

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**Renata Rubštaitienė, Ingrida Šreiderienė**

**DARBO PASIŪLOS IR PAKLAUSOS SUDERINAMUMAS (STATYBŲ SEKTORIAUS  
PAVYZDŽIU)  
Magistro darbas**

**Šiauliai, 2007**

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**DARBO PASIŪLOS IR PAKLAUSOS SUDERINAMUMAS (STATYBŲ SEKTORIAUS  
PAVYZDŽIU)**

**Magistro darbas**

Socialiniai mokslai, ekonomika (04 S)

Magistro darbo autorės **Renata Rubštaitienė**, ..... **Ingrida Šreiderienė** .....

Vadovė **doc. Zita Tamašauskienė** .....

Recenzentas.....

**SANTRAUKA**

Renata Rubštaitienė, Ingrida Šreiderienė

**Darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumas (statybos sektoriaus pavyzdžiu)**

Magistrinis darbas

Magistro darbe išanalizuotas darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumas darbo rinkoje statybos sektoriaus pavyzdžiu. Pirmoje dalyje analizuojama teoriniai darbo rinkos, darbo bei darbo jėgos sampratos aspektai. Pateikti darbo pasiūlos ir paklausos bei pusiausvyros modeliai, juos įtakojantys veiksniai. Kartu analizuojamos valstybinės darbo rinkos reguliavimo priemonės bei vykdomos politikos kryptys Lietuvoje. Antroje dalyje nagrinėjami rodikliai apibūdinantys dabartinę esamą padėtį darbo rinkoje. Sudaryti darbo pasiūlą ir paklausą (statybų sektoriuje) įtakojančių veiksnių modeliai, kurie leido objektyviai įvertinti darbo pasiūlą ir paklausą šiame sektoriuje. Trečioje dalyje sukonkretinama iki darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyros atitikimo arba suderinamumo numatymo galimybių statybų sektoriuje. Nagrinėjama ar suformuluota darbo autorių mokslinio tyrimo hipotezė pasitvirtina.

**SUMMARY**

Renata Rubštaitienė, Ingrida Šreiderienė

**Compatibility between Labour Supply and Demand (based on building sector)**

Master's Paper

In the Master's Paper we analyse labour demand and supply compatibility in the labour market based upon building sector's example. In the first part we analyse theoretical aspects of labour market, labour and manpower concepts. We present labour supply and demand as well as equilibrium models and the factors, influencing them. Also we analyse the labour market regulation measures applied by the state as well as the directions of politics taken in Lithuania. In the second part we analyse the indices defining current situation in the labour market. We have made patterns of the factors influencing demand and supply in the building sector, which are used to assess objectively the labour supply and demand in the sector. In the third part we concretize down to prediction possibilities of labour supply and demand equilibrium conformity or compatibility in the building sector. We analyze whether the hypothesis formulated by the authors is verified.

## Turinys

<b>IVADAS</b>	9
<b>1. TEORINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI</b>	12
1.1. Darbo rinkos samprata bei vieta bendroje ekonomikos sistemoje	12
1.2. Darbo ir darbo jėgos sampratos aspektai	23
1.3. Darbo jėgos pasiūla ir paklausa	30
1.4. Valstybės vaidmuo darbo rinkai	46
1.5. Darbo pasiūlos ir paklausos lygio analizė	53
<b>2. STATYBŲ SEKTORIAUS APŽVALGA 2000-2005 m. LAIKOTARPIU</b>	58
2.1. Darbo paklausą įtakojantys veiksniai	60
2.2. Darbo pasiūlą įtakojančių veiksnių analizė	68
2.2.1. Demografiniai rodikliai	68
2.2.2. Užimtumo rodiklių dinamika statybų sektoriaus aspektu	74
2.2.3. Nedarbo rodiklių dinamika ir tendencijos	82
2.2.4. Darbo užmokesčio kitimo tendencijos ir perspektyvos	89
2.2.5. Migracijos įtaka darbo rinkai	93
<b>3. DARBO PASIŪLOS IR PAKLAUSOS SUDERINAMUMAS (STATYBŲ SEKTORIAUS PAVYZDŽIU)</b>	96
<b>IŠVADOS</b>	103
<b>LITERATŪRA</b>	108
<b>PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ</b>	113
<b>PRIEDAI</b>	116
1 Priedas Darbo išteklių ekonominėje sistemoje klasifikavimas ir įvertinimas	117
2 Priedas Nedarbo lygis Lietuvoje 2000-2005 metais	118
3 Priedas Bedarbių gyventojų išsimokslinimas	119
4 Priedas Minimalaus ir vidutinio atlyginimo skirtumai ES valstybėse narėse 2004 m.	121
5 Priedas Migracijos pasekmės	122
6 Priedas Oficialios tarptautinės emigracijos pokytis	123
7 Priedas Darbo biržoje užregistruotų laivų darbo vietų skaičiaus dinamika pagal apskritis	124

