ (žr. 1 pav.).

Išoriniams veiksniams, įtakojantiems darbo rinką priskiriami:

- *Darbo išteklių struktūros* - demografiniai, sudėties, ekonominio aktyvumo.
- *Ekonominiai* - BVP pokyčiai, ekonominio ciklo stadija, investicijos.
- *Darbo* - darbo užmokestis, darbo laikas, socialinė partnerystė.

¹⁷ Lietuvos darbo rinkos pokyčiai. Iš Sociumas [interaktyvus]. <http://www.sociumas.lt/Lit/Nr1/rinka.asp>. Prisijungimo laikas: 2008-09-02.

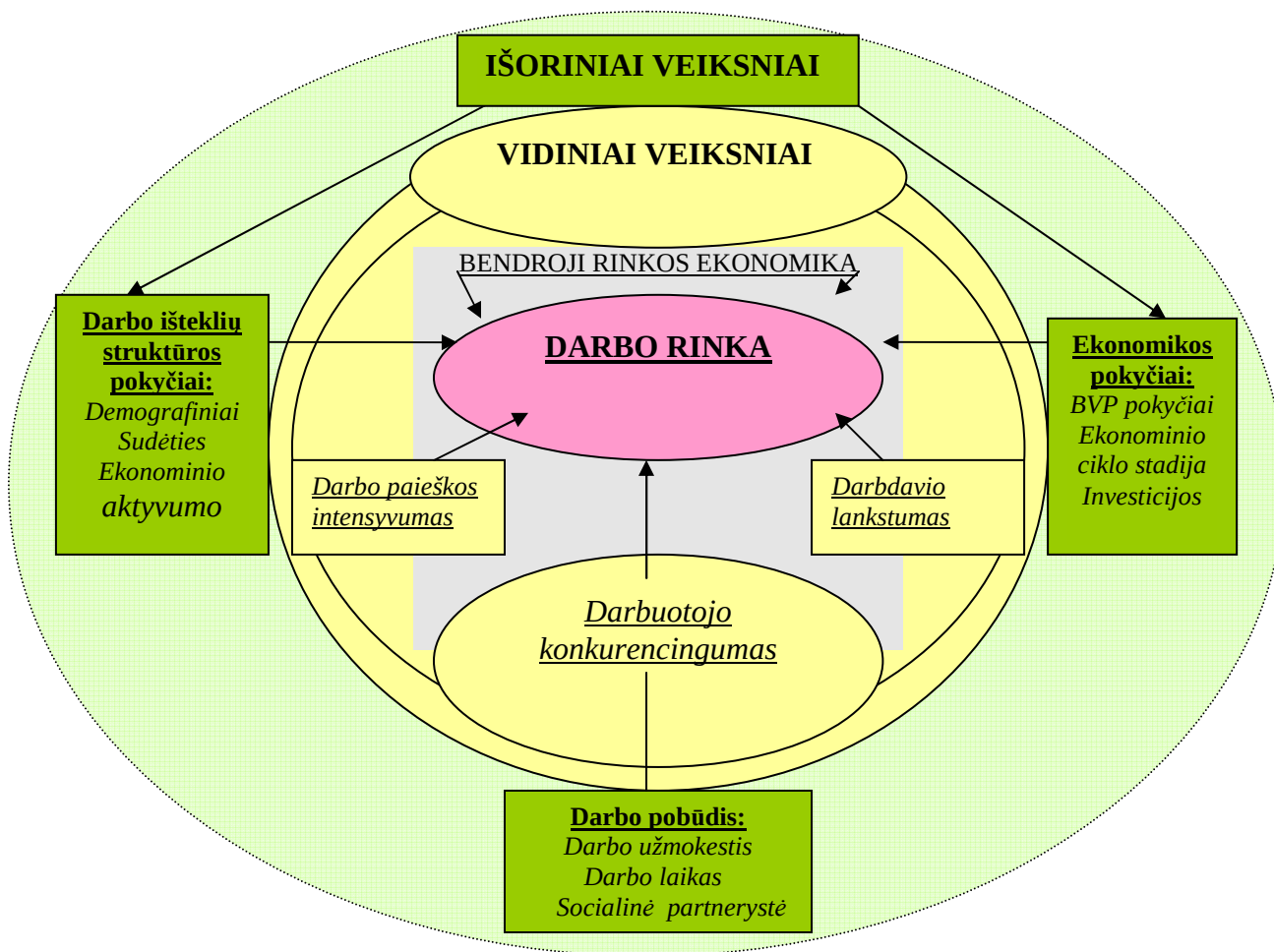
¹⁸ Medaiskis T. Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksnių strategija.: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/14.%20socialines%20apsaugos%20pletotes%20ir%20uzimtumo%20ekonomin%20veiksniu%20strategija.doc>. Prisijungimo laikas: 2008-09-02.

¹⁹ ten pat.

²⁰ *Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P.29.

²¹ B. Martinkus, D. Beržinskienė. *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. - Kaunas: Technologija, 2005.

Vidinius pokyčius skatinančius veiksnius gali kontroliuoti ir įtakoti pats darbo ieškantis asmuo arba įmonės vadovas, suvokdami numatomų pokyčių poreikį. Tai gali būti darbo paieškos intensyvumas, darbdavio lankstumas samdos atžvilgiu, bei pats darbuotojo konkurencingumas.



1 pav. Darbo rinką veikiantys veiksniai

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis B. Martinkumi, D. Beržinskiene (2005).

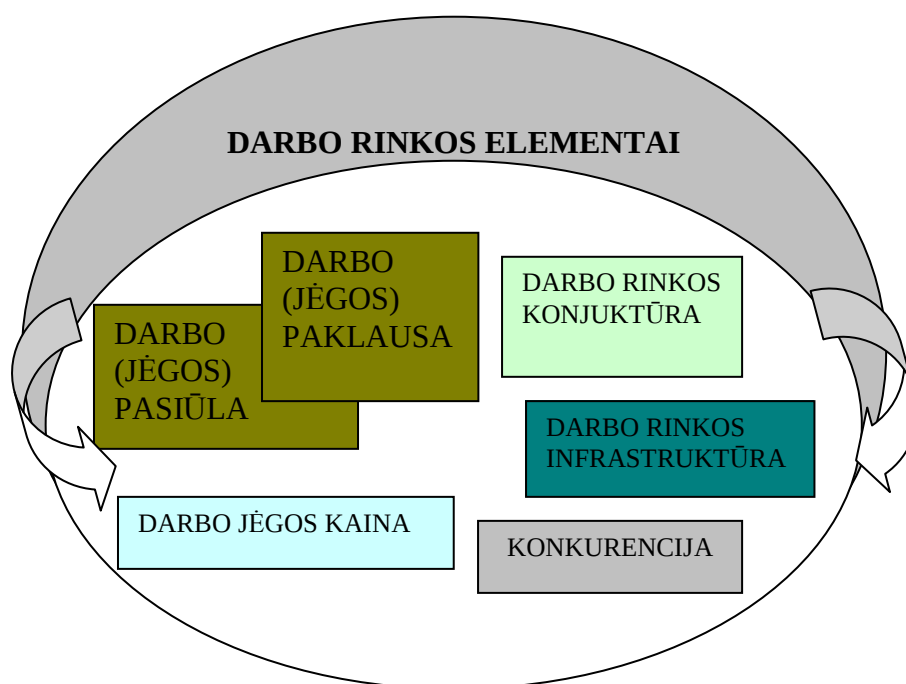
Minėtasias veiksnių grupes atspindi įvairūs išoriniai, mikroekonominiai bei makroekonominiai veiksniai. Kintant šiems veiksniams, kinta ir situacija darbo rinkoje. Todėl analizuojant darbo rinką, būtina atsižvelgti į visus pagrindinius veiksniai.

Apžvelgus mokslinę literatūrą, galime daryti išvadą kad skirtumai tarp darbo rinkos ir kitų rinkų nėra esminiai, todėl galima naudoti bendrus ekonominės analizės metodus, taikytinus tiriant ekonomikos rinkas.

1.4 Pagrindinių darbo rinkos elementų analizė

Šioje darbo dalyje bus išnagrinėti pagrindiniai darbo rinkos elementai. Analizė reikalinga tam, kad būtų galima praplėsti darbo rinkos sąvokos aiškinimą, bei giliau ir išsamiau pažvelgti į šio darbo objektą.

Mokslinėje literatūroje išskirti pagrindiniai darbo rinkos elementai pavaizduoti 2 pav.



2 pav. Pagrindiniai darbo rinkos elementai

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis M. Damidavičiumi, A. Pociumi (1998).

Ekonominės literatūros šaltiniuose pabrėžtina, kad *darbo pasiūla* ir *paklausa* yra pagrindiniai darbo rinkos veiksniai. Pusiausvyros taške darbo užmokestis užtikrina tokį siūlomo darbo kiekį, kuris visiškai patenkina darbdavių poreikius.²² Vykstant gamybos procesams ir tenkinant darbo, kaip gamybos veiksnio, poreikį, susiformuoja *darbo rinka*.

Darbo jėgos pasiūla yra tas visuomeninio darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo samdomieji darbuotojai. Kalbant apie šią sąvoką naudinga būtų apibrėžti ir pačios darbo jėgos sąvoką. Pagal Darbo ir socialinių tyrimų instituto nuomonę darbo jėga – tai fiziniai ir protiniai

²² UAB „ETKC“ Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams: Taikomasis mokslinis tyrimas / Užsakovas: Lietuvos Respublikos Ūkio Ministerija.
http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize_studija%2020080114%20redaguotaUkMin.doc.
Prisijungimo laikas: 2008-09-15.

žmonių sugebėjimai, kuriuos galima panaudoti ekonominėje ar kitoje visuomeniškai naudingoje veikloje. Pagal tarptautinius standartus sąvokos darbo jėga ir ekonomiškai aktyvūs gyventojai yra sinonimai.²³ Taigi darbo pasiūlą apibūdina darbo jėgos noras dirbti, esant „*alternatyvioms darbo užmokesčio, darbo sąlygų, darbo laiko ir vietos pasirinkimo galimybėms*.“²⁴ Kitaip tariant, darbo jėgos pasiūla – tai galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė – demografinė bei profesinė – kvalifikacinė struktūra.²⁵

Darbo jėgos pasiūlą apibūdina keletas absoliutinių ir santykinų rodiklių: bedarbių skaičius, konkurencijos laipsnis, darbo pasiūlos intensyvumo rodiklis.²⁶

Kitas darbo rinkos elementas – **darbo jėgos paklausa**. Siekimas ir galėjimas dirbti tam tikrą laiką, esant įvairiems darbo užmokesčio lygiams vadinamas darbo paklausa. Kuo tam tikros profesijos darbuotojų darbo užmokestis didesnis, tuo daugiau žmonių linkę dirbti pagal tą profesiją.

Moksliniuose literatūros šaltiniuose yra pabrėžiama darbo paklausos apimtis plačiąja ir siaurąja prasme. Taip galima detaliau paaiškinti darbo paklausos termino esmę. Darbo jėgos paklausos apimtį plačiąja prasme apibūdina dirbančiųjų skaičius plus laisvų darbo vietų skaičius. Darbo jėgos paklausą siaurąja prasme apibūdina tokie rodikliai, kaip darbo biržose užregistruotų laisvų darbo vietų skaičius, darbdavių paraiškų dėl darbuotojų skaičius ir pan.²⁷

Kalbant apie dar vieną darbo rinkos elementą, **infrastruktūrą**, galima rasti tokį šios sąvokos apibrėžimą: *infrastruktūra – tai darbo rinkos mechanizmo funkcionavimo organizacinė institucinė forma*. Ją galima apibūdinti kaip sistemą valstybinių ir nevalstybinių institucijų

²³ Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P. 22.

²⁴ UAB „ETKC“ Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams: Taikomasis mokslinis tyrimas / Užsakovas: Lietuvos Respublikos Ūkio Ministerija.
http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize_studija%2020080114%20redaguotaUkMin.doc.
Prisijungimo laikas: 2008-09-16.

²⁵ Stancikas E. *Darbo rinkos teorija*.-Vilnius: VU, 1997. P. 107.

²⁶ Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“. 1998. P. 24.

²⁷ ten pat.

(įdarbinimo tarnybos, įmonių ir firmų kadrų tarnybos, profesinės organizacijos ir specialūs fondai), teisinių normų, reguliuojančių šių institucijų veiklą bei darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykius.²⁸

Įvairios darbo rinkos infrastruktūros grandys tiria jos konjunktūrą, darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, atlieka nedarbančių ir norinčių įsidarbinti gyventojų apskaitą, organizuoja bedarbių socialinę apsaugą, jų mokymą, perkvalifikavimą, padeda įsidarbinti galintiems ir norintiems dirbti.

Kitaip tariant, darbo rinkos infrastruktūra – tai išvystytos darbo rinkos šalims būdingos institucijos (profsąjungos, darbdavių asociacijos ir kt.), organizuojančios darbdavių ir samdomų darbuotojų bendradarbiavimą ginant vienų ar kitų kolektyvinius interesus, atliekančios valstybinį tarpininkavimą (trišaliai susitarimai) socialinės partnerystės klausimais.²⁹

Darbo jėgos pasiūlos ir darbo jėgos paklausos santykį darbo rinkoje apibūdina dar vienas darbo rinkos elementas – **darbo rinkos konjunktūra**. Ji yra labai svarbi darbo rinkos charakteristika, į kurią būtina atsižvelgti nustatant gyventojų užimtumo ir darbo rinkos reguliavimo politiką.³⁰

Mokslinėje literatūroje išskiriamos šie svarbiausi darbo rinkos konjunktūrą apibūdinantys rodikliai: *darbo rinkos papildymo koeficientas, vidutinė nedarbo trukmė, konkurencijos norma, konkurencijos laipsnis, įdarbinimo lygis, idarbinimo norma, vakansijų (laisvų darbo vietų) užpildymo lygis, prarastų darbo dienų koeficientas, darbuotojų nevisiško užimtumo lygis, nedarbo mastas*.³¹

Darbo rinkos konjunktūra priklauso nuo daugelio ekonominių, socialinių ir politinių veiksnių. Ji gali būti daugiau ar mažiau subalansuota, perteklinė arba deficitinė, taip pat išreikšti nevienodą atskirų socialinių grupių, kaip samdomų darbuotojų, padėtį darbo rinkoje (struktūrinė konjunktūra).³²

Darbo rinka nuolat keičiasi, tik, žinoma ne taip sparčiai, kaip prekių, paslaugų ar kitokių vertybių. Ekonomistai, nagrinėjantys darbo rinkas, paprastai išskiria tokias darbo rinkos pokyčių priežastis, kaip mokslinė – techninė revoliucija, darbo našumas ir intensyvumas, ekonominės

²⁸ Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P. 30.

²⁹ ten pat.

³⁰ ten pat.

³¹ Paulavičius K. B. Darbo rinka.- Vilnius : VPU. 2002.

³² Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P. 31.

krizės, struktūriniai ūkio pertvarkymai, gyventojų skaičiaus augimas ir pan., dėl kurių šalyje paprastai atsiranda nedarbas.³³

Apžvelgus pagrindinius darbo rinkos elementus, galima teigti, kad darbo rinkai būdinga didesnė nei prekių rinkai diferenciacija. Ši rinka pasižymi ypatingu darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo mechanizmu. Palyginti su paklausa, darbo jėgos pasiūla ne tokia pavaldi rinkos dėsniams, ją sunkiau valdyti, mažinti ar didinti. Tačiau darbo jėgos paklausa dinamiškesnė. Todėl tarp darbo jėgos paklausos ir pasiūlos kyla prieštaravimai, o tai sukelia nedarbą arba atskirų kategorijų darbuotojų deficitą. Darbo rinkos infrastruktūros uždavinys – išanalizuoti šių pagrindinių elementų – pasiūlą ir paklausą, bei šių dviejų darbo rinkos rodiklių santykį. Todėl, kalbant apie darbo rinką, naudinga išnagrinėti du svarbius darbo rinkos atributus - **užimtumą ir nedarbą**, be kurių sąvokų negalimas tolimesnis darbo rinkos nagrinėjimas, kadangi gyventojų **užimtumą ir nedarbą sąlygojančių veiksnių** tyrimas – patikimiausias būdas įvertinti **darbo rinkos** padėtį, bei jos pokyčius.

1.5 Užimtumas ir nedarbas – vieni iš būtiniausių darbo rinkos atributų

Viena pagrindinių ekonominių ir socialinių problemų yra gyventojų užimtumo didinimas, naujų darbo vietų kūrimas ir nedarbo mažinimas. Šių klausimų sprendimas susijęs su šalies ekonomikos išsivystymo lygiu ir gamybos augimu.

1.5.1 Užimtumas ir jo problemos

Darbo rinkos sistemoje dominuojantis reiškiny - **užimtumas**, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Žmogus laikomas užimtu ir tuomet, kai jis laikinai nedirba: atostogauja, poilsiauja, gydomasi ir pan., svarbu, kad jis tam tikru būdu yra susijęs su konkrečia darbo vieta įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, savo versle ir pan. Mokslinės literatūros autoriai, apibūdindami užimtumo sąvoką, išskiria darbo užmokesčio reikšmingumo ir darbo paieškos motyvacijos veiksnius. „Užimtumas (aggregated job) – tai realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą, sąryšis.“³⁴. Tuo pačiu yra pabrėžiama ne tik piliečio, bet ir valstybės uždavinys –

³³ V. Pukelienė, A. Kazlauskienė. *Darbo rinkos pokyčiai ir migracijos tendencijos Europoje bei Lietuvoje*, Ekonomika ir Vadyba – 2000: aktualijos ir metodologija.- Kaunas, 2000. P. 348.

³⁴ V. Snieška, J. Čiburienė. *Makroekonomika*. – Kaunas: Technologija, 2001. P. 312.

„sudaryti sąlygas visiškam, produktyviam ir laisvai pasirinktam piliečių užimtumui, siekiant įgyvendinti jų teisę į darbą.“³⁵

Kalbant apie užimtumą, šio reiškinio problemos sprendimas yra gana sudėtingas ir priklauso nuo daugelio politinių ir socialinių problemų, kurios turėtų būti sprendžiamos tiek kiekvienos šalies, tiek ir tarptautiniu lygiu. Didelis darbo užimtumo didėjimo potencialas – politikos pertvarka nacionaliniu lygiu. Patys aktualiausi klausimai – lanksti darbo rinka, mažų įmonių steigimas ir plėtra, visų nesamdos užimtumo formų skatinimas, tam tikrų specialių dirbančiųjų grupių gynimo apsaugos priemonių rengimas, darbo laiko trukmės mažinimas, valstybės investicijų į infrastruktūrą didinimas.³⁶

Užimtumą galima didinti skatinant privačią iniciatyvą ir vartojimą. Valstybė gali didinti užimtumą labiau liberalizuodama prekių ir paslaugų rinkas. Teigiamą įtaką užimtumui turi darbo apmokėjimo decentralizavimas, kuris skatina dirbti našiau ir didina darbo apmokėjimo lankstumą.³⁷

Norint spręsti užimtumo problemas, būtina išsiaiškinti, kokie veiksniai daro įtaką šiam ekonominiam darbo rinkos rodikliui. Mokslinėje literatūroje yra išskiriami šie pagrindiniai veiksniai:

- *Demografiniai – tai gyventojų skaičius, gimstamumas, visuomenės senėjimas.*
- *Geografiniai – šalies geografinė padėtis, kuri turi įtakos šalies turimiems ištekliams.*
- *Ekonominiai veiksniai – tokie kaip BVP kitimas, užsienio investicijos, migracija.*
- *Socialiniai ir psichologiniai – tai papročiai, kultūra, žmonių mąstysena ir pan.*

Šie veiksniai yra vienodai svarbūs ir visi daro įtaką vienokiems ar kitokiems užimtumo pokyčiams.

Taigi, galime daryti išvadą, kad užimtumas yra labai svarbus rodiklis sprendžiant apie šalies ekonominę būklę. Kuo daugiau darbuotojų yra užimti, tuo efektyviau išnaudojami darbo jėgos ir kiti gamybos ištekliai, pagaminamas potencialusis nacionalinis produktas, pasiekiami potenciali prekių ir paslaugų gamybos apimtis. Kitaip tariant, užimtumas padeda visuomenei judėti potencialių galimybių kreive. Užimtumą, kaip ir visą darbo rinkos sistemą, lemia keturių tipų veiksniai: geografiniai, demografiniai, socialiniai – psichologiniai, ir ekonominiai.

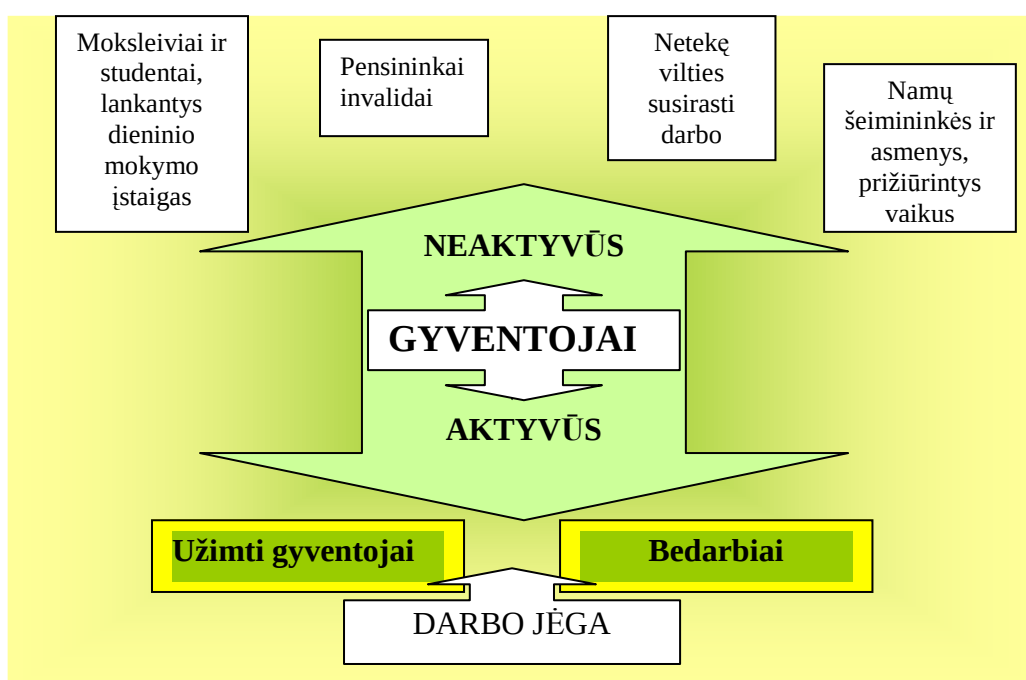
³⁵ *Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos.* Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P.104.

³⁶ Stancikas E. *Darbo rinkos teorija.* - Vilnius: VU, 1997. P. 37.

³⁷ B. Gruževskis, T. Garmus. *Efektvios užimtumo politikos bruožai* // Darbo biržos naujienos. 1999, Nr. 8 (20).

1.5.2 Nedarbas ir jo priežastys.

Norėdami išsiaiškinti mus dominančią nedarbo sąvoką, pirmiausia turėtume patyrinti kitas su juo glaudžiai susijusias sąvokas. Viena jų jau yra ankstesniame skyriuje aptarta **darbo jėga**. Kaip minėta, tai visi dirbantys ir aktyviai ieškantys darbo šalies piliečiai, kitaip tariant, žmonės, kurie nori ir gali dirbti. Darbo jėgos šaltinis yra gyventojai (žr. 3 pav.).