## Lentelių sąrašas

<b>1 lentelė.</b> Vidinių ir išorinių rinkų skirtumai .....	16
<b>2 lentelė.</b> Darbo jėgos pasiskirstymo kriterijai ir požymiai .....	29
<b>3 lentelė.</b> Pasiūlos elastingumas darbo užmokesčiui .....	34
<b>4 lentelė.</b> Paklausos elastingumas darbo užmokesčiui .....	39
<b>5 lentelė.</b> Darbo paklausos poslinkiai .....	39
<b>6 lentelė.</b> Statybos leidimai naujų negyvenamųjų pastatų statybai .....	62
<b>7 lentelė.</b> Statybos leidimų naujų pastatų statybai retrospektyva ir perspektyvos tendencijos .....	63
<b>8 lentelė.</b> Pastatytų butų skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos .....	64
<b>9 lentelė.</b> Pridėtinės vertės, tenkančios vienai faktiškai dirbtai valandai ir darbo našumo pokyčiai.	66
<b>10 lentelė.</b> Šalies gyventojų skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos .....	68
<b>11 lentelė.</b> Šalies gyventojų pasiskirstymas pagal amžių 2000-2005 m. ....	70
<b>12 lentelė.</b> Šalies gyventojų sudėtis amžiaus grupėse .....	71
<b>13 lentelė.</b> Ikdirbingo amžiaus grupės skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos .....	71
<b>14 lentelė.</b> Darbo jėgos skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos .....	74
<b>15 lentelė.</b> Dirbantieji statybos sektoriuje pagal ekonominius sektorius .....	76
<b>16 lentelė.</b> Užimtų gyventojų statybų sektoriuje skaičiaus retrospektyvos ir perspektyvos tendencijos .....	77
<b>17 lentelė.</b> Užimtų gyventojų skaičius statybų sektoriuje 2000–2005 metais pagal lytį .....	78
<b>18 lentelė.</b> Užimtų pagrindinėse ekonominėse veiklos sferose išsilavinimas 2005 m. ....	79
<b>19 lentelė.</b> Nedarbo lygio tyrimų duomenimis dinamikos rodikliai 2001–2005 metais .....	81
<b>20 lentelė.</b> Bedarbių skaičiaus didėjimo tempai .....	82
<b>21 lentelė.</b> Darbo jėgos intensyvumo rodiklis bei jo kitimo dinamika 2000–2005 m. laikotarpiu ...	83
<b>22 lentelė.</b> Bedarbių pagal išsilavinimą neturinčių kvalifikacijos sudėtis .....	84
<b>23 lentelė.</b> Bedarbių skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos statybų sektoriuje .....	87
<b>24 lentelė.</b> Bedarbių skaičiaus ir laisvų darbo vietų skaičiaus dinamika šalyje darbo biržos duomenimis .....	87
<b>25 lentelė.</b> Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis statybos sektoriuje .....	89
<b>26 lentelė.</b> Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio retrospektyva ir perspektyvos tendencijos statybų sektoriuje .....	90
<b>27 lentelė.</b> Migracija iš Lietuvos 2000-2005 m. ....	92
<b>28 lentelė.</b> Darbo jėgos paklausa statybų sektoriuje 2000-2005 m. (tūkst.) .....	96
<b>29 lentelė.</b> Sektoriaus plėtros perspektyvas rodantys rodikliai .....	96

<b>30 lentelė.</b> Darbo pasiūlos ir paklausos santykis pasiskirstymas pagal skaitlingiausias profesijas statybų sektoriuje, Lietuvoje .....	97
<b>31 lentelė.</b> Darbo jėgos pasiūla statybų sektoriuje 2000-2005 m. pirmuoju variantu .....	98
<b>32 lentelė.</b> Darbo jėgos pasiūla statybų sektoriuje 2000-2005 m. antruoju variantu .....	99
<b>33 lentelė.</b> Statybų sektoriaus darbo pasiūlos ir paklausos suvestinė 2000–2005 metų laikotarpiu .	99
<b>34 lentelė.</b> Statybų sektoriaus darbo pasiūlos ir paklausos suvestinė 2006–2010 m. laikotarpiu ...	100

## PAVEIKSLAI

<b>1 pav.</b> Darbo rinkos samprata .....	11
<b>2 pav.</b> Darbo rinka kaip ekonominė sistema.....	13
<b>3 pav.</b> Darbo rinką sąlygojantys veiksniai .....	17
<b>4 pav.</b> Darbo rinka .....	19
<b>5 pav.</b> Darbo rinkos teorijos sąsajos su kitomis teorijomis .....	21
<b>6 pav.</b> Darbo jėgos sudėtis .....	27
<b>7 pav.</b> Srautai darbo rinkoje .....	27
<b>8 pav.</b> Darbo pasiūlą lemiantys veiksniai .....	31
<b>9 pav.</b> Darbo pasiūlos kreivė .....	31
<b>10 pav.</b> Darbo užmokestis ir darbo jėgos pasiūla darbo rinkoje .....	32
<b>11 pav.</b> Darbo užmokesčio ir kvalifikuotos darbo jėgos kreivė .....	33
<b>12 pav.</b> Darbo pasiūlos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu .....	34
<b>13 pav.</b> Individualaus darbo pasiūlos kreivė .....	35
<b>14 pav.</b> Darbo paklausą lemiantys veiksniai.....	36
<b>15 pav.</b> Darbo paklausos kreivė .....	37
<b>16 pav.</b> Darbo paklausos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu .....	38
<b>17 pav.</b> Pasiūla ir paklausa rinkoje .....	40
<b>18 pav.</b> Pusiausvyra darbo rinkoje .....	41
<b>19 pav.</b> Valstybės politika darbo rinkoje.....	46
<b>20 pav.</b> Minimalaus atlyginimo įtaka darbo rinkai .....	50
<b>21 pav.</b> Darbo pasiūlą (statybų sektoriuje) įtakančių veiksnių modelis .....	57
<b>22 pav.</b> Darbo paklausą (statybų sektoriuje) įtakančių veiksnių modelis .....	58
<b>23 pav.</b> Pridėtinė vertė sukurta statybų sektoriuje, proc. ....	60
<b>24 pav.</b> Statybos įmonių ir bendrovių atliktų darbų apimtys .....	60
<b>25 pav.</b> Statybų sektoriaus darbdavių apklausos rezultatai (veiklos apimčių didinimas) .....	61
<b>26 pav.</b> Išduotų leidimų statybai kitimo tendencijos, 2000-2005 m. laikotarpiu .....	62
<b>27 pav.</b> Pastatytų butų skaičius Lietuvoje per 2000-2005 metų laikotarpį .....	64
<b>28 pav.</b> Bendroji pridėtinė vertė .....	66
<b>29 pav.</b> Gyventojų skaičius metų pradžioje .....	68
<b>30 pav.</b> Gyventojų natūrali kaita .....	69
<b>31 pav.</b> Demografinių charakteristikų tendencijos, 2000 – 2005 metų laikotarpiu .....	72
<b>32 pav.</b> Šalies gyventojų skaičiaus ir socialinių demografinių rodiklių koreliaciniai ryšiai .....	72
<b>33 pav.</b> Darbo jėgos aktyvumo lygis .....	74