3 pav. Aktyvūs ir neaktyvūs šalies gyventojai

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis V. Snieška, J. Čiburiene (2001)

Ekonominėje literatūroje šima reiškiniui (kai žmonės neturi darbo, bet aktyviai jo ieško) apibūdinti vartojama apibendrinanti sąvoka – **nedarbas**. Ji dažniausiai vartojama kaip kiekybinė ir kaip kokybinė tam tikros gyventojų dalies charakteristika.

Pagal tarptautinius standartus statistinis nedarbo apibrėžimas apima asmenis, kurie tyrimo laikotarpiu: a) neturėjo darbo; b) norėjo dirbti; c) ieškojo darbo.³⁸

Nedarbo lygis – ekonominis rodiklis, rodantis kokia darbo jėgos dalis yra neužimta, taigi nedarbo lygis parodo, kiek procentų visos darbo jėgos sudaro bedarbiai. Kitaip tariant, nedarbo lygis – asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau nerandančių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais procentinė išraiška.³⁹

³⁸ Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P. 69.

³⁹ Šiuolaikinis ekonomikos terminų enciklopedinis žodynas. – Vilnius, 1991. P. 74.

Pagal priežastis, sukeliančią nedarbą, ir jo trukmę, Darbo ir socialinių tyrimų institutas išskiria tokias nedarbo rūšis arba atmainas: frikcinis nedarbas, struktūrinis nedarbas, technologinis nedarbas, ciklinis nedarbas, stagnacinis nedarbas, paslėptasis nedarbas.⁴⁰

Frikcinis nedarbas – nuolatinio pobūdžio nedarbas, susijęs su rinkos konjunktūros svyravimais. Tai trumpalaikis nedarbas, kuris kyla ne dėl visuminės paklausos nepakankamumo, o dėl to, kad darbuotojai išeina iš darbo ieškodami geresnės darbo vietos arba, įsidarbindami pirmą kartą, tam tikrą laiką renkasi darbą. Frikcinis nedarbas skiriasi nuo ciklinio nedarbo, kuris atsiranda dėl per menkos visuminės darbo paklausos. Todėl jis pasireiškia ir kaip darbo jėgos kaita.

Struktūrinis nedarbas – nedarbo rūšis, susijusi su staigiais gamybos struktūros pokyčiais (pasenusių, nuostolingų įmonių uždarymu, tam tikrų šakų produkcijos gamybos mažinimu, valdymo struktūrų tobulinimu, valdymo aparato mažinimu)

Technologinis nedarbas – nedarbo rūšis, susijusi su naujos kartos technikos ir technologijos diegimu (gamybos ir darbo procesų automatizavimu, robotizavimu, kompiuterizavimu). Dėl to dalis darbuotojų tampa nereikalingi, kitiems būtina persikvalifikuoti. Jis daugiau ar mažiau būdingas visoms išsivysčiusiomis rinkos ir ekonomikos šalims, o ypač toms, kuriose sparčiai mokslo ir technikos pažangą lydi aukštos užimtųjų pajamos (darbo užmokestis). Tokiomis sąlygomis darbdaviams naudingiau brangią darbo jėgą pakeisti naujausia technika, panaudoti naujausias technologijas

Ciklinis nedarbas – nedarbo rūšis, vienu metu aprėpianti visas ūkio sferas ir jis pasireiškia ekonominių krizių laikotarpiu

Stagnacinis nedarbas – nedarbo rūšis, apimanti tuos darbingus žmones, kurie, nepaisant didelių pastangų, ilgą laiką negali rasti darbo, o dėl to profesiniu požiūriu praranda kvalifikaciją ir bet kokią viltį, pagaliau ir norą įsidarbinti. Ši nedarbo atmaina socialiniu požiūriu labai pavojinga, kadangi yra palanki socialinė terpė veltėdžiavimui, nusikalstamumui, narkomanijai ir kitoms blogybėms plisti

Paslėptasis nedarbas – viena iš nevysiško darbuotojų užimtumo formų. Jis paplitęs tose veiklos sferose, kur darbuotojų daugiau negu technologiniu ir organizaciniu požiūriu jų reikia produktui pagaminti arba paslaugai suteikti. Specifinę paslėptojo nedarbo atmainą sudaro žmonės, galintys ir norintys dirbti, tačiau nesiregistruojantys įdarbinimo tarnybose ir todėl nepatenkantys į bendrą bedarbių skaičių. Dažniausiai nesiregistruoja tie bedarbiai, kurie neturi teisės gauti bedarbio pašalpos arba kurių įsidarbinimo galimybės labai menkos.

⁴⁰ *Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P. 99-100.

Visgi specialistai kol kas neturi vieningos nuomonės dėl nedarbo atmainų išskyrimo ir ypač dėl jų pavadinimo. Pastaruoju metu vis dažniau kalbama apie nedarbą, būdingą tam tikroms socialinėms – demografinėms grupėms, pvz., jaunimo nedarbas (pirmą kartą ieškantys darbo), moterų nedarbas, intelektualinis nedarbas (specialistai su aukštesniu ir viduriniu išsilavinimu) ir pan. Paprastai šių grupių užimtumo problemoms spręsti kuriamos specialios užimtumo rėmimo programos.⁴¹

Kalbant apie nedarbą, aktualiausia problema yra ilgalaikio nedarbo problema. Kiekvienais metais daug žmonių tampa bedarbiais ir suranda darbą per kelias savaites, kai kurie iš jų susiranda darbą per labai trumpą laikotarpį. Tai lanksčios darbo rinkos požymis. Tačiau net esant dideliame užimtume, bei mažam nedarbui, yra grupė žmonių, kurie ilgai negali susirasti darbo. Mokslinėje literatūroje paprastai ilgai nedarbu laikoma bedarbystė, trunkanti ilgiau nei metus. Ilgalaikiai bedarbiai – tai socialiai bene pažeidžiamiausias visuomenės sluoksnis, kuriam gresia skurdas. O skurstančiam asmeniui sustiprėja rizika tapti „socialiai atskirtu“.⁴²

1.5.2.1 Ilgalaikio nedarbo priežastys

Užsienio šalių specialistai, tyrinėjantys ilgalaikį nedarbą, kaip svarbiausią aptariamo reiškinių priežastį dažniausiai nurodo struktūrinius pokyčius darbo rinkoje ir daug rečiau asmenines žmogaus savybes. Su tokiu požiūriu galima ir nesutikti, kadangi dažnai neigiamos ilgalaikio bedarbio sociologinio portreto detalės identifikuojamos gerokai sunkiau negu objektyvūs, ilgalaikį nedarbą sąlygojantys ekonominiai veiksniai, tarp kurių svarbų vaidmenį vaidina pokyčiai ūkio struktūroje.

Kita vertus, negalima neigti ir ūkio struktūrinių pokyčių įtakos ilgalaikiam nedarbui. Struktūriniai pokyčiai gali būti susiję su darbo vietų stygiu žemą kvalifikaciją turintiems darbuotojams, arba vyresnio amžiaus darbuotojų atleidimu (pvz. Vokietija, Airija). Tai gali būti susiję su regioniniais ypatumais (pvz. Graikija, Italija, Turkija). Kitos tokio nedarbo priežastys, susijusios su struktūrinių pokyčių pasekmėmis, – nepakankamos kvalifikacijos ir patirties neturinčio jaunimo gausėjimas darbo rinkoje (pvz. Ispanija), švietimo sistemos tikslų neatitikimas pramonės poreikiams (pvz. Malta, Turkija), darbo paklausos ir pasiūlos skirtumai darbo rinkoje (pvz. Vokietija).

Mokslinėje literatūroje išskiriamos ir nekontroliuojamos ilgalaikio nedarbo priežastys: *ekonominė stagnacija, pajamų lygis ir jų struktūra, demografinis sprogimas, migracija, mokymo sistemos ypatumai*, todėl ilgalaikio nedarbo problemos mastas priklauso ir nuo sprendimų kitose

⁴¹ Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.V.: Leidykla „Agora“, 1998. P.70.

⁴² <EUROSTAT (Europos komisijos agentūra) socialinę atskirtį traktuoja kaip daugiamačį reiškinį, kuris stabdo žmogaus įsitraukimą ir pilnateisį dalyvavimą visuomeniniame gyvenime.> Whelan B., Whelan C. T. In what sense is poverty multidimensional? The Measurement and Analysis of Social Exclusion. Bristol: Policy Press, 1995.

gyvenimo srityse. Tačiau aiškių ribų tarp nekontroliuojamų ir kontroliuojamų ilgalaikio nedarbo priežasčių (susijusių su ūkio struktūros pokyčiais) nėra, kadangi visada neaišku, koku mastu valstybinės institucijos pajėgios paveikti situaciją darbo rinkoje.

Pastebėta, kad svarbiausios bedarbystės didėjimo priežastys yra ne ekonominis nuosmukis ir infliacija, o lengvatinės bedarbystės pašalpų gavimo sąlygos, aukštas jų lygis, sustiprėjusi profsąjungų jėga, užsienio prekybos sąlygų pablogėjimas, demografiniai procesai, struktūriniai pokyčiai ir panašiai.⁴³ Taip pat moksliniais tyrimais yra įrodyta, kad tarp bedarbystės ir nusikaltimų yra glaudus koreliacinis ryšys. Nedarbo lygis su nusikalstamumu gali būti siejamas keliais aspektais. Pirmiausiai dėl bedarbystės stokojama pragyvenimui būtiniausių dalykų, todėl bedarbiai neretai tik darydami nusikaltimus prasimano pragyvenimui būtinų lėšų. Niekur nedirbantys ir nesimokantys asmenys turi laisvalaikio perteklių, kuris (ypač jaunimą) skatina ieškoti saviraiškos būdų, nuotykių ir lengvai gaunamų pajamų. Be to, nusikaltimus neretai daro žmonės, sąmoningai pasirinkę nusikalstamą gyvenimo būdą ir iš to pragyvenantys (profesionalūs vagys, sukčiai ir kt.). Nors beveik visuotinai pripažįstama, kad aukštas nedarbo lygis lemia aukštą nusikalstamumo lygį, rajonuose, kuriuose bedarbystė yra didžiausia, nusikalstamumo lygis nebūtinai aukštas.

Apibendrinant, ilgalaikio nedarbo priežastis galima skirstyti į objektyvias ir subjektyvias.

Subjektyvios - tai žemas išsimokslinimas bei kvalifikacija; nepakankama darbo patirtis; negatyvus darbdavių požiūris į ilgalaikį bedarbį; pasyvus gyvenimo būdas ir žalingi įpročiai; būtinybė padėti kitiems šeimos nariams; nepakankamas mobilumas;

Ojektivos nedarbo priežastys - užimtumo sumažėjimas; struktūriniai darbo rinkos pokyčiai (teritoriniai, profesiniai); maži darbo užmokesčiai; sąlyginai aukštos socialinės garantijos bedarbiams; didelės mobilumo sąnaudos; intensyvi technologijų plėtra; nepakankamai efektyvios darbo rinkos politikos priemonės.

Bedarbystės plitimas sukelia daug socialinių, demografinių, kriminogeninių, psichologinių problemų. Nedarbo pasekmės ir kaštus visuomenei galima vertinti siaurąja ir plačiąja prasme. Pirmuoju atveju – tai mikroekonominiai nuostoliai, antruoju – makroekonominiai.

Mikroekonominiai nedarbo nuostoliai (microeconomical loss form unemployment) – nuostoliai, padaryti žmogui, praradusiam darbą.⁴⁴ Pirmiausia darbo netekęs žmogus praranda pajamas ir galimybę įgyti darbo patirties dirbant. Taip pat nedarbas sukelia ne tik ekonominių sunkumų, bet ir psichologinių – nepasitikėjimą ateitimi, savo sugebėjimais. Ekonomikos nuosmukio ir išaugusio nedarbo sąlygomis padaugėja nusikaltimų, savižudybių, skyrybų, trumpėja gyvenimo trukmė.

⁴³ Stancikas E. *Darbo rinkos teorija*. - Vilnius: VU, 1997. P. 97.

⁴⁴ V. Snieška, J. Čiburienė. *Makroekonomika*. – Kaunas: Technologija, 2001. P.39.

Makroekonominiai nedarbo nuostoliai (macroeconomical loss from unemployment) – nuostoliai plačiąja prasme, kuriuos patiria visa šalies ekonomika..

Apžėlgus literatūrą, galima daryti išvadą, kad ilgalaikis nedarbas egzistuoja kiekvienoje šalyje, nepaisant jos ekonominės būklės. Ilgalaikė bedarbystė yra ne tik skurdo, tačiau ir socialinės atskirties priežastis, kuri ypač aktuali mūsų laikų visuomenėje. Be viso to, ilgalaikės darbystės plitimas sukelia daug socialinių, demografinių, kriminogeninių, psichologinių problemų, jos neigiami padariniai tiesiogiai veikia šalies ekonomiką.

Be šių išnagrinėtų darbo rinkos atributų – užimtumo ir nedarbo, reikalinga išanalizuoti dar vieną darbo rinkos rodiklį – darbo užmokestį. Taigi, sekančiame poskyryje bus nagrinėjamos pagrindinės darbo užmokesčio teorinės prielaidos.

1.6. Darbo užmokestis – atlyginimas už darbą. Darbo užmokesčio teoriniai aspektai

Nagrinėjant Lietuvos darbo rinką mikroekonominiu aspektu, vertėtų kiek plačiau aptarti ir pačią darbo užmokesčio sampratą. Darbo užmokesčio sąvokos atskleidimas yra labai svarbus uždavinys, kadangi norint detaliai išanalizuoti darbo rinką, būtina tiksliai nustatyti darbo užmokesčio objektą.

Kalbant apie darbo užmokestį visų pirma paminėtina, kad vienas pagrindinių darbo santykių požymių yra darbo atlygintinumas. Darbas ekonomikoje suprantamas kaip vienas svarbiausių gamybos veiksmų. Kaip ir kiti ekonominiai ištekliai darbas rinkoje įgyja savo kainą. Šios kainos išraiška galima laikyti **darbo užmokestį**.⁴⁵ Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas, darbdaviui – tai gamybos kaštai (išlaidos).

Taigi, parduodant darbą konkurencinėje rinkoje vyksta ekvivalentiniai mainai, kadangi už darbą yra mokamas atlygis. „Darbdavys yra tik kaip darbo jėgos samdytojas tam tikram laikotarpiui, o pats samdymo procesas nėra pirkimas. Čia vyksta kažkas panašaus į nuomą.“⁴⁶

Verta pastebėti, kad dažnai yra tam tikras netikrumas tarp „darbo užmokesčio“ ir „atlyginimo“ sąvokų skirtumo. Galima teigti, kad atlyginimo sąvokos apimtis yra kur kas platesnė nei „darbo užmokesčio“. Todėl nagrinėjant darbo užmokesčio sąvoką, tikslinga būtų aptarti šių sąvokų tapatumus ir skirtumus.

⁴⁵ Skominas V. (red.). *Mikroekonomika*. - Vilnius: Enciklopedija, 2000.

⁴⁶ Adamonienė R. *Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimas Lietuvos žemės ūkyje*. Monografija.- Kaunas: LŽŪU Leidybos centras, 2004. P.25.

Europos Bendrijos Steigimosi Sutarties 119 straipsnio 2 dalis numato, kad *<...atlyginimas reiškia įprastą pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba kitą atlyginimą (tiek grynais pinigais, tiek natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna už savo darbą iš darbdavio>“*.⁴⁷

Pagrindinis skirtumas tarp darbo užmokesčio ir atlyginimo yra tas, kad darbo užmokestis – tai sistemingas, testinio pobūdžio mokėjimas, siejamas su tam tikru laiko tarpu (pvz. periodiškai mokamas kas mėnesį, kas savaitę ir pan.) ir mokamas už tam tikrų darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytas normas ir įkainius.

Tuo tarpu atlyginimas paprastai nėra testinio pobūdžio ir išmokamas iš karto įvykdžius sutartį. Kita vertus, sistemingumas ir testinumas būdinga tik pagrindiniam darbo užmokesčiui.

Dar vienas darbo užmokesčio ir atlyginimo pagal civilines sutartis skiriamasis bruožas yra tas, kad darbo užmokestis susideda iš pagrindinės ir papildomos dalių,⁴⁸ kas nebūdinga atlyginimui pagal civilines sutartis.

Pagrindinį (pastovų) darbo užmokestį sudaro aiškus, fiksuotas, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, paprastai nustatomas pagal tam tikrus bendrus tarifus.

Kitas svarbus aspektas, kurį būtina aptarti šioje darbo dalyje ir kuriuo remiantis bus nagrinėjami darbo rinkos procesai, bei išplečiamas pats „darbo užmokesčio“ sąvokos aiškinimas, yra faktoriai, nuo kurių priklauso darbo užmokesčio dydis.

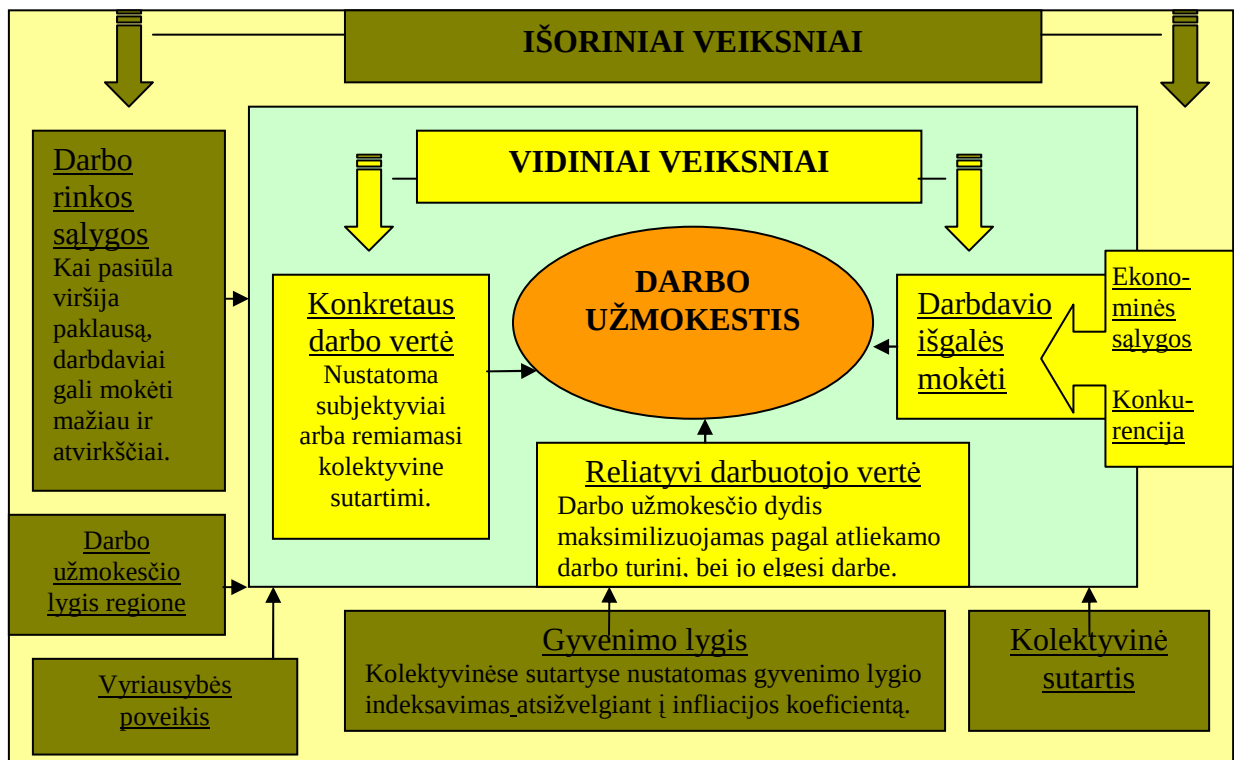
Kalbant apie šį aspektą, galima teigti, kad darbo užmokesčio dydžio nustatymo klausimas buvo nagrinėjamas jau nuo senų laikų. Ekonomistai ir sociologai (A. Smit, D. Rikardo, J. S. Mill, G. Reisman, K. Marksas ir kiti) netgi stengėsi sukurti bendrą darbo užmokesčio teoriją, kuri paaiškintų visus darbo užmokesčio dydžio ir jo pokyčių nustatymo atvejus. Nuo senų laikų žinomos darbo apmokėjimo, atitinkančio pragyvenimo lygį, darbo užmokesčio fondo, ribinės gamybos, derybų, perkamosios galios, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos, žmogiškojo kapitalo ir kitos teorijos, tačiau nė viena nėra visuotinai pripažinta, nes veiksniai, turintys įtakos nustatant darbo užmokestį, yra labai sudėtingi ir glaudžiai susiję su šalies socialinė-ekonomine sistema.

Taigi, kaip suprantame, visų faktorių, nuo kurių priklauso darbo užmokesčio dydis, mes nesužinosime, tačiau galime išskirti bent labiausiai darbo užmokesčio dydį sąlygojančius veiksniai (žr. 4 pav.)

⁴⁷ **Europos Bendrijos Steigimo Sutartis** 119 straipsnis, 2 dalis.

http://www.univie.ac.at/RI/eur/20041101/LT_ECTreaty20041101.pdf . Prisijungimo laikas: 2008-11-12.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės Žinios. 2002, Nr. 64-2569, 186 p. 2 dalis.



4 pav. Darbo užmokesčių įtakojantys veiksniai

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis V. Snieška, J. Čiburiene (2001)

Kaip matome iš 4 pav., darbo užmokestis priklauso nuo daugybės šalies socialinių ir ekonominių faktorių, iš kurių, kaip labiausiai įtakojančius jos dydį galima būtų paminėti jau anksčiau šiame darbe aptartą **darbo rinkos konjunktūrą**, kuri nustatoma paklausos ir pasiūlos santykiu, bei vyraujančią rinkoje darbo užmokesčio formavimo modelį.

Iš vidinių veiksnių nustatant darbo užmokesčio dydį didžiausią įtaką turi atlikto darbo vertė, kuri nustatoma taikant įvairius darbų vertinimo metodus. Darbo vertinimo ir apmokėjimo sistema kiekvienoje įmonėje gali būti pasirenkama savarankiškai ir laisvai, tačiau pasaulyje vis plačiau taikomos vienodos darbų vertinimo sistemos.

Apibūdinant išorinius veiksnius, pabrėžiamas konkrečioje šalyje nustatytas minimalus darbo užmokesčio dydis. Gyvenimo lygis - taip pat svarbus darbo užmokesčio dydį reglamentuojantis veiksnys. Darbo užmokesčio dydis turi užtikrinti darbuotojo perkamąją galią (prekių ir paslaugų kiekį, tenkantį vienam gyventojui).

Taigi, apibendrinant, galima teigti, kad darbo kaina – darbo užmokestis, skirtingai nei atlyginimas yra sistemingas, tęstinio pobūdžio mokėjimas, siejamas su tam tikru laiko tarpu (pvz. periodiškai mokamas kas mėnesį, kas savaitę ir pan.) ir mokamas už tam tikrą darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytas normas ir įkainius. Darbo užmokesčių sąlygoja

vidiniai veiksniai, kuriuos įtakoja pačios įmonės sąlygos, bei išoriniai veiksniai, kurie labiausiai priklauso nuo pačios šalies ekonominės būklės.