<b>34 pav.</b> Užimtumo lygio rodiklis Lietuvoje .....	75
<b>35 pav.</b> Užimtų gyventojų išsilavinimo 2001 ir 2005 m. struktūra .....	76
<b>36 pav.</b> Užimti gyventojai statybų sektoriuje 2000-2005 m. ....	77
<b>37 pav.</b> Gyventojų užimtumą sąlygojantys koreliaciniai ryšiai .....	80
<b>38 pav.</b> Parengtų specialistų skaičius 2000-2005 metais .....	84
<b>39 pav.</b> Kokių žinių bei gebėjimų labiausiai trūksta .....	85
<b>40 pav.</b> Bedarbiai pagal ankstesnę užsiėmimą (dirbę statybų sektoriuje) .....	86
<b>41 pav.</b> Bedarbiai statybų sektoriuje pagal gyvenamąją vietovę .....	86
<b>42 pav.</b> Šalies ūkio vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 2000-2005 m. ....	88
<b>43 pav.</b> Darbuotojų skaičius pagal bruto darbo užmokesčio grupes statybų sektoriuje .....	90
<b>44 pav.</b> Darbo pasiūlos ir paklausos analizės ir prognozės rodiklių vertinimo schema .....	95



## IVADAS

**Temos pavadinimas:** „Darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumas (statybos sektoriaus pavyzdžiu)“.

**Tyrimo aktualumas.** Darbo pasiūlos ir paklausos derinimas yra svarbi bendros užimtumo problemos sudėtinė dalis, kurioje atsispindi ekonominės, socialinės, politinės ir demografinės Lietuvos vystymosi problemos.

Šis tyrimas itin aktualus, nes dėl padidėjusios darbo jėgos paklausos vis aštresne tampa darbo vietų užpildymo problema. Tai kelia ne tik darbdavių, bet ir valstybės institucijų, ekspertų, šalies visuomenės susirūpinimą. Darbo paklausa neatitinka darbo pasiūlos tiek dėl struktūrinio neatitikimo, tiek dėl darbo pasiūlos neatitikimo darbo rinkos poreikiams, tiek dėl išorinės migracijos veiksnio.

**Darbo tikslas** – remiantis Lietuvos ir užsienio autorių teoriniais tyrimais, įvertinti padėtį šalies darbo rinkoje ir jos raidos perspektyvas iki 2010 metų. Išanalizuoti darbo pasiūlą ir paklausą, parengti prognozes bei numatyti jų suderinimo galimybes rinkos sąlygomis statybos sektoriuje.

Remiantis iškeltu darbo tikslu, suformuluoti **pagrindiniai tyrimo uždaviniai:**

1. mokslinės literatūros analizės būdu išsiaiškinti, kas yra darbo rinka ir darbo jėga bei kokia jų vieta bendroje ekonomikos sistemoje;
2. įvertinti darbo rinkos padėtį Lietuvos mastu bei statybos sektoriaus pavyzdžiu;
3. išanalizuoti pagrindinius darbo pasiūlos ir paklausos rodiklius statybų sektoriuje;
4. parengti darbo pasiūlos ir paklausos prognozę;
5. numatyti darbo pasiūlos ir paklausos suderinimo galimybes statybų sektoriuje.

**Darbo objektas** – Lietuvos darbo jėga, jų pagrindinės socialinės–ekonominės charakteristikos, darbo pasiūlos ir paklausos nustatymas ir suderinimas statybų sektoriaus aspektu.

**Temos problemiškas.** Darbo rinką, kaip gana sudėtingą socialinį–ekonominį reiškinį, galima apibūdinti labai įvairiai, pabrėžiant vieną ar kitą jos savybę arba funkciją. Tiriant darbo rinką ekonominiu aspektu, nustatomi kriterijai, leidžiantys apibrėžti darbo jėgos kategoriją, sprendžiamos darbo pasiūlos ir paklausos suderinimo galimybės. Sparčiausiai besivystančiai statybos ūkio šakai būdingas darbo pasiūlos ir paklausos nesuderinamumas.