1.7 Darbo rinkos lankstumo ir saugumo („flexicurity“) principai

Pradinė darbo teisės paskirtis buvo panaikinti ekonominę ir socialinę darbo santykių nelygybę. Nuo pat pradžių darbo teisė turėjo nustatyti užimtumo statusą – esminį veiksni, pagal kurį būtų plėtojamos teisės. Šis tradicinis modelis atspindi kelias pagrindines prielaidas dėl užimtumo statuso. Buvo manoma, kad jis užtikrina:

- *nuolatinį darbą visą darbo dieną;*
- *darbo teisės reglamentuojamus darbo santykius, kai pagrindinis vaidmuo tenka darbo sutarčiai;*
- *jog yra vienas darbdavys, atskaitingas už darbdaviams nustatytas pareigas.*⁴⁹

Sparti technologijų pažanga, globalizacijos skatinama stiprėjanti konkurencija, besikeičiantys vartotojų poreikiai ir labai išaugęs paslaugų sektorius parodė, kad reikia didesnio lankstumo. Atsiradus valdymui laiku, sutrumpėjus bendrovių lėšų investavimo laikotarpiui, plintant informacinėms bei ryšių technologijoms ir vis dažniau kintant paklausai, progresuojant žinių visuomenei, įmonės turėjo taikyti lankstesnę tvarką. Dėl to įvairiose įmonėse darbas organizuojamas skirtingai, nustatytos skirtingos darbo valandos, atlyginimas ir skirtinguose gamybos ciklo etapuose dalyvaujančių darbuotojų skaičius.

Taigi, siekiant suderinti rinkos lankstumą ir darbuotojų saugumą, buvo išrasta speciali darbo rinkos lankstumo ir saugumo koncepcija (angl. „flexicurity“). Ją propaguoja profsajungos, socialinės nevyriausybinės organizacijos, ji taip pat atspindi Lisabonos strategijoje bei kituose ES dokumentuose. Pagrindiniai jos siekiai yra:

- gamybos ciklo siaurėjimas;
- darbo/darbuotojų kaitos spartėjimas;
- konkurencijos įtakos gamybai bei užimtumui augimas;
- darbo jėgos trūkumas;
- darbo vietų patrauklumo didinimo būtinumas;
- visuomenės harmoningos raidos užtikrinimas

⁴⁹ Europos Bendrijų Komisijos, Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius, Briuselis, 2006 KOM(2006) 708 galutinis, P.1.

Dėl šių pokyčių prireikė įvairesnių darbo sutarčių, kurias aiškiai reglamentuoja arba nereglamentuoja ES ir nacionaliniai teisės aktai. Taigi, šiuolaikinėje globalizacijos aplinkoje Europa, siekdama išlikti konkurencinga ekonomika, stengiasi ieškoti naujų kelių/būdų, kurie verslui užtikrintų pakankamą lankstumą, tačiau tuo pačiu suteiktų reikiamą saugumą darbuotojams, kuris yra būtinas, siekiant harmoningos visuomenės raidos.

Pagrindiniai lankstaus saugumo užimtumo principai pavaizduoti 5 pav.



5 pav. Lankstaus užimtumo saugumo principai

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis P. Auer, S. Cazes (2003).

Kaip matome, lankstaus užimtumo saugumo *strategija*⁵⁰ siekiama suvienyti du pagrindinius poreikius: darbo rinkos lankstumą ir saugumą. Ši koncepcija orientuota siekiant apsaugoti ne darbo vietas, o žmones. Lankstumo ir užimtumo garantijos – tai visapusiškas darbo rinkos

⁵⁰**Rosabeth Moss Kanter** (*World Class*, 1995). *Strategija* - tai "centralizuotų iniciatyvų" rinkinys, verčiantis visus daryti tą patį. Tai nehierarchiška sandara, tai susitarimas dėl prioritetų, kuris skatina daugybę įvairių iniciatyvų, kuris jungia jas, pasiekdamas didžiulį efektą. Tol, kol išlieka vadovaujanti vizija ir terpė bendravimui, užtikrinanti bendrą darbą, tuomet pokyčiai lengviausiai pavyksta, daugybė bandymų ir mažų projektų paverčia viziją į veiksmą.

politikos metodas, kuriuo siekiama pakankamo sutarčių sąlygų lankstumo (kad įmonės ir darbuotojai galėtų prisitaikyti prie pokyčių) ir darbo vietų saugumo (kad darbuotojai galėtų išsaugoti savo darbo vietas arba kad galėtų greitai susirasti naują darbą, o nedarbo laikotarpiu gautų pakankamas išmokas).

Lankstumo ir užimtumo garantijomis darbuotojams užtikrinama galimybė lengvai įsidarbinti ir keisti darbo vietą. Garantijos yra išorinės ir vidinės (suteikiamos bendrovėje). Saugumas reikalingas ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams: darbuotojams tobulinant savo įgūdžius darbdavio saugumas bei gaunama nauda taip pat didėja. Lankstumo ir užimtumo aspektai gali papildyti vienas kitą.

Europos darbo rinkos susiduria su iššūkiu derinti didesnę lankstumą su būtinybe visiems užtikrinti kuo geresnę saugumą. Taigi, siekiant lankstesnės darbo rinkos, atsirado įvairių sutartinių įdarbinimo formų, kurios kartais labai skiriasi nuo standartinio sutartinio modelio⁵¹, būtent įdarbinimo lygio, užtikrintų pajamų bei palyginti stabilių darbo ir gyvenimo sąlygų atžvilgiu.

Lankstumo ir užimtumo (flexicurity) garantijų dalys yra mokymasis visą gyvenimą, sudarantis žmonėms sąlygas neatsilikti nuo naujų įgūdžių poreikio; aktyvios darbo rinkos strategijos, raginančios bedarbius arba iš darbo rinkos pasitraukusius žmones pasinaudoti naujomis darbo rinkos siūlomomis progomis; lankstesnės socialinės apsaugos taisyklės, apsaugančios darbo vietą keičiančius arba laikinai iš darbo rinkos pasitraukiančius žmones.⁵²

Taigi apžvelgus naują darbo rinkos modelį, koncepciją, galima daryti išvadą, kad link jo buvo eita palapsniui, siekimas lankstaus užimtumo bei saugumo darbo rinkoje tapo natūraliu esminiu pokyčiu. Šiame darbo tyrime bus nagrinėjama, kaip darbo rinkos saugumo ir užimtumo suderinimo koncepcija taikoma Lietuvoje.

⁵¹B.Burchill S.Deakin S. Honey (JK prekybos ir pramonės departamentas (1999 m.)) atliktame tyrime *The Employment Status of Individuals in Non-Standard by Employment* įvardijamos nestandartinės įdarbinimo formos kaip „formos, kurios skiriasi nuo „nuolatinio“ įdarbinimo ar nuo įdarbinimo neapibrėžtam laikui darbo santykių modelio, pagal kurį dirbama visą darbo dieną ir savaitę“.

⁵² Europos Bendrijų Komisijos, *Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius*, Briuselis, 2006 KOM(2006) 708 galutinis, P.1.

II. LIETUVOS DARBO RINKOS POKYČIŲ ANALIZĖ 2001 – 2007 METŲ LAIKOTARPYJE

2. 1 Pagrindinių darbo rinkos rodiklių pokyčiai nuo bazinių metų

Šioje darbo dalyje išnagrinėsiu pagrindinių darbo rinkos rodiklių – užimtumo, darbo jėgos paklausos, darbo jėgos pasiūlos, nedarbo, bei vidutinio darbo užmokesčio pokyčius. Analizuosiu 2001 – 2007 metų laikotarpyje ir bandysiu įvertinti procentinius pokyčius nuo bazinių metų. Baziniais metais laikysiu tiriamojo laikotarpio pradžią – 2001 metus.

Šiems rodikliams apibūdinti yra taikomi baziniai santykiniai dinamikos dydžiai.

Dinamikos baziniai santykiniai dydžiai skaičiuojami pagal formulę:

$$S_{\text{dinamikos bazinis}} = \frac{y_i}{y_0} \times 100 \text{ proc.}^{53}; (1)$$

Čia: S – dinamikos bazinis santykinis dydis;

y_i – esamojo laikotarpio dinamikos eilutės lygis;

y_0 – bazinio laikotarpio duomenys.

Baziniai santykiniai dydžiai rodo rodiklio kitimą per visą nagrinėjamą laikotarpį, nes jie lyginami su nuolatine baze.

Darbo vietų didinimo svarbą reglamentavo Nacionalinė Lisabonos įgyvendinimo programa. Teigiama, kas „išliekanti užimtumo augimo tendencija rodo, kad įmonės išnaudojo turimus darbo jėgos išteklius ir toliau didinti gamybos apimtį bus galima samdant daugiau darbuotojų. Užimtumo didėjimą skatins ir ES finansinė parama. Darbuotojų vidutinės trukmės laikotarpiu gausės, o tai prisidės prie gamybos plėtros. Visapusiškai įvertinus šalies ekonominę potencialą, politinius, socialinius ir ekonominius tikslus, numatoma pasiekti 70 procentų užimtumą, sumažinti ir stabiliai išlaikyti nedidelį nedarbą – apie 6–7 procentų per artimiausius 12–15 metų.“⁵⁴ Remiantis Lietuvos ūkio (ekonomikos) raidos įžvalga pagal regionines ir pasaulio tendencijas (2007), „pastaruosius penkerius metus Lietuvos ekonomika pasižymėjo ypač sparčiais (6,9%–10,3%) bendrojo vidaus produkto augimo tempais.“ Lietuvoje per penkerius metus BVP vienam gyventojui perkamosios galios standartais palyginti su ES 15 padidėjo nuo 37% iki 48%, o palyginti su ES 25 – nuo 40% iki 52%.“ Spartus Lietuvos

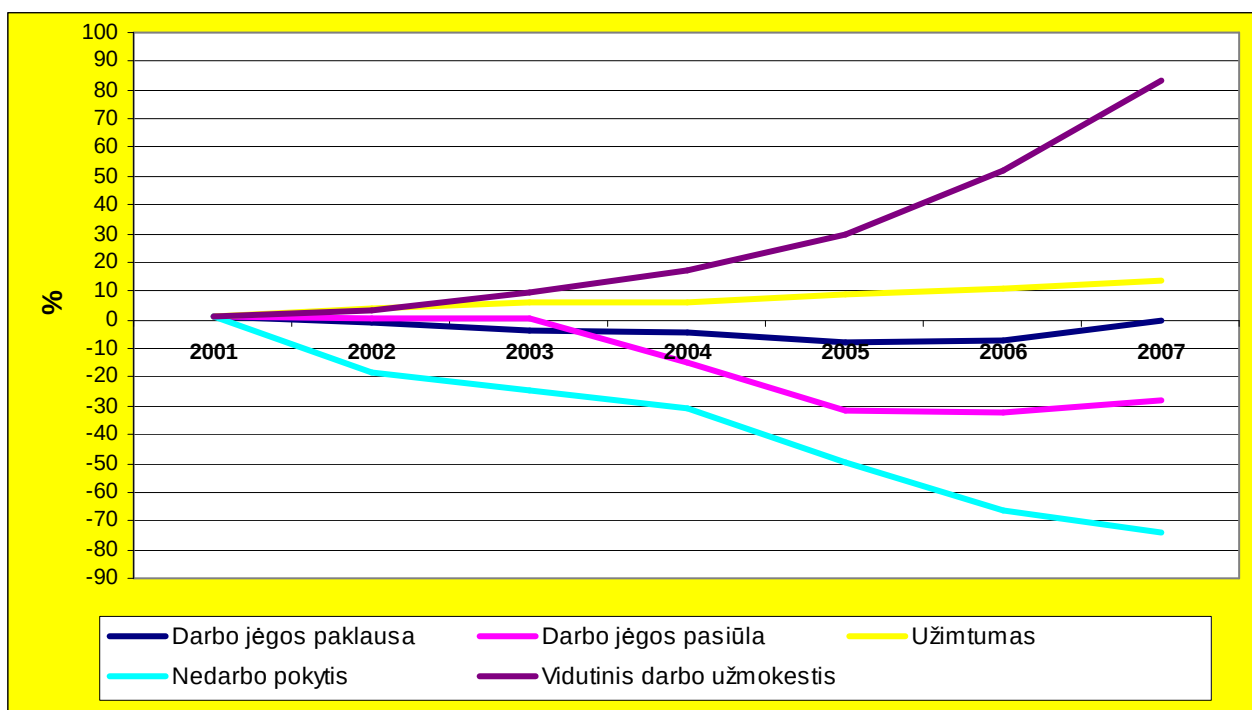
⁵³ Bagdonas E. *Socialinė statistika*. - Kaunas: Technologija, 2004. P.55.

⁵⁴ Nacionalinė Lisabonos įgyvendinimo strategija (4 ir 5 gairės), 29 straipsnis.

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=305385. Prisijungimo laikas: 2008-12-01.

ekonomikos augimas lemia darbo jėgos paklausos šalyje augimą. Lietuvos ūkio (ekonomikos) raidos išvalgoje teigiama, jog nedarbas „jau nėra šalies ekonomikos problema“.

Lietuvoje iki 2001 m. nedarbo lygis nuolat augo ir 2001 m. sudarė 17,4%. 2002 metais prasidėjusios nedarbo lygio mažėjimo ir užimtumo lygio augimo tendencijos tęsiasi iki šiol. Galima teigti, kad tai buvo Lietuvos atsakas į Lisabonos strategijos užimtumo gaires. Taigi, pagerėjo darbo rinką apibūdinantys rodikliai: išaugo darbo jėgos paklausa, sumažėjo bedarbių, ypač ilgalaikių bedarbių, skaičius, nedarbo lygis bei jo teritorinė diferenciacija.⁵⁵ Dėl aukščiau paminėtos priežasties 2001 metai pasirinkti kaip pagrindinis atskaitos taškas tolimesnei darbo rinkos analizei.



6 pav. Pagrindinių darbo rinkos rodiklių procentiniai pokyčiai nuo bazinių metų (2001 m.)

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 2, 3 priedais

Remiantis baziniais - 2001 metais, darbo rinkos padėtis pamažu pradėjo keistis. 2002 metus lyginant su baziniais metais, nedarbas šalyje sumažėjo net 18 % (žr. 6 pav.).

⁵⁵ Skurdo mažinimo strategijos įgyvendinimo 2002-2004 metais programos už 2002 m. rezultatai. <http://www.ministraspirmininkas.lt/old/page.asp?DL=L&TopicID=35&ArticleID=565>. Prisijungimo laikas: 2008-12-01.

Mažėjant nedarbo lygiui, didėjo gyventojų užimtumas. Lyginant su baziniais metais, gyventojų užimtumas per septynerius metus padidėjo 13, 49 % ir 2007 metais iš 3375,6 tūkst.⁵⁶ gyventojų 13, 49 tūkst. buvo užimti.⁵⁷

Verta pabrėžti, kad lyginant su baziniais metais, darbo jėgos paklausa - darbo biržoje užregistruojamų darbo vietų skaičius, po truputį mažėjo. 2007 metais, lyginant su baziniais metais, šis rodiklis sumažėjo labai nežymiai - 0,37%. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad bedarbių skaičius mažėjo, galima teigti, kad darbo jėgos paklausa per septynerius metus žymiai išaugo.

Gerėjant situacijai darbo rinkoje, sparčiausiai iš visų rodiklių kito vidutinis darbo užmokestis (bruto). Lyginant 2007 metus su baziniais metais, šis rodiklis pakito 83, 52% ir 2007 metais siekė 1802, 7 Lt.

Apibendrinant, galima teigti, kad politinės ir socialinės permainos Lietuvoje padarė labai didelę įtaką užimtumui ir situacijai darbo rinkoje. Būtina pabrėžti, kad šias darbo rinkos pagyvėjimo tendencijas lėmė ne tik spartėjantis ekonomikos augimas, tačiau ir neigiami veiksniai: tokie kaip gyventojų migracija, mažėjantis gyventojų skaičius, didėjantis visuomenės senėjimas.

2.2 Darbo rinkos rodiklių pokyčių apžvalga, išryškinant lankstaus saugumo principų taikymą

Šioje darbo dalyje bus siekiama ištirti pagrindinius darbo rinkos rodiklius, apibūdinančius darbo rinkos lankstumą ir saugumą. Esminiai dalykai, nagrinėtini šioje tyrimo dalyje, tai: nedarbo lygio trukmė, darbas ne pilną darbo dieną, bei vyrų ir moterų padėtis darbo rinkoje, jų darbo užmokesčio skirtumai. Nagrinėsiu konkrečius rodiklius pagal statistikos duomenis, bei juos lyginsiu su Europos Sąjungos⁵⁸ šalių rodikliais ir bendru visų jų vidurkiu.

Lankstumo ir saugumo strategija reglamentuoja greitą darbo vietų kitimą, todėl remiantis šia prielaida naudinga išnagrinėti ilgalaikio nedarbo statistiką Lietuvoje.

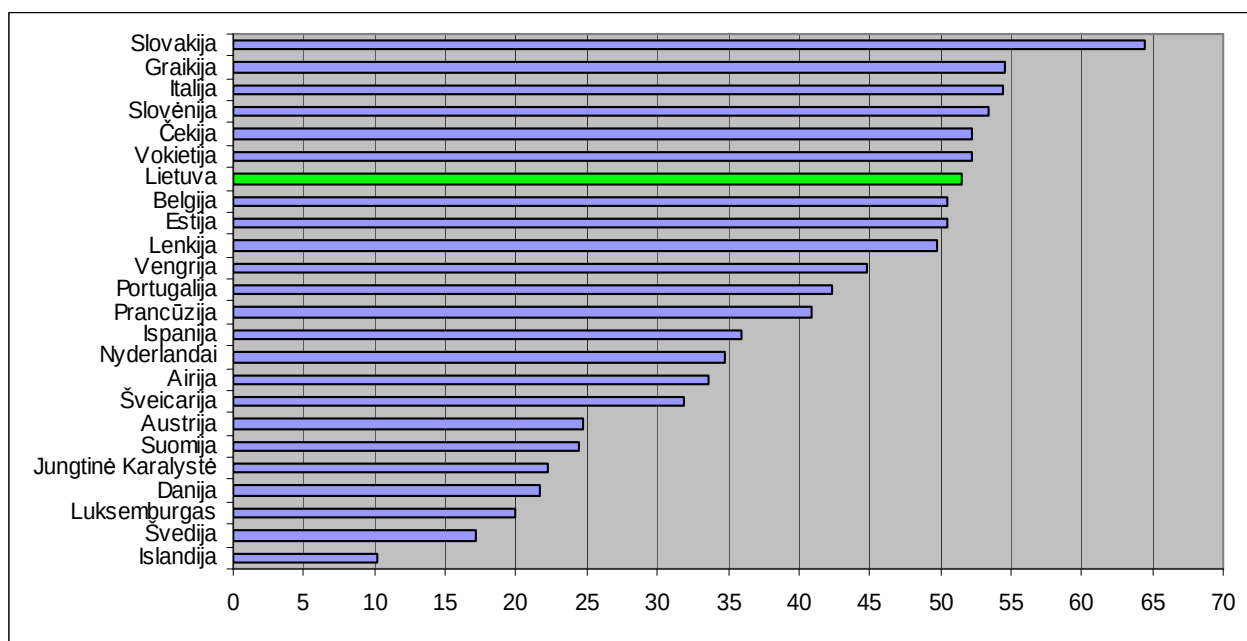
⁵⁶ Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės (2008).

⁵⁷ <Užimti gyventojai – tai dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose, asmenys, atliekantys karinę tarnybą, bei laikinai nedirbantys dėl ligos, atostogų.> Lietuvos darbo birža (2008).

⁵⁸ <Europos Sąjunga (sutrumpintai ES) yra dvidešimt septynių valstybių ekonominė bei politinė bendrija. Jos pirmtakė yra 1957 m. Romos sutartimi šešių Europos valstybių sukurta Europos Ekonominė Bendrija (EEB). 13-oje ES šalių galioja bendra valiuta – euras. Bendras Europos Sąjungos šalių gyventojų skaičius – 496 mln.> Vikipedija- interneto enciklopedija. http://lt.wikipedia.org/wiki/Europos_S%C4%85junga. Prisijungimo laikas: 2008-10-01

Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenimis nedarbo lygis šalyje sudarė 2007 metais tesudarė - 4,3%, o užimtumo lygis – 63,6%. Mažėjant nedarbo lygiui, ilgalaikių bedarbių skaičius taip pat nuolat mažėjo. 2001 m. ilgalaikiai bedarbiai sudarė 54,9% visų bedarbių, o 2006 m. – jau tik 44,3%. Remiantis Statistikos departamento leidžiamu „Demografijos metraščiu 2006“, dažniausiai ilgalaikiai bedarbiai yra vyresnio amžiaus miesto gyventojai, negalintys prisitaikyti prie naujų darbo rinkos sąlygų. Dėl ilgalaikio nedarbo prarandama darbo jėga, kuri neprisideda prie šalies ekonominio augimo potencialo didinimo.

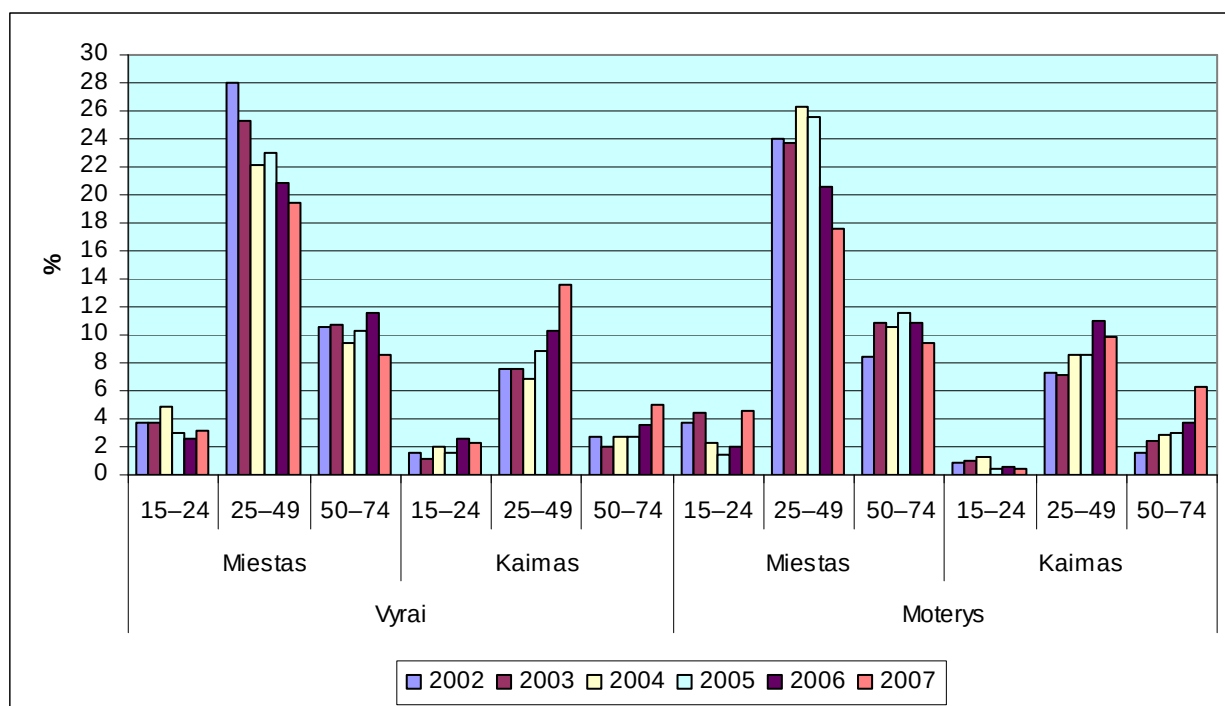
Tiriant ilgalaikių bedarbių padėtį darbo rinkoje, ilgalaikio nedarbo lygis Lietuvoje buvo lyginamas su Europos Sąjungos šalimis (7 pav.). Apžvelgus gautus rezultatus, galima daryti išvadą, kad ilgalaikio nedarbo problema yra vis dar aktuali visose Europos Sąjungos šalyse, kur 2002-2006 metų laikotarpyje, vidutiniškai 39,11% visų bedarbių sudarė ilgalaikiai bedarbiai. Lietuvoje ši problema aktualesnė, kadangi ilgalaikių bedarbių procentas analizuojamu laikotarpiu siekė 51,51%, ir kaip parodė atliktas tyrimas, pagal ilgalaikių bedarbių skaičių 2002 – 2006 metų laikotarpyje, Lietuva užima septintą vietą tarp 24 ES šalių (žr. 7 pav.).



7 pav. Nedarbo trukmės vidurkis, virš 12 mėn., procentais nuo viso nedarbo lygio (2002-2007m. vidurkis)

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 4, 5 priedais

Nagrinėjant ilgalaikį nedarbą, svarbu atskleisti tikslines gyventojų grupes, kurioms būdinga rizika tapti ilgalaikiais bedarbiais. 8 pav. pavaizduota ilgalaikių bedarbių procentinė sudėtis pagal lytį, gyvenamąją vietą ir amžiaus grupes.



8 pav. Ilgalaikių bedarbių procentinė sudėtis pagal lytį, gyvenamąją vietą ir metus

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 6 priedu

Analizuojant ilgalaikių bedarbių demografinio portreto detales, išryškėjo, jog didžiausias per visą laikotarpį ilgalaikių bedarbių skaičius gyveno mieste: 28 % vyrų (2002 m.) ir 26, 27 % moterų (2004 m.). Tarp ilgalaikių bedarbių daugiausiai vyrauja 25-49 metų amžiaus vyrai ir moterys, bei vyresnio amžiaus abiejų lyčių atstovai (žr. 8 pav.).

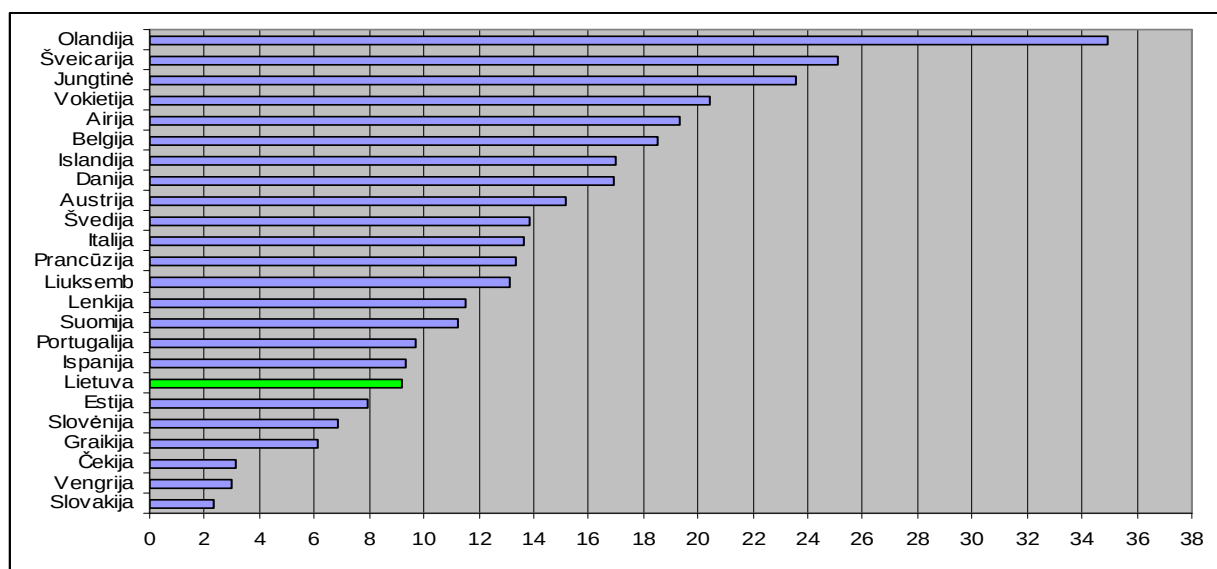
Tradiciškai vyrų nedarbo lygis yra aukštesnis nei moterų, tačiau yra pastebima šių skirtumų mažėjimo tendencija. Iš 8 pav. matyti, kad moterų ilgalaikio nedarbo lygis yra panašus į vyrų nedarbo lygį. Pastarųjų metų tendencijas galima būtų paaiškinti tuo, kad šalies ekonominis augimas buvo palankesnis dirbantiems vyriškas profesijas statybų, energetikos, transporto srityje.

Iš dalies šias tendencijas galima būtų paaiškinti dar ir tuo, kad dažnai asmenys darbo biržoje⁵⁹ registruojasi su tikslu gauti socialinę pašalpą. Moterys, ypač turinčios žemesnį kvalifikacinį laipsnį, auginančios vaikus, dažniau nei vyrai patenka į skurdo spąstus ir dažnai yra linkusios gyventi iš socialinių pašalpų nei dirbti žemai apmokamus darbus.

⁵⁹ „**Darbo birža** tai įdarbinimo tarnyba, kuri registruoja bedarbius bei darbdavius, siūlančius laisvas darbo vietas, į savo duomenų bazę. Taip pat padeda darbuotojams rasti tinkamą darbą, o darbdaviams – tinkamą darbuotoją, kuris atitinka jų keliamus reikalavimus.“ http://lt.wikipedia.org/wiki/Darbo_bir%C5%BEa [žiūrėta: 2008 – 09 -03]

Nedarbo ir užimtumo lygio rodiklių analizė pagal įvairius parametrus parodė, kad spartus ekonominis augimas analizuojamojo laikotarpio metu lėmė nedarbo lygio Lietuvoje mažėjimą ir užimtumo lygio augimą. Tačiau pagal ilgalaikio nedarbo sintezę su kitomis ES šalimis, galima daryti išvadą, kad Lietuvoje vis dar aktuali ilgalaikio nedarbo problema. Ilgalaikio nedarbo procentas lenkiantis ES šalių vidurkį, parodo, kad darbo rinka Lietuvoje iš dalies segmentuota, kadangi yra rizika vyrauti tikslinės atskirties asmenų grupėms, šiuo atveju, ilgalaikiams bedarbiams.

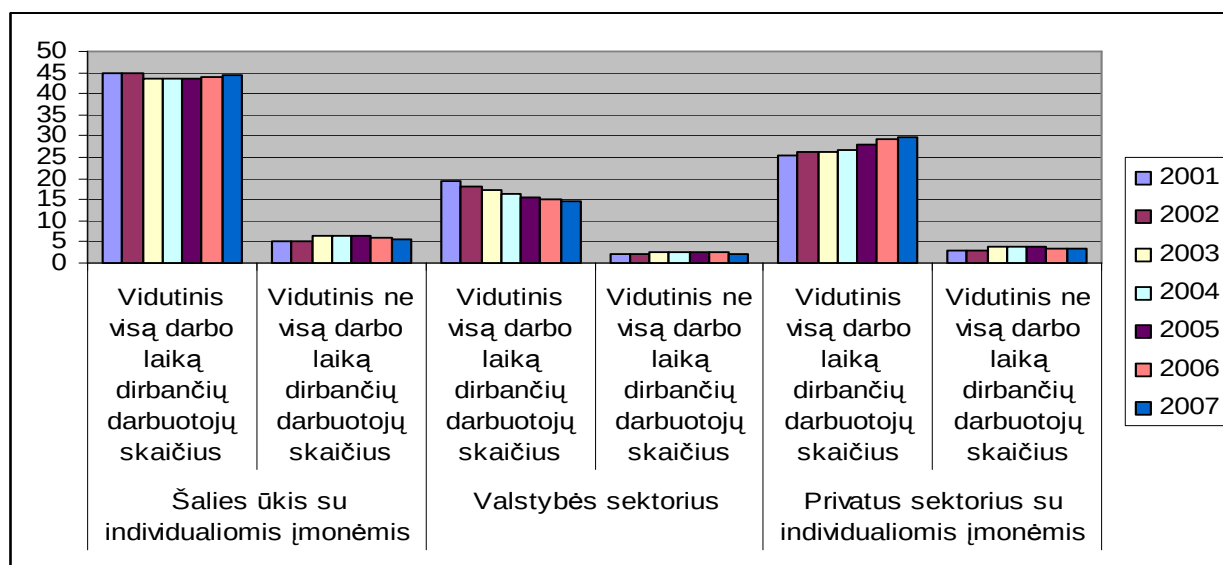
Kitas svarbus darbo rinkos lankstumos rodiklis – darbas ne visą darbo dieną. Kaip matyti iš 9 pav. pagal darbuotojų, dirbančių nepilną darbo dieną (2001 – 2006 metų) vidurkį Lietuva užėmė 18 vietą, iš 24 nagrinėjamų ES šalių ir lenkė kaimyninę Estiją.



9 pav. Darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, procentas nuo visų dirbančiųjų (2001 – 2006 m. vidurkis)

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 11, 12 priedais

Gilinantį į ne pilnos darbo dienos formos taikymo tendencijas Lietuvoje, tikslinga išnagrinėti ne visą ir visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičiaus procentą sirtinguose ūkio sektoriuose (žr. 10 pav.)

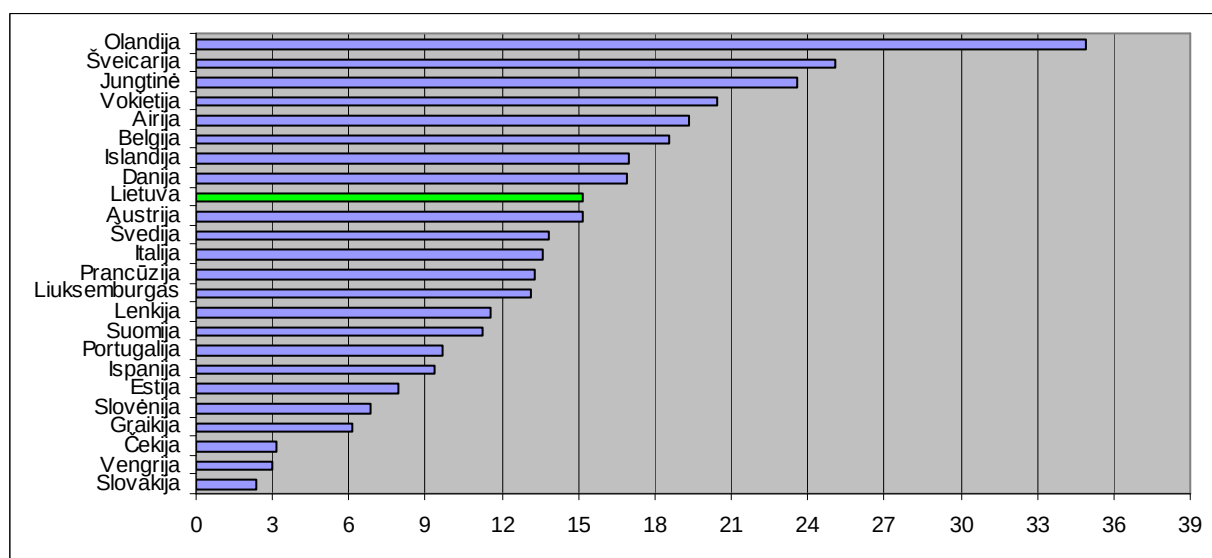


10 pav. Ne visą ir visą darbo laiką dirbančių darbuotojų procentas šalies ūkio sektoriuose

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 13 priedu

Apžvelgus pateiktus statistikos duomenis, galima teigti, kad lanksti darbo forma, tokia kaip nepilna darbo diena 2001 – 2007 metų laikotarpyje dažniausiai buvo taikoma šalies ūkyje su individualiomis įmonėmis. Kiek mažiau lanksti darbo forma vyraavo privačiame sektoriuje su individualiomis įmonėmis ir bene mažiausiai, kaip rodo statistika nepilnos darbo dienos forma buvo taikoma valstybės sektoriuje (žr. 10 pav.).

Dar vienas svarbus aspektas, kurį būtina aptarti nagrinėjant darbo rinką ir lankstumo įgyvendinimo principus Lietuvoje, tai savarankiškai dirbančių asmenų skaičius. Savarankiškai dirbančių asmenų procentas nuo visų užimtųjų pagal 2002 – 2006 metų vidurkių lyginant su ES šalimis, pavaizduotas 11 pav.



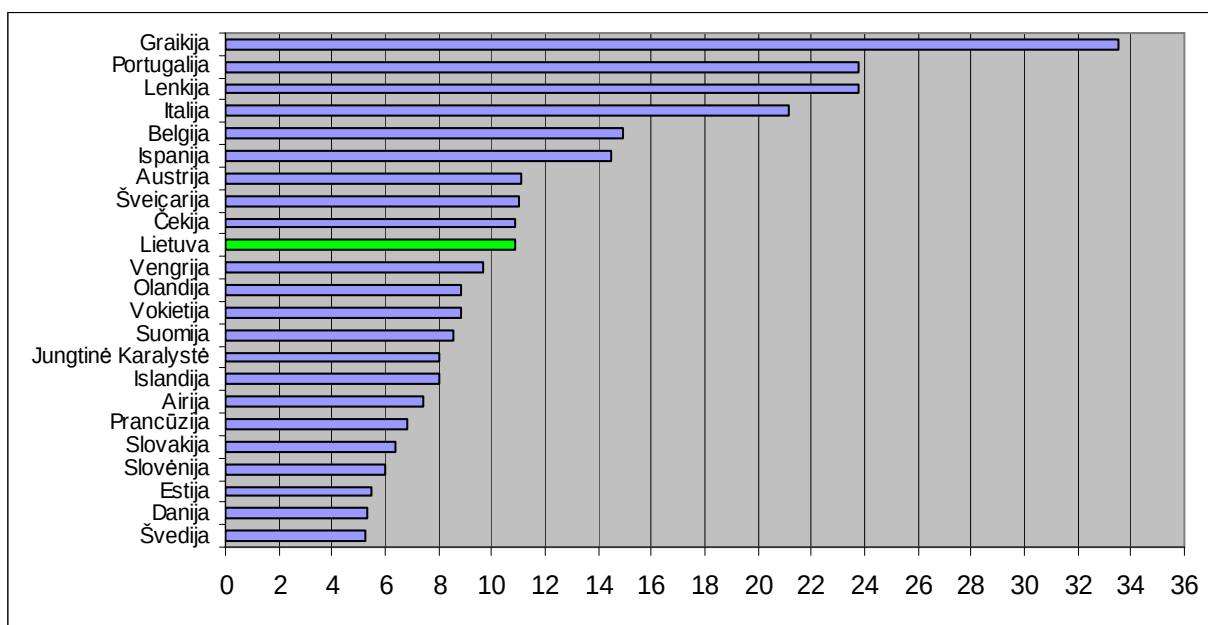
11 pav. Savarankiškai dirbančių asmenų procentas nuo visų užimtųjų (2002-2006 m.

vidurkis)

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 7,8 priedais

Kaip matome iš 11 pav. Lietuva, pagal savarankiškai dirbančiųjų asmenų skaičių lyginant su ES šalimis, užima 9 vietą, ir šiek tiek atsilieka nuo Danijos, kuri pirma pradėjo įgyvendinti lankstumą bei saugumą savo darbo rinkoje. Todėl galima teigti, kad mūsų šalies pozicija, taikant lanksčias darbo formas, yra gana pozityvi. Lietuvoje, savarankiškai dirbantys asmenys vidutiniškai sudaro 15, 17 % visų užimtųjų.

Samdomas darbas yra tipiškiausia užimtumo forma tiek vyrams, tiek moterims, tačiau vyrai dažniau nei moterys dirba savarankiškai, tuo tarpu moterys dažniau nei vyrai tampa padedančiais šeimos nariais. Šios tendencijos liko nepakitusios visu 2001 - 2007 metų laikotarpiu. Todėl naudinga išnagrinėti savarankiškai dirbančių moterų skaičių, lyginant su kitomis ES šalimis (žr. 12 pav.).



12 pav. Savarankiškai dirbančių moterų procentas nuo visų dirbančiųjų moterų (2002-2006 m. procentinis vidurkis)

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 9, 10 priedais

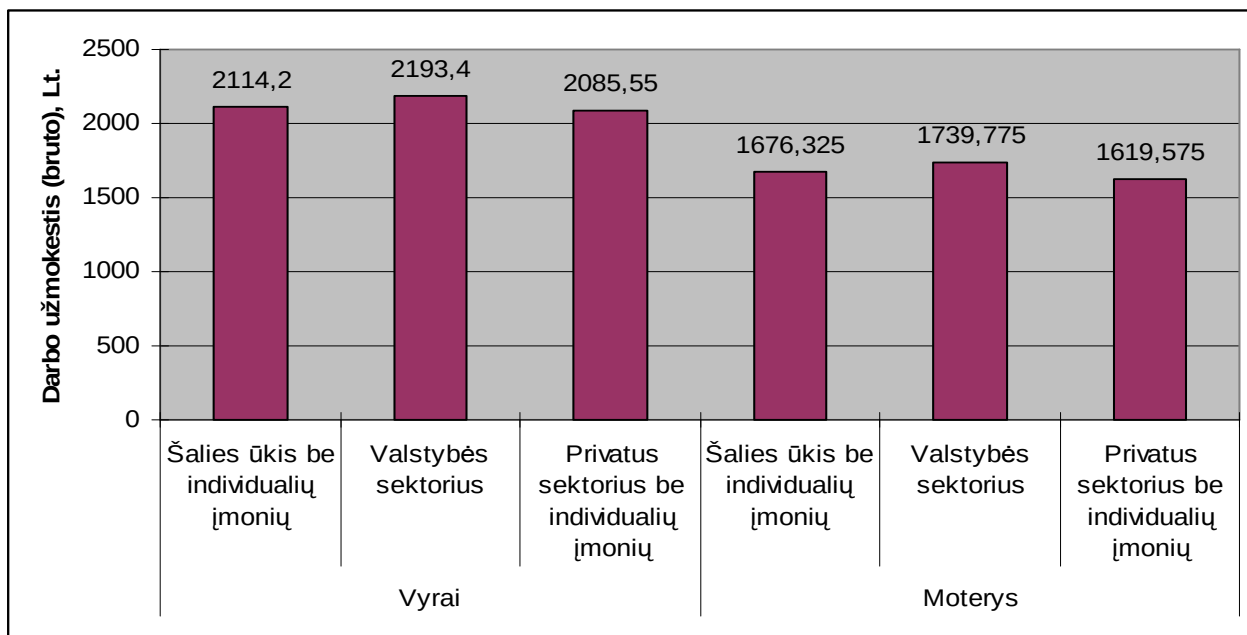
Nepaisant to, kad moterims ir vyrams sudarytos teisiškai vienodos galimybės pradėti verslą, tačiau, kaip jau buvo išnagrinėta šiame darbe, pagrindiniai verslo kūrėjai yra vyrai. Tačiau pamažu skatinant moterų mobilumą⁶⁰, pastebima bendra tendencija, kad moterų versle po truputį daugėja. Lietuvoje 2002 metais savarankiškai dirbančios moterys sudarė 12.78 % visų

⁶⁰ <2007 metais rugsėjo mėnesį Palma de Majorca vykusio renginio Mobility and Equality (Mobilumas ir Lygybė) proga AFAEMME, Asociation of Organizations of Mediterranean Businesswomen (Viduržemio jūros regiono verslininkų organizacijų asociacija) internete atidarė moterų mobilumo portalą Women Mobility Portal... Šiuo metu ši priemonė aprėpia aštuonias Viduržemio jūros regiono ir Baltijos šalis, bet numatoma, kad ateityje ji apims ir visą likusią ES...> Europos darbo mobilumo ir informacinis biuletenis. Eures ir Jūs. Nr. 2007/1.

dirbančių moterų, tačiau iki 2007 metų savarankiškai dirbančių moterų skaičius sumažėjo 4.16%. O Europos Sąjungoje Lietuva pagal savarankiškai dirbančiųjų moterų kiekį užima 14 vietą, kur savarankiškai dirbančiųjų moterų skaičiaus vidurkis nuo visų dirbančiųjų moterų skaičiaus sudarė 10,87%. O Europos Sąjungoje šis rodiklis siekia 11,74% (žr. 12 pav.).

Nagrinėjant lyčių skirtumus darbo rinkoje, vienas iš labiausiai nelygybę pabrėžiančių darbo rinkos rodiklių yra darbo užmokestis.

Tiriant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, galima pastebėti, kad moterys Lietuvoje uždirba vidutiniškai 21, 23 % mažiau nei vyrai (žr. 13 pav.) Tyrimė dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų buvo pasirinkti 2007 metai. Iš paveikslo matyti ryškios tendencijos, kad moterų atlyginimai tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje žymiai skiriasi nei vyrų. Didžiausias atlyginimų skirtumas pastebimas privačiame sektoriuje, kur remiantis 2007 metų duomenimis, moterų vidutinis (bruto) darbo užmokestis skyrėsi 465,98 Lt. Pagal mano atliktus apskaičiavimus, įvertinant 2007 m. vidutinių darbo užmokesčių vidurkius, moterys, norėdamos uždirbti tiek kiek vyrai, turėtų dirbti 2 mėnesiais ir 10 dienų daugiau negu vyrai, t.y. iki kovo 10 d.



13 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokestis, Lt. (bruto) (2007 metų duomenys)

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 13 priedu

Apibendrinimui pateikiama Lietuvos darbo rinkos rodiklių palyginimo su ES šalių rodikliais rezultatų lentelė (žr. 2 lentelėje).

2 lentelė. Darbo rinkos rodiklių palyginimas su ES šalimis

Rodiklis	Lietuva	ES vidurkis	Skirtumo įvertinimas
Nedarbo trukmė virš 1 metų	51,51	39,11	Didelis
Darbas nepilną darbo dieną	9,16	13,56	Vidutinis
Savarankiškai dirbantys asmenys	15,18	13,8	-
Savarankiškai dirbančios moterys	10,87	11,74	Mažas

Kaip matome iš 2 lentelės, Lietuva pagal ilgalaikių bedarbių skaičių vis dar atsilieka nuo ES vidurkio ir šis skirtumas yra pakankamai didelis. Galima daryti išvadą, kad Lietuvoje reikėtų susirūpinti ilgalaikiais bedarbiais, jų įtraukimu į darbo rinką ir taip mažinti šią socialinės atskirties grupę.

Kitas svarbus rodiklis, nurodantis darbo rinkos lankstumą, tai lanksčios darbo formos, tokios, kaip darbas ne pilną darbo dieną. Palyginus Lietuvos ir ES rodiklius, galima teigti, kad Lietuvos darbo rinka metams bėgant taiko labiau lankstesnes darbo formas, tokiu būdu prisitaikydama prie darbuotojų poreikių. Kaip parodė tyrimas, lanksčios darbo formos daugiausiai taikomos privačiose įmonėse, kas nelabai būdinga valstybinėms įmonėms.

Kalbant apie dar vieną svarbų aspektą, savarankiškai dirbančius asmenis, iš 2 lentelės matyti, kad pagal savarankiškai dirbančių asmenų skaičių Lietuva lenkia ES šalių vidurkį, ko negalima būtų pasakyti apie savarankiškai dirbančias moteris. Pastarasis rodiklis šiek tiek atsilieka nuo ES šalių vidurkio, tačiau ne tokiu dideliu skirtumu. Kiek didesnis darbo rinkos segmentavimas pastebimas tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų. Kaip parodė tyrimas, Lietuvoje moterys uždirba daug mažiau nei vyrai. Pagal mano atliktus apskaičiavimus, įvertinus 2007 m. metų atlyginimų vidurkius, moterys, norėdamos uždirbti tiek kiek vyrai, turėtų dirbti 2 mėnesiais ir 10 dienų daugiau negu vyrai, t.y. iki kovo 10 d.

Galima daryti išvadą, kad Lietuvos darbo rinka išlieka segmentuota, todėl, kad egzistuoja probleminės grupės – ilgalaikiai bedarbiai, bei moterys, kuriems įsitvirtinti darbo rinkoje yra sunkiau. Moterys, skirtingai nei vyrai, gauna mažesnes pajamas, kas taip pat didina visuomenės segmentaciją ir prieštarauja vidurinės klasės kūrimosi prielaidoms.

Siekiant didinti darbo rinkos lankstumą, reikalinga vystyti:

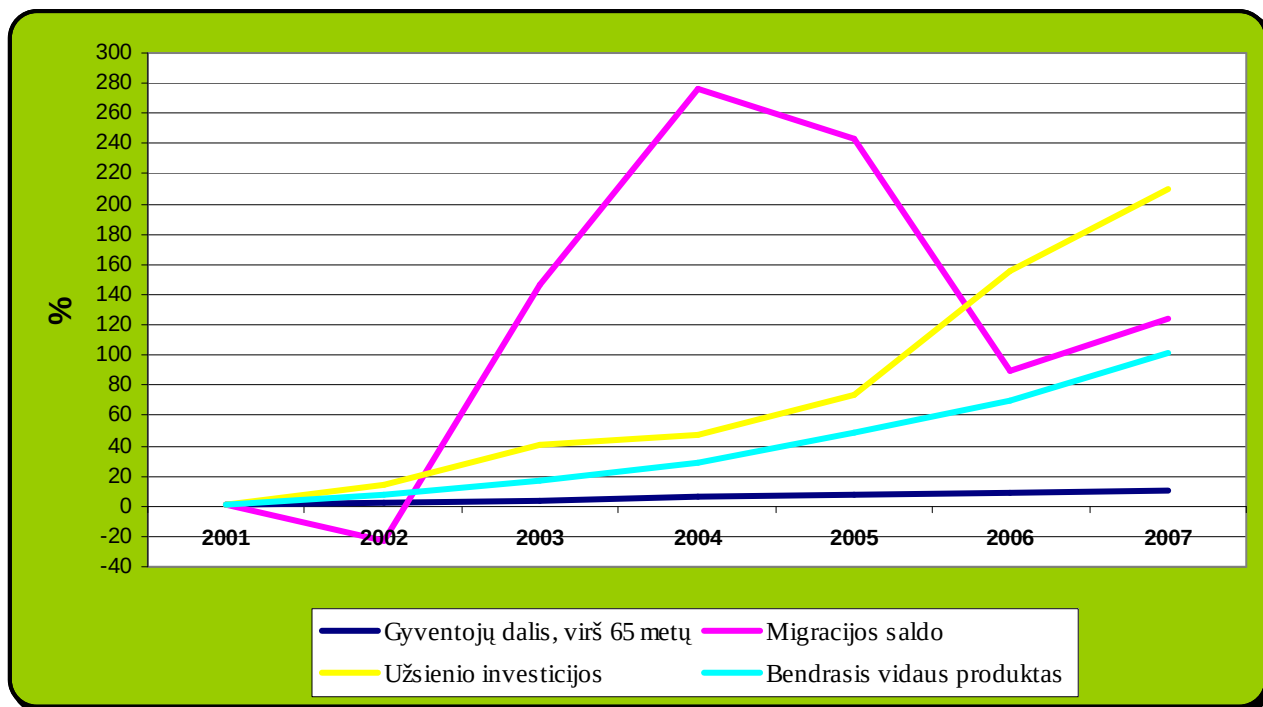
- aktyvias darbo rinkos politikos priemones, kurios užtikrintų ilgalaikių bedarbių sugrįžimą į darbo rinką. Turėtų būti skatinama socialinė adaptacija, profesinis orientavimas, bei persikvalifikavimas, gebėjimų įsitvirtininti darbo rinkoje atkūrimas ir didinimas.
- teisines bei socialines priemones, kurios plėtotų smulkų bei vidutinį verslą, kurios mažintų administracinę naštą, taikant lankstaus darbo organizavimo formas.
- socialines priemones, kurios didintų darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumą, siekiant mažinti moterų ir vyrų užimtumo, nedarbo ir atlyginimų lygių skirtumus.

III. PAGRINDINIŲ DARBO RINKOS RODIKLIŲ PROGNOZAVIMAS

3.1 Ekonominių ir demografinių procesų, įtakančių darbo rinką, procentiniai pokyčiai nuo bazinių metų

II darbo skyriuje buvo analizuojami pagrindinių darbo rinkos rodiklių: užimtumo, darbo jėgos paklausos, darbo jėgos pasiūlos, nedarbo, bei vidutinio darbo užmokesčio (bruto) procentiniai pokyčiai nuo bazinių metų. Šioje darbo dalyje bandysiu išsiaiškinti, kaip pastarieji darbo rinkos rodikliai yra įtakojami demografinių, socialinių ir ekonominių veiksnių, bei išnagrinėsiu šių veiksnių procentinius pokyčius nuo bazinių – 2001 metų.

Iš visų šių faktorių atrinkti labiausiai nagrinėjamu periodu išryškėję pagrindiniai veiksniai, kurie turėjo įtakos šalies ekonominei situacijai – tai tokie demografiniai faktoriai, kaip migracijos saldo ir visuomenės senėjimas, bei ekonominiai faktoriai – bendrasis vidaus produktas (BVP), bei tiesioginės užsienio investicijos (žr. 14 pav.).



14 pav. Ekonominių ir demografinių rodiklių procentiniai pokyčiai nuo bazinių - 2001 metų

Pastaba: sudaryta autorės remiantis 2, 3 priedais

Iš 14 paveikslo matyti, kad vienas ryškiausių demografinių reiškinių 2001-2007 metų laikotarpyje, buvo gyventojų **migracija**. Remiantis Socialinių tyrimų instituto atliktų tyrimų rezultatais, apie 75 proc. išvykstančių Lietuvos gyventojų sudaro darbo migrantai. Teigiama yra tai, kad sumažėjus gyventojų skaičiui, atsilaisvina darbo vietos, dėl ko didėja užimtumas ir

mažėja nedarbo lygis. Dėl darbo jėgos trūkumo gerėja darbuotojų darbo sąlygos. Darbdaviai, siekdami neprarasti darbo jėgos, ne tik didina atlyginimus, bet ir imasi kitų darbo jėgos pritraukimo ir išlaikymo priemonių – draudžia darbuotojus gyvybės draudimu, taiko įvairias skaitinimo sistemas.⁶¹

Kaip matome migracijos saldo nuo bazinių metų per septynerius metų išaugo - 124.03 %, o didžiausias rodiklis buvo pasiektas 2004 metais. Lyginant šiuos metus su baziniais metais, šis rodiklis išaugo net 275.62 %.

Kitas svarbus faktorius, pastebimai veikiantis darbo rinką, tai **tiesioginės užsienio investicijos** - *ilgalaikio vienos šalies intereso igijimas kitoje šalyje*. Kitaip tariant, tiesioginės užsienio investicijos atsiranda tada, kai vienos šalies subjektas (imone ar verslininkas) įgyja teises valdyti kitos šalies subjektą (sukuria naują imonę, įsigyja seną, nusiperka akcijų paketą). Galima numanyti, kad investicijas Lietuvoje skatina tai, kad šalis yra ES ir NATO narė, taip pat verslui palankus klimatas, per septynerius metus buvo pastebimas spartus ir stabilus ekonomikos augimas, palyginti kvalifikuota ir nebrangi darbo jėga. Investicijos tradiciškai skirstomos į:

- Plyno lauko (angl. *greenfield investments*). Tai naujų imonių kūrimas, statyba, įrengimų pirkimas. Dažniausiai suprantama kaip gamyklų statyba.
- Nenaudojamų teritorijų atstatymą (angl. *brownfield investments*). Naujų imonių kūrimas panaudojant ankstesnių pramonės teritorijų infrastruktūrą, pastatus – prikeliant juos naujam gyvenimui.
- Susijungimus (angl. *mergers and acquisitions*). Tai egzistuojančių ir veikiančių imonių akcijų įsigijimas, susijungimai su užsienio imonėmis.⁶²

Taigi, galima teigti, kad didėjant tiesioginėms užsienio investicijoms, didėja ir darbo jėgos paklausa, sukuriami daugiau darbo vietų. Tiesioginės investicijos yra vienas pagrindinių šalies ūkio renovacijos veiksnių, nes atsiranda galimybė diegti modernias technologijas, įgyvendinti naujas ir progresyvias vadybos idėjas.

Pagal Statistikos departamento duomenis, bei pagal juos atliktus apskaičiavimus, tiesioginės užsienio investicijos mūsų šalyje pastebimai augo. Kitimo skaičius, nuo bazinių 2001 m. iki 2007 m. siekė 209,77 % (žr. 14 pav.) Taigi, galima teigti, kad mūsų šalis per pastaruosius septynerius metus buvo pakankamai palanki užsienio investicijoms.

Iš 14 paveikslo matome, kad augant ekonomikos lygiui, kartu augo ir šalies bendrasis vidaus produktas kitaip vadinamas BVP.⁶³ Nuo 2001 iki 2007 metų BVP išaugo 101.78 % ir 2007 m. siekė 101.78 mln. Lt.

⁶¹ Laisvosios rinkos institutas, 2006.

⁶² Veitas V., *Tiesioginių užsienio investicijų įvadas ir pasaulinė praktika*“ Pranešimas, Ekonominių tyrimų centras. http://209.85.129.132/search?q=cache:wdrXAB_0z9gJ:www.erc.lt/get.php%3Ff.448+tiesioginiu+uzsienio+investiciju+ivadas&hl=lt&ct=clnk&cd=3&gl=lt. Prisijungimo laikas: 2008-12-01.

Sekantis svarbus demografinis faktorius, įtakojantis darbo rinką, tai **visuomenės senėjimas**. Iš 14 paveikslo matyti, kad gyventojų dalis virš 65 metų, per septynerius metus išaugo 10.64 %. Tiriama laikotarpio pradžioje, gyventojų dalis virš 65 metų, sudarė 14.10 %, laikotarpio pabaigoje jau siekė 15.6 %. Taigi, akivaizdu, kad mūsų visuomenė po truputį senėja. Europos Komisijos komunikato „Demografinė Europos ateitis – nuo problemų prie galimybių“ (2006) išvadose teigiama, kad Europos gyventojų senėjimas yra precedento neturinti visos visuomenės problema, kurią mes turime kuo greičiau spręsti. Numatoma, kad iki 2050 m. 65 ir vyresnių kaip 65 metų žmonių dalis ES padidės 70 %, o vyresnių kaip 80 metų – 170 %. Dėl tokių demografinių pokyčių 21-ajame amžiuje teks spręsti svarbius uždavinius: patenkinti padidėjančią sveikatos priežiūros paslaugų paklausą, pritaikyti sveikatos sistemas prie senėjančios visuomenės poreikių ir užtikrinti jų tvarumą visuomenėje, kurioje bus mažiau darbingo amžiaus žmonių. Taigi, galima teigti, kad visuomenės senėjimas – tai problema, egzistuojanti ne tik mūsų šalyje, tačiau ir daugelyje valstybių. Vertinant darbo rinkos požiūriu, visuomenės senėjimas neigiamai įtakoja darbo jėgos pasiūlą, bei pačią darbo jėgos struktūrą. Vertinant globaliu aspektu, ši problema veikia beveik visus šalies ūkio sektorius.

3.2 Prognozei reikalingų duomenų apskaičiavimo metodologija

Vienas iš svarbiausių uždavinių tiriant statistiką yra koreliacinio ryšio nustatymas. **Ryšys, kai vieną veiksnio požymio skaitinę vertę atitinka keletas pasekmės skaitinių verčių, iš kurių galima nustatyti vidutinę, vadinamas koreliaciniu.**⁶⁴ Terminas „koreliacija“ pradinė reikšmė – tarpusavio ryšys.⁶⁵

Kalbant apie *koreliaciją*, vartojami du terminai „*koreliacinis ryšys*“ ir „*koreliacinė priklausomybė*“. Šie terminai dažnai vartojami kaip sinonimai. Koreliacinis ryšys parodo ar yra ryšys tarp tiriamųjų požymių, kokia šio ryšio kryptis ir žinoma stiprumas. Taigi, tiriamas koreliacinis ryšys gali būti teigiamas arba neigiamas. Teigiamas ryšys yra tuomet, kai vienu metu didėja ir vienas ir kitas tiriamieji reiškiniai, o neigiamas ryšys yra tuomet, kai vieno tiriamojo reikšmės didėja, o kita atvirkščiai – mažėja.

⁶³ „**BVP** – bendrosios pajamos, sukurtos šalies teritorijoje, taip pat užsienio gamybos veiksmų gautos pajamos konkrečioje šalyje, minus šios šalies piliečių gautos pajamos užsienyje.

http://lt.wikipedia.org/wiki/Bendrasis_vidaus_produkta [žiūrėta 2008-09-03].

⁶⁴ Bagdonas E. *Socialinė statistika*. - Kaunas: Technologija, 2004. P. 99.

⁶⁵ Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English, 2002.

Savybių arba požymių tarpusavio ryšio stiprumą nurodo apskaičiuotas koreliacijos koeficientas r . Jis kinta nuo -1 iki +1 ir yra apskaičiuojamas pagal formulę:

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{\sigma_x \cdot \sigma_y} \quad 66 \quad (2)$$

r – koreliacijos koeficientas;

$\bar{x}$ – faktorinio dydžio reikšmių vidurkis;

$\bar{y}$ – rezultatinio dydžio reikšmių vidurkis;

$\overline{xy}$ – faktorinio ir rezultatinio dydžių reikšmių sandaugos vidurkis;

σ_x – faktorinio dydžio reikšmių standartinis nuokrypis;

σ_y – rezultatinio dydžio reikšmių standartinis nuokrypis.

Norint įvertinti koreliacinio ryšio stiprumą, galima naudotis šia lentele:

3 lentelė. Koreliacinio ryšio stiprumas

r	0,1 – 0,3	0,31 – 0,5	0,51 – 0,7	0,71 – 0,9	0,91 – 0,99
Ryšio stiprumo charakteristika	silpnas	vidutinis	pastebimas	stiprus	labai stiprus

Šaltinis: Bartosevičienė V. (2006)

Toliau darbe bus atliekama regresinė analizė, kurios pagrindinis tikslas – nustatyti statistinį modelį, kurio pagalba vieno kintamojo reikšmės galima būtų prognozuoti kito kintamojo reikšmės. Taigi bus naudojamas dažniausiai statistiniuose skaičiavimuose esantis determinacijos koeficientas (R^2). Šis koeficientas apskaičiuojamas tiesinį koreliacijos koeficientą pakėlus kvadratu. Determinacijos koeficientas yra bevardis dydis, galintis įgauti vertes iš intervalo $0 \leq R^2 \leq 1$.⁶⁷ Šis koeficientas parodo, kokią bendrosios rezultatinio požymio y variacijos dalį paaiškina tiriamasis faktorius x . Taigi, turint atitinkamus duomenis galima sudaryto regresijos lygtį:

$$Y = A + BX + e \quad (4)$$

A ir B – nežinomos konstantos;

X – darbo rinką veikiantys demografiniai, socialiniai ir ekonominiai veiksniai;

Y – darbo rinkos rodikliai.

⁶⁶ Bartosevičienė V., Ekonominė statistika, - Kaunas: Technologija, 2006. P. 76 – 77.

⁶⁷ Ten pat. P. 114 – 115.

Kintamasis, kurio reikšmės norima prognozuoti, vadinamas priklausomu kintamuoju (Y), o kintamasis pagal kurio reikšmės norima prognozuoti kintamojo reikšmės, vadinamas nepriklausomu kintamuoju (X).

Iš regresijos koeficiento (lygties parametro prie X, t.Y.) galima sužinoti, keliais vienetais pasikeis rezultatinio požymio reikšmė faktoriniam požymiui pakitus vienu vienetu.

3.3 Ekonominių, demografinių veiksnių ir darbo rinkos rodiklių koreliacijos

Šiame skyriuje kiekybinius duomenis, pateiktus prieduose apdorosiu naudojant statistinių duomenų apdorojimo paketo SPSS (Statistical Package for Social Science) Statistics 17.0 versiją.

3 lentelė. Koreliacijos nustatymas

Nepriklausomi kintamieji Priklausomi kintamieji	Koreliacija			
	Migracijos saldo	Užsienio investicijos	Visuomenės senėjimas (gyventojų dalis virš 65 metų)	Bendras vidaus produktas (BVP)
Darbo (jėgos) pasiūla	-0,491	-0,177	-0,861	-0.858
Darbo (jėgos) paklausa	-0,589	-0,797	-0,423	-0.235
Užimtumas	0,428	0,930	-	0.949
Nedarbas	-0,371	-0.952	-	-0.970
Vidutinis darbo užmokestis	0,216	0.991	-	0.993

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 16-22 priedais

Kaip matome iš lentelės, didžiausia koreliacija sieja BVP ir darbo užmokestį. Koreliacija tarp šių kintamųjų yra 0.999, o tai reiškia, kad kintamuosius sieja stiprus tiesioginis ryšys, rodikliai teigiamai koreliuoti. Augant BVP, kyla ekonomika, tuo pačiu auga ir vidutinis darbo užmokestis.

Šiek tiek mažesnė koreliacija sieja nedarbą ir BVP. Tarp šių rodiklių pokyčių apskaičiuota neigiama koreliacija, siekianti – 0,970. Tai reiškia, kad augant BVP, nedarbo lygis krinta.

Dar vienas darbo rinkos rodiklis, užimtumas – taip pat stipriausiai koreliuoja su BVP. Koreliacija siekia 0.949 ir parodo, kad didėjant BVP, šalyje auga ir užimtumas. Verta pažymėti, kad užimtumas koreliuoja ir su užsienio investicijomis, tiesa, rodiklis yra kiek žemesnis ir siekia 0.930. Dar mažiau užimtumas koreliuoja su migracijos saldo. Koreliacija tarp šių rodiklių yra 0.428.

Pagal šias koreliacijas, išrinksiu stipriausiai su darbo rinkos rodikliais koreliuojančius veiksnius ir pagal vieno kintamojo reikšmės bandysiu prognozuoti kito kintamojo reikšmės.

3.4 Darbo rinkos rodiklių ir juos įtakančių veiksnių tarpusavio priklausomybės grafinis atvaizdavimas

Prognozuojant darbo rinkos rodiklius, bus naudojami tiesiniai tikimybiniai regresiniai modeliai. Nepriklausomais kintamaisiais bus laikomas ekonominis rodiklis BVP, demografinis rodiklis – visuomenės senėjimas, bei socialinis rodiklis – migracijos saldo. Tiesiniai tikimybiniai modeliai, sudaryti pagal programos SPSS skaičiavimus, siejantys darbo rinkos rodiklius su ekonominių ir demografinių rodiklių pokyčiais yra tokie:

- **Darbo jėgos paklausa = $134,920 - 0,009 \cdot \text{migracijos saldo}$**
- **Darbo jėgos pasiūla = $1179,402 - 64,33 \cdot \text{gyventojų dalis virš 65 metų}$**
- **Užimtumas = $1231,483 + 0,003 \cdot \text{BVP}$**
- **Nedarbas = $26,425 - 0,002 \cdot \text{BVP}$**
- **Vidutinis darbo užmokestis = $135,078 + 0,017 \cdot \text{BVP}$**

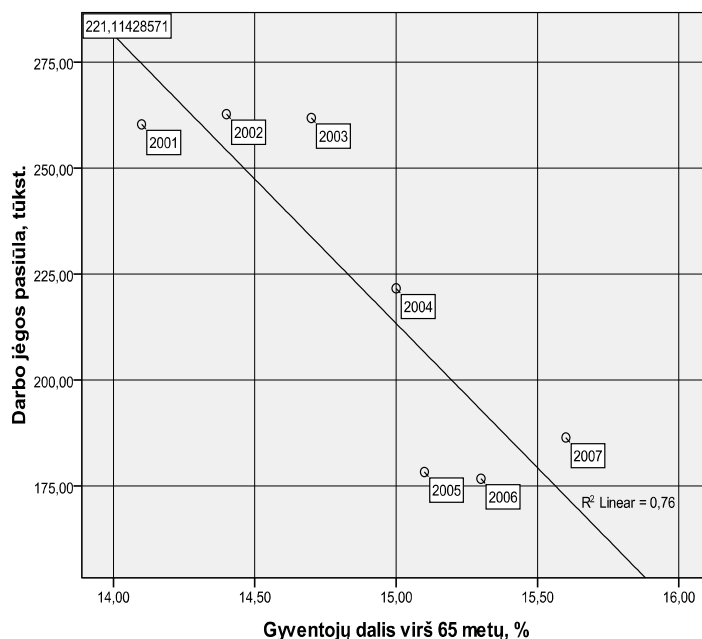
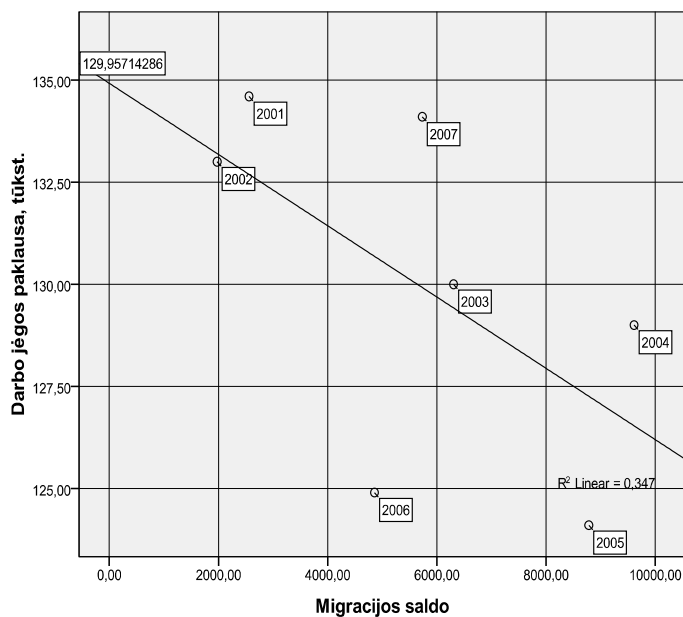
Taigi, matome, kad darbo rinkos pagrindiniai rodikliai labiausiai koreliuoja ekonominiais (BVP), bei demografiniais rodikliais (migracijos saldo, visuomenės senėjimas).

Turint surinktus duomenis apie nagrinėjamus kintamuosius, įprasta iš pradžių pavaizduoti juos grafiškai vadinamojoje sklaidos diagramoje (angl. scatter diagram).

15 pav. pavaizduoti migracijos saldo ir darbo jėgos paklausos, bei visuomenės senėjimo (gyventojų dalies virš 65 metų) sklaidos diagramos.

Statistikoje naudojamas determinacijos koeficientas R^2 (koreliacijos koeficiento kvadratas) parodo, kiek procentų vieno kitimo galima paaiškinti kito požymio kitimu. <Determinacijos

koeficientas yra variacijos dalies, kurią paaiškina regresijos funkcija, ir visos variacijos santykis.⁶⁸



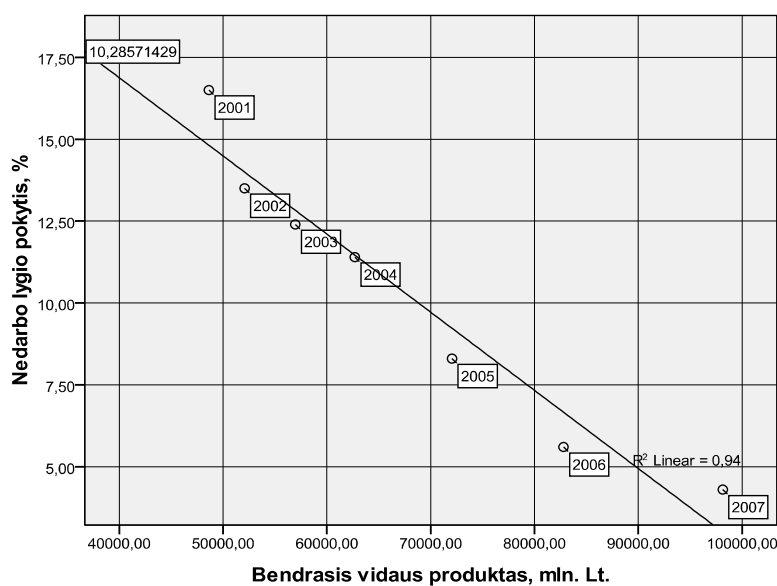
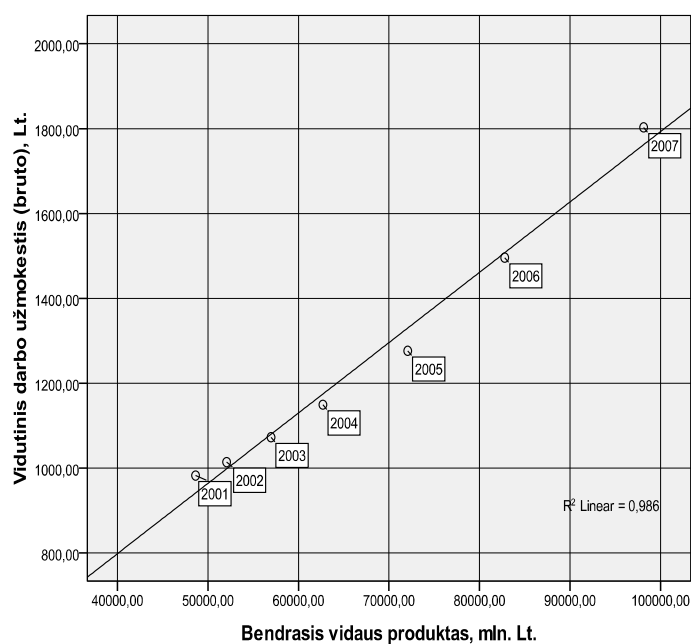
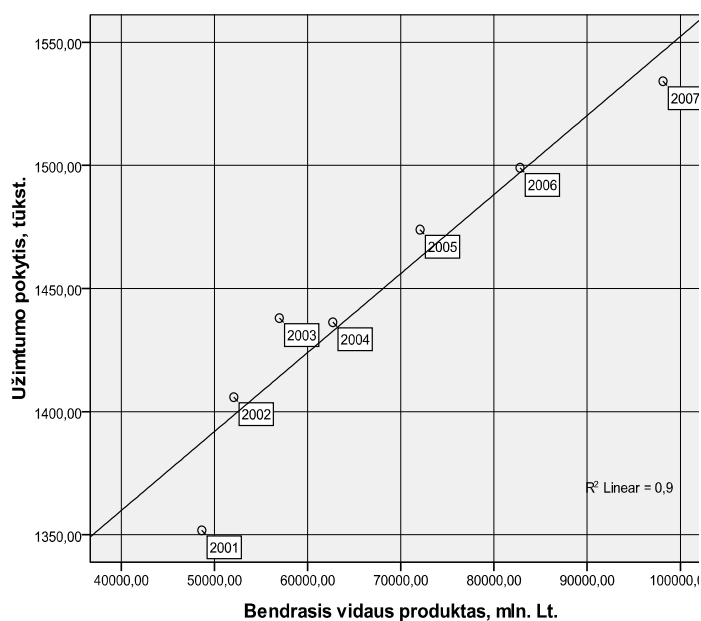
15 pav. Sklaidos diagramos rodančios kintamųjų priklausomybės ryšį
Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

Iš 15 pav. matyti, kad migracijos saldo ir darbo paklausą sieja neigiamas ryšys. Kaip jau buvo minėta šiame skyriuje, kad esant neigiamam ryšiui, vieno požymio reikšmėms didėjant, kito požymio reikšmės mažėja. Taigi, nagrinėjant migracijos saldo ir darbo jėgos paklausos sklaidos diagramą, matome, kad determinacijos koeficientas $R^2 = 0,437$. Taigi, 35% priklausomojo kintamojo – darbo jėgos paklausos galima paaiškinti nepriklausomo kintamojo – migracijos saldo, kitimu. Pabrėžtina, kad ryšys tarp migracijos saldo ir darbo jėgos paklausos yra vienas silpniausių iš tiriamų priklausomybių.

Tarp gyventojų dalies virš 65 metų ir darbo jėgos pasiūlos taip pat egzistuoja neigiamas ryšys. Determinacijos koeficientas tarp šių kintamųjų - $R^2 = 0,76$, parodo, kad 76% priklausomojo kintamojo darbo jėgos pasiūlos, galime paaiškinti nepriklausomojo kintamojo - gyventojų dalies virš 65 metų, kitimu.

Sekančios sklaidos diagramos, rodančios priklausomybės ryšį tarp BVP ir užimtumo, BVP ir vidutinio darbo užmokesčio (bruto), BVP ir nedarbo lygio, pavaizduotos 16 pav.

⁶⁸ Bagdonas E. Socialinė statistika. Kaunas: Technologija, 2004. P. 114.



16 pav. Sklaidos diagramos rodančios kintamųjų priklausomybės ryšį

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

Analizuojant BVP ir užimtumo sklaidos diagramą (žr. 16 pav.) matyti, kad kintamuosius sieja teigiamas ryšys. Determinacijos koeficientas $R^2 = 0,90$, tai reiškia, kad 90% priklausomojo kintamojo – užimtumo, galima paaiškinti priklausomojo kintamojo – BVP kitimu.

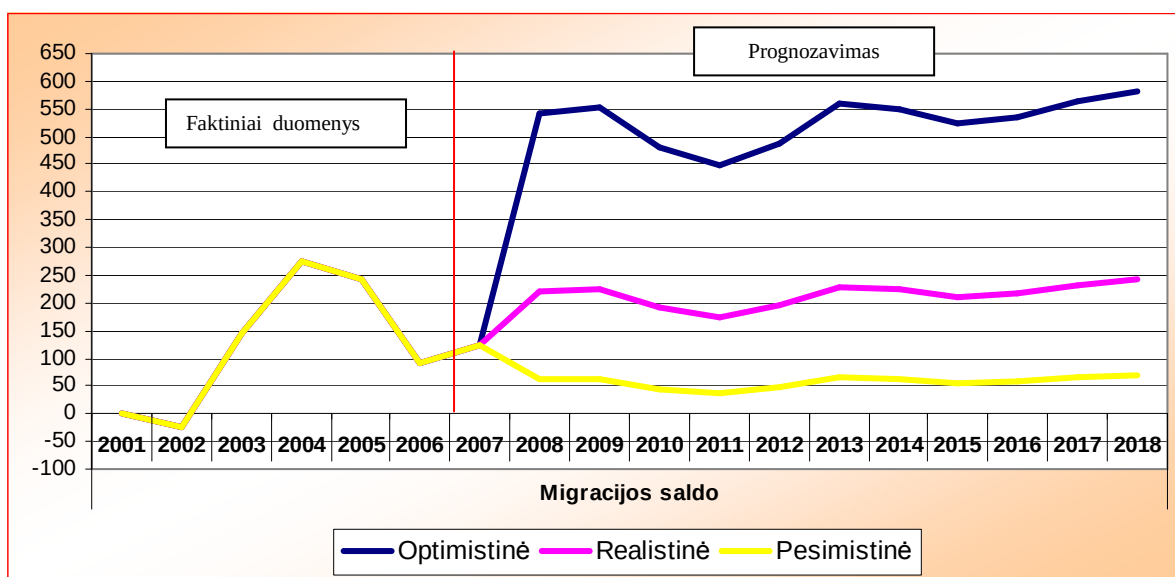
Dar vienas koreliacinis ryšys – BVP ir darbo užmokesčio yra teigiamas ir kaip matyti iš 16 paveikslas, determinacijos koeficientas tarp šių kintamųjų yra $R^2 = 0,986$. Verta pabrėžti, kad tai stipriausias koreliacinis ryšys, ir remiantis determinacijos koeficiento reikšme, galima teigti, kad 99% priklausomojo kintamojo – vidutinio darbo užmokesčio kitimo, galima paaiškinti nepriklausomojo kintamojo BVP kitimu.

Nagrinėjant paskutinę sklaidos diagramą (žr. 16 pav.), matyti, kad ryšys tarp nedarbo ir BVP yra neigiamas. Kadangi $R^2 = 0,94$, taigi, galima teigti, kad 94% nepriklausomojo kintamojo – nedarbo kitimo galima paaiškinti priklausomojo kintamojo BVP kitimu.

3.5 Darbo rinką įtakančių ekonominių ir demografinių veiksnių prognozavimas

Darbo rinkos rodiklių prognozei reikia sudaryti darbo rinką įtakančių veiksnių prognozę 2008 – 2018 metų laikotarpiui. Reiškinių kitimo kryptį nustatyti taikomi įvairūs būdai bei metodai. Prognozuojant darbo rinką įtakančių veiksnių kitimo tendencijas, šiame tyrime bus naudojama MS Excel programa TREND. Darbo rinką įtakančios veiksniai: *migracijos saldo*, *gyventojų dalis virš 65 metų (visuomenės senėjimas)* ir *BVP* bus prognozuojami pagal metus. Gauti rezultatai laikomi realistine prognoze. Optimistine bei pesimistine prognozėmis bus laikomos realistinės prognozės 50% nuokrypiai į vieną arba kitą pusę.

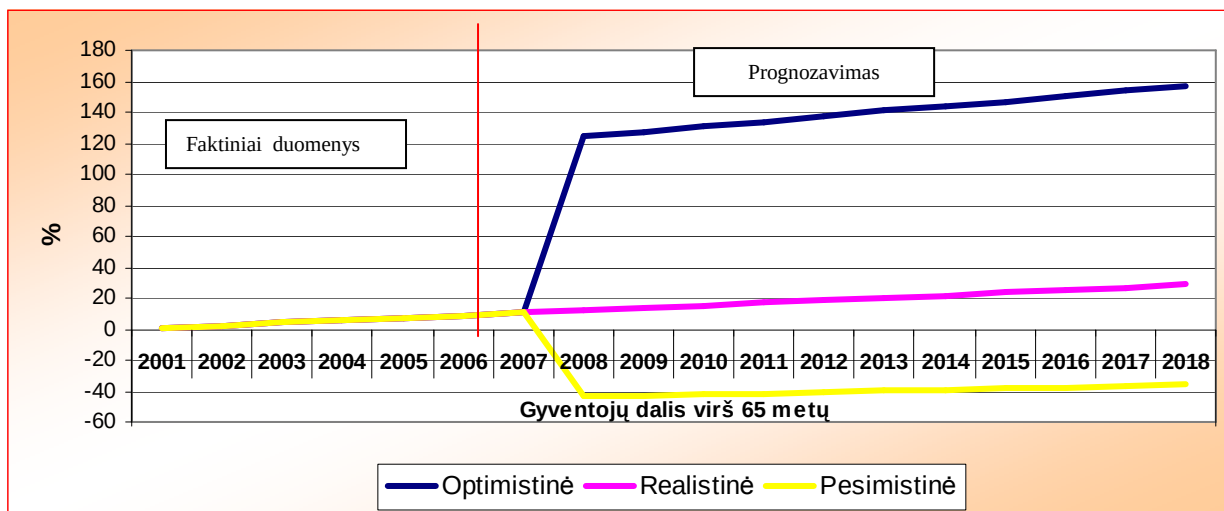
Ms Excel programa Trend funkcija apskaičiuota migracijos saldo optimistinė, realistinė, bei pesimistinė prognozės pavaizduotos 17 pav. Paveiksle pavaizduoti procentiniai pokyčiai nuo bazinių – 2001 metų.



17 pav. Migracijos saldo prognozės (baziniai pokyčiai nuo 2001 metų)

Pastaba: sudaryta autorės MS Excel programa Trend funkcija

Iš 17 paveikslo matome, kad optimistinės prognozės atveju, migracijos saldo mastai ženkliai padidėja, pesimistinės prognozės atveju, migracijos saldo kreivė slenka žemyn, ir nuo 2016 metų vėl pradeda kilti, o realistinės prognozės atveju, migracijos saldo didėja, tačiau ne taip ženkliai.

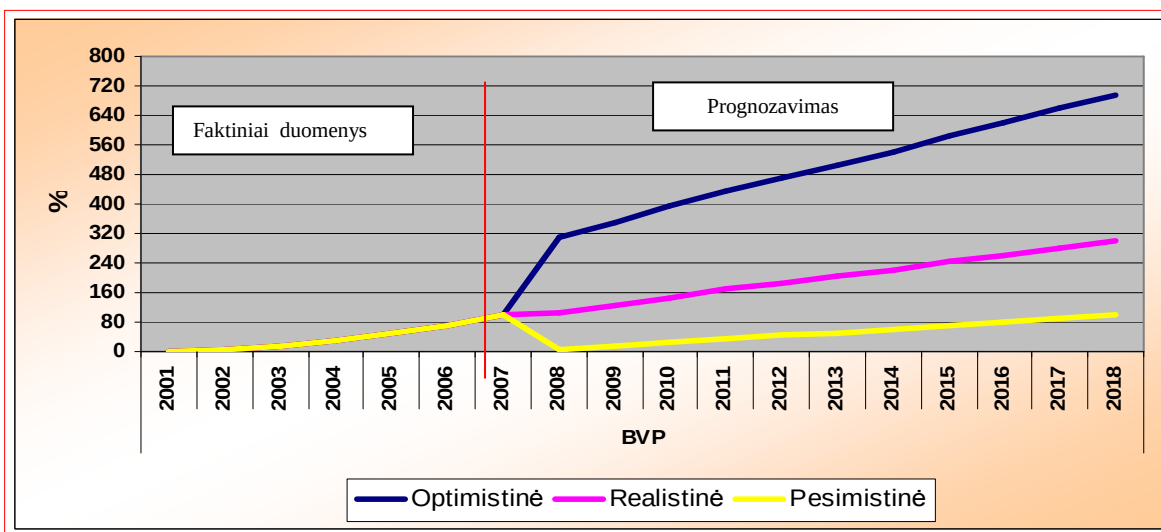


18 pav. Gyventojų dalies virš 65 metų prognozės (baziniai pokyčiai nuo 2001 metų)

Pastaba: sudaryta autorės MS Excel programa Trend funkcija

Kaip matome iš 18 pav., optimistinės prognozės atveju, gyventojų dalis virš 65 metų ženkliai padidėja, realistinės prognozės atveju, visuomenės senėjimą rodanti tiesė slenka tolygiai aukštyn. Pesimistinės prognozės atveju, visuomenės senėjimas, lyginant su 2001 metais, sumažėja 35%.

Dar vieno darbo rinką įtakančio rodiklio - BVP prognozavimas pavaizduotas 19 pav.



19 pav. BVP prognozės (baziniai pokyčiai nuo 2001 metų)

Pastaba: sudaryta autorės MS Excel programa Trend funkcija

Kaip matome iš 19 pav., BVP optimistiniu atveju auga pakankamai greitu tempu, realistiniu atveju, BVP tiesė pamažu slenka aukštyn, o pesimistiniu atveju, BVP 2008 metais nustoja augti, tačiau nuo šio taško tiesė vėl pradeda kilti aukštyn.

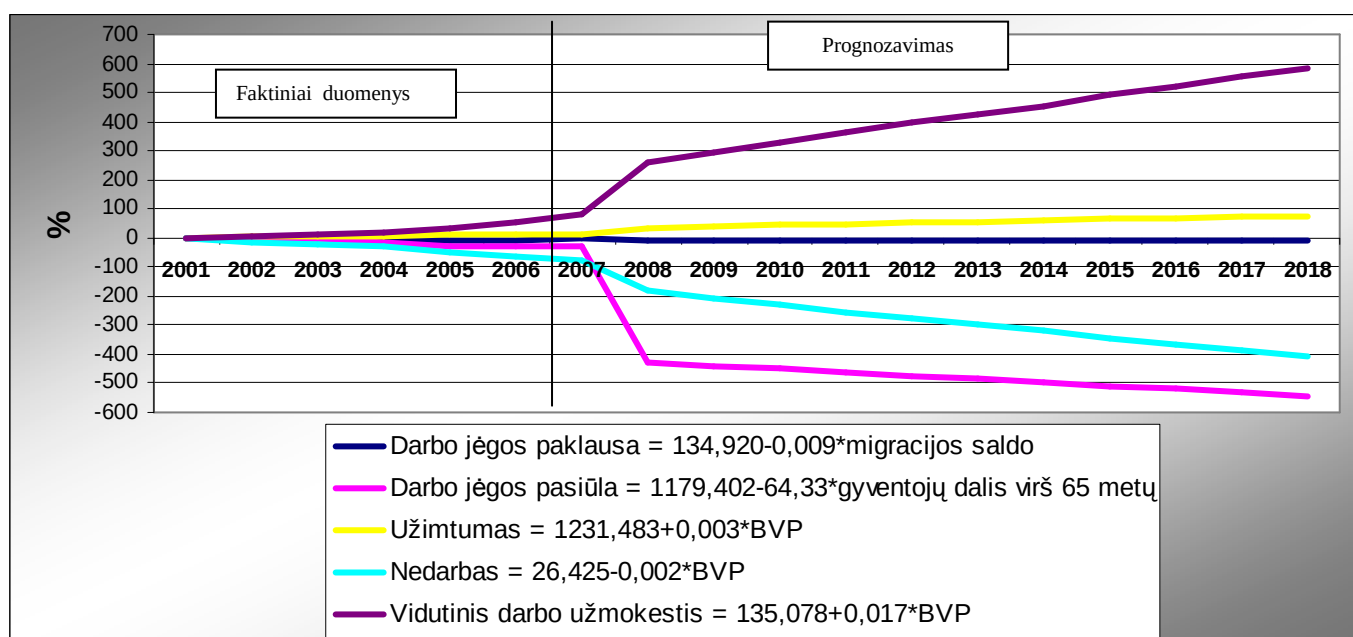
Šie migracijos saldo, visuomenės senėjimo, bei BVP apskaičiavimai bus naudojami tolesnei darbo rinkos rodiklių prognozei.

3.6 Darbo rinkos rodiklių prognozės

3.6.1 Optimistinė darbo rinkos rodiklių prognozė

Optimistinė prognozė – tai optimaliausias visų ateityje vykstančių procesų modelis.

Iš 20 pav. matome, kad optimistinės prognozės atveju, darbo jėgos paklausa didėja, augant migracijos mastams, darbo jėgos pasiūla mažėja dideliais tempais, sparčiai senstant visuomenei, užimtumas, kilant BVP, auga, nors ir nedideliu tempu. Kilant BVP nedarbas mažėja ir vidutinis darbo užmokestis auga tokiais pat sparčiais tempais, kaip ir BVP.



20 pav. Optimistinės darbo rinkos rodiklių pokyčių prognozės (baziniai pokyčiai nuo 2001 metų)

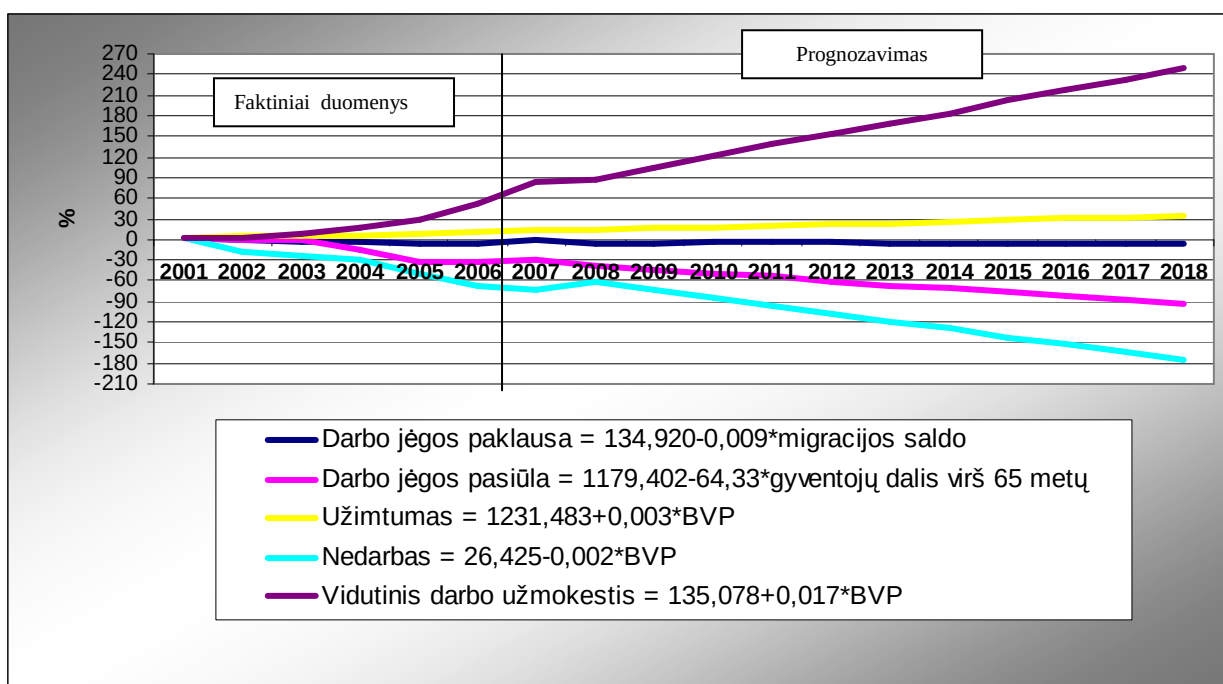
Iš 20 pav. matome, kad optimistinės prognozės atveju, pokyčiai Lietuvoje yra iš dalies teigiami, vienintelis neigiamas aspektas yra darbo jėgos pasiūlos žymus sumažėjimas, dėl sparčiai senstančios visuomenės. Galima teigti, kad visuomenės senėjimas yra demografinė problema, glaudžiai susijusi su migracijos saldo kadangi kylant migracijos lygiui, lieka mažiau gyventojų šalyje, be to migruoja dažniausiai jauni, darbingo amžiaus žmonės, to pasekoje mažėja gimstamumas. Taigi galima teigti, kad šios priežastys sukelia visuomenės senėjimą. Todėl šiuo atveju būtų tikslinga susirūpinti valstybės demografinė situacija, stabdant emigraciją, teikiant paramą jaunoms šeimoms (pavyzdžiui, įsigyjant būstą). Taip pat reikalingas verslo kūrimas, smulkių verslininkų rėmimas, naujų darbo vietų steigimas, lanksčių darbo formų taikymas.

Sukūrus palankias darbo vietas, su lanksčiu darbo grafiku, kuris būtų naudingas tiek jaunoms šeimoms, tiek pagyvenusiems žmonėms, padidinus paramą tikslinėms asmenų grupėms, galima būtų padidinti darbo jėgos pasiūlą.

3.6.2 Realistinė darbo rinkos rodiklių prognozė

Realistinė prognozė yra tarpinė tarp optimistinės bei pesimistinės prognozių ir atspindi dabartinės situacijos tendencijas.

Realistinės prognozės rezultatai pavaizduoti 21 pav.



21 pav. Realistinės darbo rinkos rodiklių pokyčių prognozės (baziniai pokyčiai nuo 2001 metų)

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 16 – 22 priedais

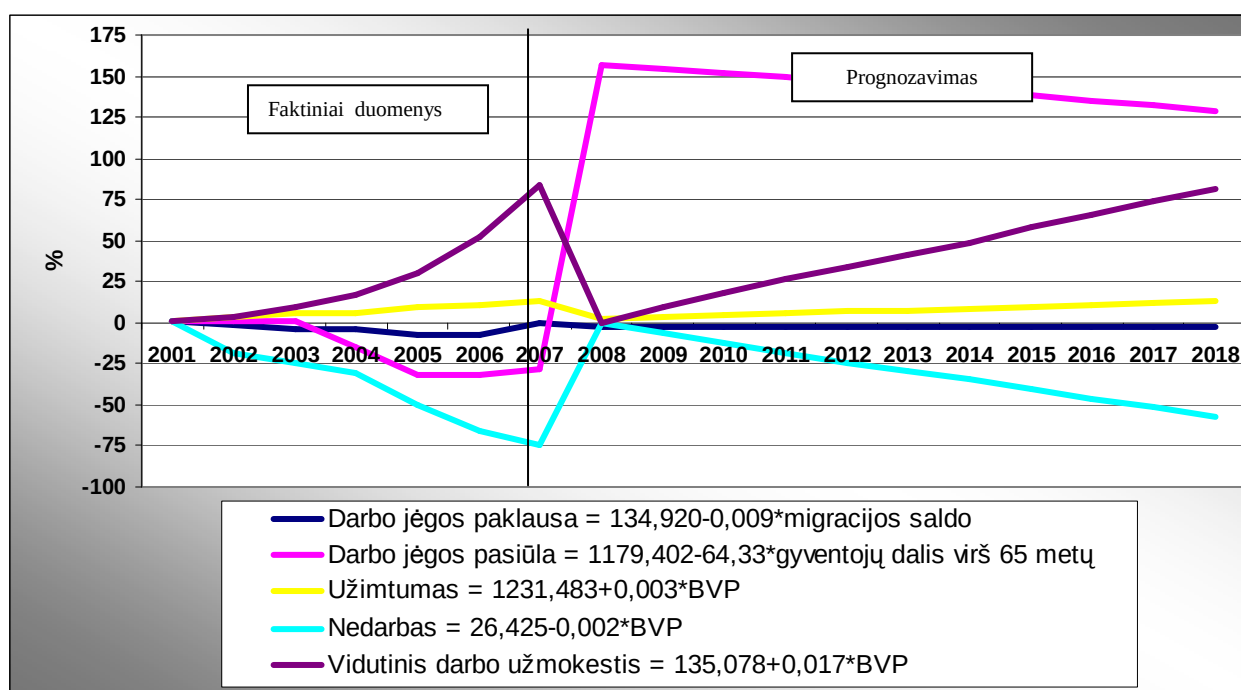
Kaip matyti iš 21 paveikslo, darbo jėgos paklausos kiekis, atsižvelgiant į migracijos saldo, lyginant su baziniais 2001 metais lieka beveik nepakitęs. Darbo jėgos pasiūla, visuomenei senstant tokiais pačiais tempais, kaip iki šiol, pamažu mažėja, užimtumas, proporcingai augant BVP didėja, tačiau pamažu. Nedarbo lygis, augant BVP taip pat mažėja. Labiausiai iš visų rodiklių kinta vidutinis darbo užmokestis, kuris, remiantis šia realistine prognoze, 2018 metais siektų 3436, 53 Lt. Šis rodiklis nėra aukštas, galima teigti, kad Lietuvos gyventojų pajamos ir taip yra pakankamai mažos, palyginus su ES senbuvėmis šalimis. Todėl realistinės prognozės atveju, siūlytina prioritetinga sritis būtų darbo užmokesčio didinimas, atsižvelgiant į ūkio reikmes

ir situaciją. Didėjant pajamoms didėtų ir BVP, bei šalis taptų palankia terpe gyventi išsilavinusiems žmonėms, kurie iki šiol jaučiasi nepakankami vertinami. Darbo užmokesčio didinimą galima būtų išspręsti taikant lengvatas mažiau uždirbantiems, taip skatinant vidurinio sluoksnio formavimąsi, mažinant pelno mokesčius smulkioms firmoms, bei remiant smulkųjį verslą, kuris skatintų konkurenciją.

3.6.3 Pesimistinė darbo rinkos rodiklių prognozė

Pesimistinė prognozė – tai minimaliausias ateityje vykstančių procesų modelis.

Prognozuojami darbo rinkos rodiklių pesimistiniai pokyčiai pavaizduoti 22 pav.



22 pav. Pesimistinės darbo rinkos rodiklių pokyčių prognozės (baziniai pokyčiai nuo 2001 metų)

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis 16 -22 priedais

Iš 22 paveikslo matome, kad sumažėjus nedarbingo amžiaus gyventojų daliai 50%, ženkliai padidėja darbo jėgos pasiūla. Darbo jėgos paklausa, sumažėjus migracijos mastui, 2008 metais pasiekia 2001 metų lygį, po to šiek tiek didėja, tačiau lėtais tempais. Sumažėjus BVP augimui, vidutinis darbo užmokestis nustoja augti, nedarbo lygis 2008 metais pasiekęs 2001 metų lygį, vėl pamažu mažėja. Užimtumas, pamažu augant BVP, išlieka labai mažai pakitęs.

Kaip matome pesimistinės prognozės atveju, darbo rinkos rodiklių pokyčiai iš dalies yra neigiami, kadangi dauguma darbo rinkos rodiklių susilygina su 2001 metų realistiniais rodikliais, kuomet nedarbo lygis šalyje buvo pats didžiausias, o užimtumas mažiausias. Vidutinis darbo užmokestis nustoja augti ir 2018 metais siekia tik 1780, 82 Lt. Pagal pesimistinę prognozę, Lietuvos ūkis būtų apimtas recesijos ir atsigauti galėtų tik per 10 metų.

Iš ekonomikos teorijos gerai žinoma – kai ekonomika patiria nuosmukį, valstybė, užuot mažinusi biudžeto deficitą, didina išlaidas ir mažina mokesčius, daro lengvatas.⁶⁹ Šiuo atveju valstybei reikėtų atsisakyti tokios fiskalinės politikos griežtinimo, mažinti mokesčius, taip išsaugant verslą, bei užtikrinant užimtumą, bei pastovias pajamas valstybės gyventojams.

Taigi įvertinus visas tris prognozes, galima teigti, kad Lietuvoje reikėtų susirūpinti migracijos bei visuomenės senėjimo problema. Šios demografinės problemos yra glaudžiai susijusios, kadangi didėjant migracijai, mažėja gyventojų, be to šalį palieka darbingo amžiaus žmonės, kas sukelia visuomenės senėjimą. Sustabdyti šių demografinių rodiklių regresiją, reikalingos aktyvios socialinės, teisinės ir politinės priemonės, kurios užtikrintų saugų ir materialiai aprūpintą gyvenimą Lietuvoje.

⁶⁹ Rakauskienė O. G., *Valstybės ekonominė politika (fiskalinė, užsienio prekybos ir socialinė politika)*. -Vilnius. P. 701.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Apibendrinant atliktą darbą galima teigti, kad darbo pradžioje iškeltas tikslas ir užsibrėžti uždaviniai iš esmės pasiekti.

Apžvelgus mokslinę literatūrą, galima daryti tokias išvadas:

- Darbo sąvoka ekonomikoje apibrėžiama kaip žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų. Šis darbo apibrėžimas tiksliausiai nusako pačią jo esmę ir vaidmenį ekonomikos sistemoje, kuriuo remiantis šiame tyrime buvo nagrinėjamas tolimesnis darbo vaidmuo šalies ūkio kūrimo procese.
- Aiškinant, analizuojant ir modeliuojant darbo rinkos procesus pasitelkiamos skirtingos ivairaus pobūdžio priežastinius darbo rinkos veiksnius aiškinančios teorijos: *hedonistinė, neoklasikinė, segmentavimo teorijos*. *Segmentavimo teorija* - pagrindinė teorija, kuria remiantis šiame darbe buvo nagrinėjamas darbo rinkos susiskaidymas. Šios teorijos idėja yra ta, jog visa darbo rinka dėl darbo rinkos procesus veikiančių ekonominių ir politinių jėgų yra suskaidyta į atskirus segmentus, skirtingai funkcionuojančius bei prisitaikančius, t. y. į dalines darbo rinkas.
- Darbo rinkai būdinga didesnė nei prekių rinkai diferenciacija. Ši rinka pasižymi ypatingu darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo mechanizmu. Palyginti su paklausa, darbo jėgos pasiūla ne tokia pavaldi rinkos dėsniams, ją sunkiau valdyti, mažinti ar didinti. Tačiau darbo jėgos paklausa dinamiškesnė. Todėl tarp darbo jėgos paklausos ir pasiūlos kyla prieštaravimai, o tai sukelia nedarbą arba atskirų kategorijų darbuotojų deficitą.

Atlikus tyrimą, galima pateikti tokias išvadas, bei pasiūlymus:

- Galima daryti išvadą, kad Lietuvos darbo rinka išlieka segmentuota, todėl, kad egzistuoja probleminės grupės – ilgalaikiai bedarbiai, bei moterys, kuriems įsitvirtinti darbo rinkoje yra sunkiau. Moterys, skirtingai nei vyrai, gauna mažesnes pajamas, kas taip pat didina visuomenės segmentaciją ir prieštarauja vidurinės klasės kūrimosi prielaidoms.

Siekiant didinti darbo rinkos lankstumą, reikalinga vystyti:

- aktyvias darbo rinkos politikos priemones, kurios užtikrintų ilgalaikių bedarbių sugrįžimą į darbo rinką. Turėtų būti skatinama socialinė adaptacija, profesinis orientavimas, bei persikvalifikavimas, gebėjimų įsitvirtininti darbo rinkoje atkūrimas ir didinimas.
- teises bei socialines priemones, kurios plėtotų smulkų bei vidutinį verslą, kurios mažintų administracinę naštą, taikant lankstaus darbo organizavimo formas.

- socialines priemonės, kurios didintų darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumą, siekiant mažinti moterų ir vyrų užimtumo, nedarbo ir atlyginimų lygių skirtumus.
- Atlikus koreliacinę analizę, buvo išsiaiškinta, kad darbo jėgos pasiūla labiausiai koreliuoja su visuomenės senėjimu (gyventojų dalimi virš 65 metų), darbo jėgos paklausa stipriausiai koreliuoja su migracijos saldo, o užimtumas, nedarbas, bei vidutinis darbo užmokestis (bruto) stipriausiai koreliuoja su BVP.
- Pagal optimistinę darbo rinkos rodiklių prognozę, pokyčiai Lietuvoje yra iš dalies teigiami, vienintelis neigiamas aspektas yra darbo jėgos pasiūlos žymus sumažėjimas, dėl sparčiai senstančios visuomenės.
- Realistinės prognozės atveju, darbo rinkos rodiklių pokyčiai vystosi teigiama linkme, tokiais pačiais tempais kaip ir iki šiol.
- Pesimistinės prognozės atveju, smunkant ekonomikos lygiui, darbo rinkos rodiklių pokyčiai yra neigiami.
- Taigi įvertinus visas tris prognozes, galima teigti, kad Lietuvoje verta būtų susirūpinti migracijos bei visuomenės senėjimo problema. Šios demografinės problemos yra glaudžiai susijusios, kadangi didėjant migracijai, mažėja gyventojų, be to šalį palieka darbingo amžiaus žmonės, kas sukelia visuomenės senėjimą. Norint pagerinti situaciją darbo rinkoje, reikalingos aktyvios socialinės, teisinės ir politinės priemonės, kurios užtikrintų saugų ir materialiai aprūpintą gyvenimą Lietuvoje.

SANTRAUKA

Darbo rinka, sudedamoji rinkos ekonomikos dalis, be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos paskirstymo tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių – atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo užmokesčio forma ir tokiu būdu skatina užimtumą, bei visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą.

Teorinėje problemos analizėje nagrinėjami darbo rinkos bei pagrindinių jos elementų sąvokos, darbo rinkos teorijos, darbo rinką veikiantys veiksniai, bei lankstaus ir saugaus užimtumo įgyvendinimo principai šiuolaikinėje visuomenėje.

Tyrimo dalyje analizuojami pagrindiniai Lietuvos darbo rinkos pokyčiai 2001 – 2007 metų laikotarpyje, išryškinant pagrindinius darbo rinkos lankstumą apibūdinančius rodiklius, bei palyginant juos su Europos Sąjungos šalimis. Taip pat vertinama, kokie ekonominiai, socialiniai, bei demografiniai pokyčiai labiausiai įtakoja Lietuvos darbo rinką, ir atlikus šių rodiklių prognozę, aptariama galima optimistinė, realistinė, bei pesimistinė darbo rinkos procesų raida Lietuvoje.

Pagrindinės sąvokos: darbo rinka; nedarbas; užimtumas; darbo jėga; darbo jėgos paklausa; darbo jėgos pasiūla.

SUMMARY

Labour market, as a component of market economy, without its main function- distribution of labour force among economic activities, professions, territories, enterprises- also performs two more socioeconomic functions: it distributes the income of people in a form of labour pay and in this way it promotes employment and formally makes equal possibilities for everyone to use the right to labour and professional perfection.

Concepts of labour market and its main elements, labour market theories, factors affecting labour market and principles of implementation of flexible and secure employment in modern society will be examined in theoretical part of the thesis.

Major changes in Lithuanian labour market in the period of 2001- 2007 are analysed in research, highlighting main indicators defining flexibility of labour market, and comparing them with European Union countries. It is also assessed, which economic, social and demographic changes affect Lithuanian labour market most. After the forecast of these indicators, possible optimistic, realistic and pessimistic development of market process in Lithuania is discussed.

Main terms: labour market; unemployment; employment; labour force; labour demand; labour supply.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R. Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimas Lietuvos žemės ūkyje. Monografija.- Kaunas: LŽŪU Leidybos centras, 2004. P. 25.
2. Auer P., Cazes S. Employment stability in an age of flexibility, - Geneva. 2003. P. 1-7.
3. B. Martinkus, D. Beržinskienė. Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai, - Kaunas: Technologija, 2005.
4. Bagdonas E. Socialinė statistika, - Kaunas: Technologija, 2004. P. 99-114.
5. Bartosevičienė V. Ekonominė statistika, - Kaunas: Technologija, 2006. P. 76 – 77.
6. Butvytienė G. Užimtumą didins lanksčios darbo formos// Kaunodiena.lt: internetinis naujienų žurnalas: [elektroninis išteklius]. – Vilnius, 2008, P. 1. – URL: <http://kauno.diena.lt/dienrastis/kita/uzimtuma-didins-lankscios-darbo-formos-13672>. Prisijungimo laikas: 2008-08-03.
7. Česnyienė R. Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai, -Vilnius, 1996. P. 7.
8. Darbo rinkos terminai ir sąvokos sąvokos. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, -Vilnius.: Leidykla „Agora“, 1998. P.15 – 113.
9. Europos darbo mobilumo ir informacinis biuletenis. Eures ir Jūs. Nr. 2007/1.
10. Europos Bendrijų Komisijos, Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius, - Briuselis. 2006 KOM(2006) 708.
11. Freyssenet.M. The Emergence, Centrality and End of Work, Current Sociology. 1999, P.47.
12. Gruževskis, B. T. Garmus. Efektyvios užimtumo politikos bruožai // Darbo biržos naujienos. 1999, Nr. 8 (20). P. 14.
13. Laisvosios rinkos institutas, 2006.
14. Lietuvos darbo rinkos pokyčiai. Iš Sociumas [interaktyvus]. <http://www.sociumas.lt/Lit/Nr1/rinka.asp>. Prisijungimo laikas: 2008-09-02.
15. Martinkus B. Darbo procesų valdymas - Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, P. 2003
16. Medaiskis T. Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksnių strategija.: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/14.%20socialines%20apsaugos%20pletotes%20ir%20uzimtumo%20ekonominiu%20veiksniu%20strategija.doc>. Prisijungimo laikas: 2008-09-02.
17. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. 2002.
18. Paulavičius K. B. Darbo rinka, - Vilnius : VPU. 2002.

19. Pukelienė, A. Kazlauskienė. Darbo rinkos pokyčiai ir migracijos tendencijos Europoje bei Lietuvoje, *Ekonomika ir Vadyba* – 2000: aktualijos.
20. Rakauskienė O. G. Valstybės ekonominė politika (fiskalinė, užsienio prekybos ir socialinė politika), -Vilnius. P. 701.
21. Skominas V. (red.). *Mikroekonomika*. - Vilnius: Enciklopedija, 2000.
22. Stancikas E. Darbo rinkos teorija. Vilnius: VU, 1997. P. 37.
23. Skurdo mažinimo strategijos įgyvendinimo 2002-2004 metais programos už 2002 m. rezultatai.
<http://www.ministraspirmininkas.lt/old/page.asp?DL=L&TopicID=35&ArticleID=565>
Prisijungimo laikas: 2008-12-01.
24. Snieška V. Čiburienė J. *Makroekonomika*, 2001.P. 312.
25. Šileika., D. Andriušaitienė. Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas // *Verslas: teorija ir praktika*. – Vilnius
26. Šiuolaikinis ekonomikos terminų enciklopedinis žodynas. – Vilnius, 1991. P. 74.
27. UAB „ETKC“, Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams: Taikomasis mokslinis tyrimas / Užsakovas: Lietuvos Respublikos Ūkio Ministerija.
http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize_studija%2020080114%20redaguotaUkMin.doc. Prisijungimo laikas: 2008-08-25.
28. Veitas V. Tiesioginių užsienio investicijų įvadas ir pasaulinė praktika“. Pranešimas, *Ekonominių tyrimų centras*.
http://209.85.129.132/search?q=cache:wdrXAB_0z9gJ:www.erc.lt/get.php%3Ff.448+tiesioginiu+uzsienio+investiciju+ivadas&hl=lt&ct=clnk&cd=3&gl=lt. Prisijungimo laikas: 2008-12-01
29. Vikipedija- interneto enciklopedija.
http://lt.wikipedia.org/wiki/Europos_S%C4%85junga. Prisijungimo laikas: 2008-10-01.
30. Whelan B., Whelan C. T. In what sense is poverty multidimensional? The Measurement and Analysis of Social Exclusion. Bristol: Policy Press, 1995.

Dokumentai:

31. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// *Valstybės Žinios*. 2002, Nr. 64-2569, 186 p. 2 dalis.
32. Europos Bendrijos Steigimo Sutartis 119 straipsnis, 2 dalis.
http://www.univie.ac.at/RI/eur/20041101/LT_ECTreaty20041101.pdf . Prisijungimo laikas: 2008-11-12.
33. Nacionalinė Lisabonos įgyvendinimo strategija (4 ir 5 gairės), 29 straipsnis.
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=305385. Prisijungimo laikas: 2008-12-01

PRIEDAI

Pagrindinės darbo rinkos sąvokos ir terminai

- **Bedarbiai** – remiantis TDO rekomendacijomis, yra 15–74 m. amžiaus asmenys, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį suradę buvo pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti, keturias savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo įvairiais būdais: kreipėsi į valstybinę ar privačią darbo biržą, darbdavius, draugus, gimines, žiniasklaidą, laikė įdarbinimo testus ar dalyvavo įdarbinimo pokalbiuose, ieškojo patalpų, įrengimų savo verslui, bandė gauti verslo liudijimą, licenciją, kreditą. Bedarbiai taip pat yra:
 - ❖ asmenys, kurie laikinai dėl techninių ar ekonominių priežasčių nedirbo savo darbo vietoje ir neturėjo formalaus ryšio su darboviete, ieškojo kito darbo;
 - ❖ samdomi darbuotojai, išėję priverstinių atostogų, jei jų darbdaviai nemoka jiems pakankamo ($\geq 50\%$) darbo užmokesčio ar atlyginimo ir jei jie tyrimo metu gali dirbti ir ieško darbo. Priverstinėmis atostogomis laikomos darbdavio inicijuotos nemokamos atostogos;
 - ❖ mokiniai, studentai, namų šeimininkės ir kiti asmenys, tiriamąjį laikotarpį buvę ekonomiškai neaktyvūs (mokėsi, šeimininkavo namuose), bet ieškantys darbo ir pasirengę artimiausiu metu (per dvi savaites) pradėti dirbti (Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2008).
- **Emigrantas** – asmuo, išvykęs iš Lietuvos Respublikos ir ketinantis apsigyventi nuolat ar ilgesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui kitoje šalyje. Tai gali būti ir užsienietis, kurio laikino leidimo gyventi, išduoto vieneriems metams ar ilgesniam laikotarpiui, galiojimo laikas pasibaigė ir nebuvo išduotas naujas dokumentas (Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2008).
- **Migracijos saldo** – skirtumas tarp atvykusiųjų ir išvykusiųjų skaičiaus (Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2007);
- **Bruto darbo užmokestis** - tai apskaičiuotas bendras darbo užmokestis, tenkantis vienam samdomam darbuotojui per mėnesį. (Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, 2007)
- **Ūkio subjektas** - Lietuvos Respublikoje įsteigtas ir veikiantis juridinis asmuo, užsienio juridinis asmuo ar jo padalinys, taip pat fizinis asmuo, kurie Lietuvos Respublikoje galiojančių teisės aktų nustatyta tvarka verčiasi ūkine komercine veikla (Valstybinė mokesčių inspekcija Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, 2007).

1 lentelė. Pagrindiniai šalies socialiniai ir ekonominiai rodikliai

Rodikliai	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Metai							
Užimti gyventojai, tūkst.	1351,8	1405,9	1438	1436.3	1473.9	1499	1534.2
Darbo jėgos paklausa, tūkst.*	134.6	133	130	129	124.1	124.9	134.1
Darbo jėgos pasiūla, tūkst.*	260.3	261.7	261.8	221.6	178.3	176.7	186.4
Nedarbo lygis, %	16,50	13.50	12.4	11.4	8.3	5.6	4.3
Šalies darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt.	982.3	1013.9	1072.6	1149.3	1276.2	1495.7	1802,7
Gyventojų dalis, virš 65 metų, %	14,10	14,40	14.7	15	15,10	15,30	15,60
Migracijos saldo	-2559	-1975	-6304	-9612	-8782	-4857	-5733
Tiesioginės užsienio investicijos, mln. Lt.	9337.3	10661.9	13183.8	13699.4	16192.6	23895.8	28924.6
Bendrasis vidaus produktas to meto kainomis, mln. Lt.	48637	52070	56959	62698	72060	82793	98139

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenimis (2008).

* sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis.

2 lentelė. Pagrindinių darbo rinkos rodiklių bei juos įtakančių veiksnių pokyčiai nuo bazinių metų

Rodikliai Metai	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Užimti gyventojai, tūkst.	1	4	6.38	6.25	9.03	10.89	13.49
Darbo jėgos paklausa, tūkst. *	1	-1,19	-3,42	-4,16	-7,8	-7,21	-0,37
Darbo jėgos pasiūla, tūkst.*	1	0.54	0.58	-14.87	-31.50	-32.12	-28.39
Nedarbo lygis, %	1	-18.18	-24.85	-30.91	-49.70	-66.06	-79.94
Šalies darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, Lt.	1	3.22	9.19	17	29.92	52.27	83.52
Gyventojų dalis, virš 65 metų, %	1	2.13	4.26	6.38	4.09	8.51	10.64
Migracijos saldo	1	-22..82	146.35	275.62	243.18	89.80	124.03
Bendrasis vidaus produktas to meto kainomis, mln. Lt.	1	7.06	17.11	29.91	48.16	70.23	101.78

Pastaba: sudaryta autorės, remiantis Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenimis (2008).

* sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis.

3 lentelė. Ilgalaikis nedarbas %, nuo viso nedarbo lygio

ES šalys	2002	2003	2004	2005	2006
Austrija	19,20	24,50	27,60	25,30	27,30
Belgija	49,60	46,30	49,60	51,60	55,60
Čekija	50,70	49,90	51,80	53,60	55,20
Danija	19,70	19,90	22,60	25,90	20,40
Suomija	24,40	24,70	23,40	24,90	24,80
Prancūzija	33,80	42,90	41,60	42,50	44,00
Vokietija	47,90	50,00	51,80	54,00	57,20
Graikija	52,70	56,30	54,80	53,70	55,60
Vengrija	44,80	42,20	45,10	46,10	46,10
Islandija	11,10	8,10	11,20	13,30	7,30
Airija	29,40	35,50	34,30	34,30	34,30
Italija	59,20	58,20	49,70	52,20	52,90
Luksemburgas	27,40	24,70	21,00	26,40	..
Nyderlandai	26,70	29,20	32,50	40,10	45,20
Lenkija	48,40	49,70	47,90	52,20	50,40
Portugalija	35,50	32,80	43,20	48,60	51,80
Slovakija	59,80	61,10	60,60	68,10	73,10
Ispanija	40,20	39,80	37,70	32,60	29,50
Švedija	21,00	17,80	18,90	14,10	14,20
Šveicarija	21,80	26,10	33,50	39,00	39,10
Jungtinė Karalystė	22,90	22,80	21,40	22,40	22,10
Estija	52,80	45,90	52,20	53,40	48,10
Slovėnija	57,70	55,50	52,70	49,20	51,80

Pastaba: sudaryta autorės remiantis OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) statistika (2008).

4 lentelė. Vidutinis ilgalaikio nedarbo procentas 2002-2006 m. laikotarpyje ES šalyse

ES šalys	%
Islandija	10,20
Švedija	17,20
Luksemburgas	19,90
Danija	21,70
Jungtinė Karalystė	22,32
Suomija	24,44
Austrija	24,78
Šveicarija	31,90
Airija	33,56
Nyderlandai	34,74
Ispanija	35,96
Prancūzija	40,96
Portugalija	42,38
Vengrija	44,86
Lenkija	49,72
Estija	50,48
Belgija	50,54
Lietuva	51,51
Vokietija	52,18
Čekija	52,24
Slovėnija	53,38
Italija	54,44
Graikija	54,62
Slovakija	64,54

Pastaba: sudaryta autorės remiantis OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) statistika (2008).

5 lentelė. Ilgalaikių bedarbių skaičius, tūkst. (2002 – 2007 m.)

Ilgalaikiai bedarbiai, nedirbantys ilgiau nei 12 mėn.	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vyrai ir moterys	123,3	102,3	98,2	72,9	39,6	22,2

Pastaba: Statistikos departamentas, prie LR Vyriausybės (2008).

6 lentelė. Ilgalaikių bedarbių skaičius pagal lytį, gyvenamąją vietą, bei amžiaus grupes, tūkst.
(2002 – 2007 m.)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vyrai						
Miestas						
15–24	4,6	3,8	4,8	2,2	1,0	0,7
25–49	34,5	25,9	21,8	16,8	8,3	4,3
50–74	13,1	11,0	9,3	7,5	4,6	1,9
Kaimas						
15–24	1,9	1,2	1,9	1,1	1,0	0,5
25–49	9,4	7,7	6,7	6,5	4,1	3,0
50–74	3,4	2,0	2,7	2,0	1,4	1,1
Moterys						
Miestas						
15–24	4,6	4,6	2,3	1,0	0,8	1,0
25–49	29,5	24,2	25,8	18,7	8,2	3,9
50–74	10,3	11,1	10,4	8,4	4,3	2,1
Kaimas						
15–24	1,0	1,0	1,3	0,3	0,2	0,1
25–49	8,9	7,3	8,4	6,3	4,4	2,2
50–74	2,0	2,5	2,8	2,2	1,5	1,4

Šaltinis: Statistikos departamentas, prie LR Vyriausybės (2008).

7 lentelė. Ilgalaikių bedarbių procentinės dalys pagal gyvenamąją vietą ir amžiaus grupes, nuo visų ilgalaikių bedarbių skaičiaus

Lytis	Gyvenamoji vieta	Amžiaus grupė	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vyrai	Miestas	15–24	3,73	3,71	4,89	3,01	2,51	3,15
		25–49	28,00	25,32	22,20	23,01	20,85	19,37
		50–74	10,63	10,75	9,47	10,27	11,56	8,56
	Kaimas	15–24	1,54	1,17	1,93	1,51	2,51	2,25
		25–49	7,63	7,53	6,82	8,90	10,30	13,51
		50–74	2,76	1,96	2,75	2,74	3,52	4,95
Moterys	Miestas	15–24	3,73	4,50	2,34	1,37	2,01	4,50
		25–49	23,94	23,66	26,27	25,62	20,60	17,57
		50–74	8,36	10,85	10,59	11,51	10,80	9,46
	Kaimas	15–24	0,81	0,98	1,32	0,41	0,50	0,45
		25–49	7,22	7,14	8,55	8,63	11,06	9,91
		50–74	1,62	2,44	2,85	3,01	3,77	6,31

Pastaba: apskaičiuota autorės, remiantis Statistikos departamentu prie LR Vyriausybės (2008).

8 lentelė. Savarankiškai dirbančių asmenų procentas nuo visų dirbančiųjų

	2002	2003	2004	2005	2006
Austrija	13,6	13,5	15,4	16	17,3
Belgija	17,9	18	18,9	18,5	19,3
Čekija	2,9	3,2	3,1	3,3	3,3
Danija	16	15,7	17,3	17,6	18,1
Suomija	11	11,3	11,3	11,2	11,4
Prancūzija	13,8	12,8	13,2	13,5	13,3
Vokietija	18,8	19,6	20,1	21,8	21,9
Graikija	5,6	5,6	6	6,1	7,5
Vengrija	2,6	3,2	3,3	3,2	2,7
Islandija	20,1	16	16,6	16,4	16
Airija	18,6	19,3	19,3	19,6	19,9
Italija	11,9	12	14,8	14,6	14,9
Liuksemburgas	12,5	13,3	13,2	13,9	12,7
Olandija	33,9	34,6	35	35,7	35,5
Lenkija	11,7	11,5	12	11,7	10,8
Portugalija	9,7	10	9,6	9,8	9,3
Slovakija	1,6	2,3	2,8	2,6	2,5
Ispanija	7,7	8	8,5	11,3	11,1
Švedija	13,8	14,1	14,4	13,5	13,4
Šveicarija	24,8	25,1	24,9	25,1	25,5
Jungtinė Karalystė	23,3	23,7	24	23,5	23,4
Estija	7,7	8,5	8	7,8	7,8
Slovėnija	4,9	5	7,5	7,4	9,6

Pastaba: sudaryta autorės remiantis OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) statistika (2008).

9 lentelė. Savarankiškai dirbančių asmenų vidurkis procentais, nuo visų dirbančiųjų

Slovakija	2,36
Vengrija	3
Čekija	3,16
Graikija	6,16
Slovėnija	6,88
Estija	7,96
Ispanija	9,32
Portugalija	9,68
Suomija	11,24
Lenkija	11,54
Liuksemburgas	13,12
Prancūzija	13,32
Italija	13,64
Švedija	13,84
Austrija	15,16
Lietuva	15,18
Danija	16,94
Islandija	17,02
Belgija	18,52
Airija	19,34
Vokietija	20,44
Jungtinė	
Karalystė	23,58
Šveicarija	25,08
Olandija	34,94

Pastaba: sudaryta autorės remiantis OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) statistika (2008).

10 lentelė. Savarankiškai dirbančių moterų % nuo visų dirbančių moterų

	2002	2003	2004	2005	2006
Austrija	11,8	11,3	10,3	10,9	11,3
Belgija	15,4	15,2	15	14,5	14,6
Čekija	10,7	11,5	10,9	10,4	10,9
Danija	5,2	5,3	5,2	5,3	5,8
Suomija	8,7	8,8	8,5	8,5	8,4
Prancūzija	6,8	6,7	6,8	6,9	6,9
Vokietija	8,2	8,4	8,8	9,4	9,3
Graikija	35,7	35,6	32,1	32	32,1
Vengrija	10	9,2	10,1	9,9	9,1
Islandija	8,7	8	8,3	7,4	7,6
Airija	7,5	7,6	7,8	7,4	6,7
Italija	21,2	21,1	22,2	20,6	20,5
Olandija	9,1	9,1	8,9	8,6	8,6
Lenkija	25,4	24,3	24,1	23,1	21,8
Portugalija	24,7	24,8	23,5	23,3	22,4
Slovakija	4,7	5,9	7,1	7	7,3
Ispanija	15,1	14,5	14,3	14,5	13,8
Švedija	5,3	5,1	5,1	5,3	5,4
Šveicarija	11,7	11,3	10,7	10,7	10,7
Jungtinė Karalystė	7,8	8,2	8,3	7,8	8
Estija	5,4	5,9	6,3	5,1	4,7
Slovėnija	6,6	5,7	5,8	5,8	6,2

Pastaba: sudaryta autorės remiantis OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) statistika (2008).

11 lentelė. Savarankiškai dirbančių moterų vidurkis procentais, nuo visų dirbančių moterų

Švedija	5,24
Danija	5,36
Estija	5,48
Slovėnija	6,02
Slovakija	6,4
Prancūzija	6,82
Airija	7,4
Islandija	8
Jungtinė Karalystė	8,02
Suomija	8,58
Vokietija	8,82
Olandija	8,86
Vengrija	9,66
Lietuva	10,86
Čekija	10,88
Šveicarija	11,02
Austrija	11,12
Ispanija	14,44
Belgija	14,94
Italija	21,12
Lenkija	23,74
Portugalija	23,74
Graikija	33,5

Pastaba: sudaryta autorės remiantis OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) statistika (2008).

12 lentelė. Ne visą darbo dieną dirbančių asmenų procentas nuo visų užimtųjų

	2002	2003	2004	2005	2006
Austrija	13,6	13,5	15,4	16	17,3
Belgija	17,9	18	18,9	18,5	19,3
Čekija	2,9	3,2	3,1	3,3	3,3
Danija	16	15,7	17,3	17,6	18,1
Suomija	11	11,3	11,3	11,2	11,4
Prancūzija	13,8	12,8	13,2	13,5	13,3
Vokietija	18,8	19,6	20,1	21,8	21,9
Graikija	5,6	5,6	6	6,1	7,5
Vengrija	2,6	3,2	3,3	3,2	2,7
Islandija	20,1	16	16,6	16,4	16
Airija	18,6	19,3	19,3	19,6	19,9
Italija	11,9	12	14,8	14,6	14,9
Liuksemburgas	12,5	13,3	13,2	13,9	12,7
Olandija	33,9	34,6	35	35,7	35,5
Lenkija	11,7	11,5	12	11,7	10,8
Portugalija	9,7	10	9,6	9,8	9,3
Slovakija	1,6	2,3	2,8	2,6	2,5
Ispanija	7,7	8	8,5	11,3	11,1
Švedija	13,8	14,1	14,4	13,5	13,4
Šveicarija	24,8	25,1	24,9	25,1	25,5
Jungtinė Karalystė	23,3	23,7	24	23,5	23,4
Estija	7,7	8,5	8	7,8	7,8
Slovėnija	4,9	5	7,5	7,4	9,6

Pastaba: sudaryta autorės remiantis OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) statistika (2008).

13 lentelė. Ne visą darbo dieną dirbančių asmenų % vidurkis, nuo visų užimtųjų

Slovakija	2,36
Vengrija	3
Čekija	3,16
Graikija	6,16
Slovėnija	6,88
Estija	7,96
Lietuva	9,16
Ispanija	9,32
Portugalija	9,68
Suomija	11,24
Lenkija	11,54
Liuksemburgas	13,12
Prancūzija	13,32
Italija	13,64
Švedija	13,84
Austrija	15,16
Danija	16,94
Islandija	17,02
Belgija	18,52
Airija	19,34
Vokietija	20,44
Jungtinė Karalystė	23,58
Šveicarija	25,08
Olandija	34,94

Pastaba: sudaryta autorės remiantis OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) statistika (2008).

14 lentelė. Užimtieji, dirbantys ne visa darbo dieną, tūkst.

	2002	2003	2004	2005	2006
Ne visą darbo dieną	152,4	137,3	120,9	104,4	148,8

Šaltinis: Statistikos departamentas, prie LR Vyriausybės (2008).

15 lentelė. Užimtieji pagal lytį, tūkst.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vyrai	707,8	726,2	733,8	750,9	755,8	777,7
Moterys	698,1	711,8	702,5	723,0	743,2	756,5

Šaltinis: Statistikos departamentas, prie LR Vyriausybės (2008).

16 lentelė. Užimtųjų vidutinis darbo užmokestis (bruto) pagal lytį, sektorius ir ketvirtis

	2007K1	2007K2	2007K3	2007K4
Vyrai				
Šalies ūkis be individualių įmonių	1 929,1	2 040,6	2 183,8	2 303,3
Valstybės sektorius	2 041,5	2 129,4	2 246,0	2 356,7
Privatus sektorius be individualių įmonių	1 887,3	2 008,8	2 162,0	2 284,1
Moterys				
Šalies ūkis be individualių įmonių	1 553,3	1 618,7	1 722,9	1 810,4
Valstybės sektorius	1 622,7	1 694,2	1 778,3	1 863,9
Privatus sektorius be individualių įmonių	1 490,0	1 551,5	1 674,1	1 762,7

Šaltinis: Statistikos departamentas, prie LR Vyriausybės (2008)

17 lentelė. Vidutinis visą ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų skaičius pagal ekonominės veiklos rūšis, sektorius ir metus

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Šalies ūkis su individualiomis įmonėmis							
Vidutinis visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičius	942 619	958 170	996 519	1 004 813	1 041 327	1 095 843	1 141 652
Vidutinis ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičius	108 739	113 215	152 779	154 864	154 475	144 461	150 136
Valstybės sektorius							
Vidutinis visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičius	409 415	391 659	395 641	384 020	373 100	373 092	375 301
Vidutinis ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičius	44 792	44 796	59 727	60 255	61 072	59 612	55 496
Privatus sektorius su individualiomis įmonėmis							
Vidutinis visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičius	533 204	566 511	600 878	620 791	668 227	722 751	766 350
Vidutinis ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičius	63 947	68 419	93 052	94 610	93 403	84 849	94 641

Šaltinis: Statistikos departamentas, prie LR Vyriausybės (2008)

18 lentelė. Darbdaviai ir savarankiškai dirbantys pagal užimtumo statusą ir lytį

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vyrai ir moterys	233,3	242,8	216,7	206,3	199,8	183,2
Vyrai	144,0	151,2	133,8	128,6	123,1	117,9
Moterys	89,2	91,6	82,9	77,7	76,6	65,2

Šaltinis: Statistikos departamentas, prie LR Vyriausybės (2008)

19 lentelė. Užimtumo sąryšis su migracijos saldo

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1397,208	53,411		26,160	,000			
	Migracijos saldo	,009	,009	,428	1,059	,338	,428	,428	,428

a. Dependent Variable: Užimtumas

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

20 lentelė. Darbo jėgos sąryšis su migracijos saldo

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	134,920	3,360		40,150	,000			
	Migracijos	-,009	,005	-,589	-1,631	,164	-,589	-,589	-,589

a. Dependent Variable: Paklausa

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

21 lentelė. Darbo jėgos pasiūlos sąryšis su migracijos saldo

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	260,349	34,469		7,553	,001			
	Migracijos saldo	-,007	,005	-,491	-1,261	,263	-,491	-,491	-,491

a. Dependent Variable: Darbo jėgos pasiūla

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

22 lentelė. Nedarbo sąryšis su migracijos saldo

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	13,522	3,994		3,385	,020			
Migracijos saldo	,000	,001	-,371	-,894	,412	-,371	-,371	-,371

a. Dependent Variable: Nedarbo lygis

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

23 lentelė. Vidutinio darbo užmokesčio sąryšis su migracijos saldo

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1128,660	284,886		3,962	,011			
Migracijos saldo	,022	,045	,216	,494	,642	,216	,216	,216

a. Dependent Variable: Vidutinis darbo užmokestis (bruto)

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

24 lentelė. Darbo jėgos paklausos sąryšis su visuomenės senėjimu

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	181,456	49,317		3,679	,014			
	Visuomenės senėjimas	-3,460	3,311	-,423	-1,045	,344	-,423	-,423	-,423

a. Dependent Variable: Darbo jėgos paklausa
 Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

25 lentelė. Darbo jėgos pasiūlos sąryšis su visuomenės senėjimu

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1179,402	253,386		4,655	,006			
	Visuomenės senėjimas	-64,330	16,998	-,861	-3,785	,013	-,861	-,861	-,861

a. Dependent Variable: pasiula
 Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

26 lentelė. Užimtumo sąryšis su užsienio investicijomis

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1319,485	24,516		53,821	,000			
Užsienio investicijos	,008	,001	,930	5,673	,002	,930	,930	,930

a. Dependent Variable: Užimtumas

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

27 lentelė. Darbo jėgos paklausos sąryšis su užsienio investicijomis

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	131,680	4,631		28,433	,000			
Investicijos	,000	,000	-,177	-,401	,705	-,177	-,177	-,177

a. Dependent Variable: Paklausa

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

28 lentelė. Darbo jėgos pasiūlos sąryšis su užsienio investicijomis

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	294,964	27,031		10,912	,000			
Užsienio investicijos	-,004	,002	-,797	-2,952	,032	-,797	-,797	-,797

a. Dependent Variable: Darbo jėgos pasiula

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

29 lentelė. Vidutinio darbo užmokesčio sąryšis su užsienio investicijomis

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	577,719	43,248		13,358	,000			
Užsienio investicijos	,041	,002	,991	16,918	,000	,991	,991	,991

a. Dependent Variable: Vidutinis darbo užmokestis (bruto)

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

30 lentelė. Nedarbo lygio sąryšis su užsienio investicijomis

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	19,892	1,489		13,361	,000			
Užsienio investicijos	,000	,000	-,952	-6,959	,001	-,952	-,952	-,952

a. Dependent Variable: Nedarbo lygis

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

31 lentelė. Užimtumo sąryšis su BVP

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1231,483	33,213		37,079	,000			
BVP	,003	,000	,949	6,726	,001	,949	,949	,949

a. Dependent Variable: Užimtumas

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

32 lentelė. Darbo jėgos paklausos sąryšis su BVP

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	133,741	7,201		18,573	,000			
BVP	-5,595E-5	,000	-,235	-,541	,612	-,235	-,235	-,235

a. Dependent Variable: Darbo jėgos paklausa

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

33 lentelė. Darbo jėgos pasiūlos sąryšis su BVP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	352,407	36,151		9,748	,000			
BVP	-,002	,001	-,858	-3,743	,013	-,858	-,858	-,858

a. Dependent Variable: Pasiūla

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

34 lentelė. Nedarbo sąryšis su BVP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	26,425	1,872		14,115	,000			
BVP	-,002	,000	-,970	-8,876	,000	-,970	-,970	-,970

a. Dependent Variable: Nedarbas

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

35. Vidutinio darbo užmokesčio sąryšis su BVP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	135,078	60,503		2,233	,076			
BVP	,017	,001	,993	19,076	,000	,993	,993	,993

a. Dependent Variable: VDU

Pastaba: sudaryta autorės SPSS 17.0 programa

36 lentelė. Darbo rinkos rodiklių ir juos veikiančių veiksnių realistinė prognozė

Metai/rodikliai%	Darbo jėgos paklausa	Darbo jėgos pasiūla	Užimtumas	Nedarbas	Vidutinis darbo užmokestis	Migracijos saldo	Gyventojų dalis virš 65 metų	BVP
2008	-5,26	-38,44	13,24	-60,79	86,42	221,48	12,36	105,14
2009	-5,34	-43,64	15,51	-73,19	104,13	225,73	13,85	126,18
2010	-4,74	-48,83	17,79	-85,62	121,87	190,98	15,34	147,26
2011	-4,44	-54,32	19,99	-97,65	139,05	173,38	16,92	167,66
2012	-4,81	-60,61	21,99	-108,57	154,65	194,75	18,72	186,20
2013	-5,39	-66,31	23,89	-118,92	169,42	229,03	20,36	203,75
2014	-5,31	-71,60	25,75	-129,13	184,00	224,08	21,88	221,07
2015	-5,09	-77,20	28,09	-141,90	202,24	211,09	23,48	242,73
2016	-5,21	-82,96	30,08	-152,77	217,76	218,14	25,14	261,17
2017	-5,45	-88,71	32,06	-163,59	233,20	232,53	26,79	279,51
2018	-5,60	-94,36	34,07	-174,53	248,83	241,32	28,41	298,08

Pastaba: apskaičiuota autorės, MS Excel programa.

36 lentelė. Darbo rinkos rodiklių ir juos veikiančių veiksnių pesimistinė prognozė

Metai/rodikliai%	Darbo jėgos paklausa	Darbo jėgos pasiūla	Užimtumas	Nedarbas	Vidutinis darbo užmokestis	Migracijos saldo	Gyventojų dalis virš 65 metų	BVP
2008	-2,51	157,32	2,17	-0,32	0,09	60,74	-43,82	2,57
2009	-2,55	154,73	3,31	-6,52	8,94	62,86	-43,07	13,09
2010	-2,25	152,13	4,44	-12,73	17,81	45,49	-42,33	23,63
2011	-2,10	149,39	5,55	-18,75	26,40	36,69	-41,54	33,83
2012	-2,28	146,24	6,55	-24,21	34,20	47,38	-40,64	43,10
2013	-2,58	143,39	7,49	-29,38	41,59	64,52	-39,82	51,87
2014	-2,53	140,74	8,43	-34,49	48,88	62,04	-39,06	60,53
2015	-2,42	137,95	9,60	-40,88	57,99	55,55	-38,26	71,37
2016	-2,48	135,07	10,59	-46,31	65,76	59,07	-37,43	80,59
2017	-2,61	132,19	11,58	-51,72	73,47	66,26	-36,61	89,76
2018	-2,68	129,37	12,58	-57,19	81,29	70,66	-35,80	99,04

Pastaba: apskaičiuota autorės, MS Excel programa.

37 lentelė. Darbo rinkos rodiklių ir juos veikiančių veiksnių optimistinė prognozė

Metai/rodikliai %	Darbo jėgos paklausa	Darbo jėgos pasiūla	Užimtumas	Nedarbas	Vidutinis darbo užmokestis	Migracijos saldo	Gyventojų dalis virš 65 metų	BVP
2008	-10,76	-429,98	35,38	-181,72	259,09	542,95	124,72	310,27
2009	-10,91	-440,37	39,93	-206,53	294,52	551,45	127,70	352,36
2010	-9,72	-450,75	44,48	-231,38	330,00	481,97	130,68	394,51
2011	-9,12	-461,73	48,88	-255,44	364,35	446,77	133,83	435,33
2012	-9,85	-474,32	52,88	-277,30	395,55	489,50	137,44	472,39
2013	-11,02	-485,72	56,67	-297,99	425,10	558,06	140,72	507,50
2014	-10,85	-496,30	60,41	-318,41	454,25	548,17	143,75	542,13
2015	-10,41	-507,49	65,09	-343,95	490,72	522,18	146,96	585,46
2016	-10,65	-519,02	69,07	-365,70	521,77	536,28	150,27	622,34
2017	-11,14	-530,52	73,03	-387,32	552,64	565,05	153,57	659,02
2018	-11,44	-541,80	77,04	-409,22	583,90	582,65	156,81	696,16

Pastaba: apskaičiuota autorės, MS Excel programa.