Mokslinėje literatūroje darbo pasiūlos ir paklausos problemos analizuojamos įvairiais aspektais: *darbo rinkos pasiūlos ir paklausos problemas* nagrinėjo ekonomikos klasikais Maršal A., Samuelson P.A., Smith A., Rikardo D. ir kt.; *darbo išteklių ir su jais susijusias sąvokas* analizavo Ehrenberg R.G., Gorelov N., Kostakov V., Martišius S., Onikienko V., Pocius A., Sergejeva G., Sucharevskij B., Šileika A., Vrublevkij V. ir kt.; *pasiūlos ir paklausos derinimo būdus bei strateginio palanavimo proceso naudojimo šiuolaikinius ypatumus* aptarė Adly P., Butkus S.F.,

Damidavičius M., Ruževskis B., Kabaila A., Khedrouri F., Mescon M.H., Motiekaitienė V., Palubinskas G.T., Schultz W.T., Strickland A.J., Thompson A.A. ir kt.; *darbo išteklių pasiūlos ir paklausos nustatymo metodologinius ir metodinius klausimus* nagrinėjo Sakalas A., Šileika A., Damidavičius M., Hart Robert A. ir kiti.

Darbe numatytiems tikslams ir uždaviniams pasiekti naudoti šie **metodai**:

- *abstraktus tyrimo metodas* – mokslinės literatūros ir teisės aktų analizė, leidusi apibūdinti ir pagrįsti darbo rinkos teorines nuostatas bei išryškinti pasiūlos ir paklausos pokyčius sąlygojančių veiksnių tarpusavio sąsajas;
- *elektroninių šaltinių analizė*, sudariusi galimybę plačiau apžvelgti darbo rinkos retrospektyvą bei perspektyvas Lietuvoje ir statybų sektoriuje;
- *sisteminė lyginamoji analizė*, lėmusi prielaidas kompleksiskai įvertinti darbo pasiūlos ir paklausos pokyčių dinamiką statybos sektoriaus pavyzdžiu;
- *matematinės statistikos metodai* (koreliacinė bei regresinė analizė, ekspertiniai metodai ir kt.), leidę pagrįsti statistines išvadas praktinių modelių plotmėje.
- *strateginio valdymo metodai*, naudoti formuojant darbo pasiūlos ir paklausos derinimo modelį.

Darbo **mokslinį naujumą** nusako gauti teoriniai ir praktiniai rezultatai. Darbe patikslintos darbo rinkos bei darbo jėgos sąvokos; suformuluoti pasiūlos ir paklausos įvertinimo ir prognozavimo loginiai principai ir numatytos pasiūlos ir paklausos suderinimo galimybės.

**Darbo pagrindą sudaro** antriniai Statistikos departamento prie LR Vyriausybės, Lietuvos darbo biržos tyrimų duomenys, OECD, Eurostat statistiniai, „Euromonitor International“ duomenys. Kokybiniam darbo pasiūlos ir paklausos tyrimo įvertinimui buvo pasirinkta VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos instituto užsakymu: UAB „RAIT“ atliktos reprezentatyvios verslo (darbdavių) apklausos duomenys (2005) ir TNS Gallup atliktos darbdavių apklausos rezultatai (2004).

Magistriniame darbe remtasi Darbo ir Socialinių tyrimų instituto atliktais tyrimais:

- „Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas“ (*Laisvų darbo vietų skaičiaus (darbo jėgos paklausos) dinamikos tendencijų analizė bei darbo vietų užpildymo netolygumo įvertinimas šalies regionuose*) (2006).
- Universitetų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kontekste (darbdavių ir jų įmonėse įdarbintų absolventų tyrimų duomenimis) (2003).
- Magistratūros ir Lietuvos ūkio poreikių atitikimas (2006).
- Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimas, (2004).

**Hipotezė.** Pastaraisiais metais sparčiai augo Lietuvos ekonomika, atsivėrė ES valstybių sienos. Šie pokyčiai turėjo įtakos užimtumo didėjimui bei ekonominei emigracijai. Lietuvos

apsisprendimas integruotis į ekonomines ir politines Europos struktūras kelia neišvengiamą poreikį integracijos kontekste derinti darbo pasiūlą ir paklausą. Dabartinei darbo rinkai būdingas kai kurių specialybių darbo pasiūlos ir paklausos nesuderinamumas. Sparčiai besivystančiame statybos sektoriuje darbo jėgos struktūra neatitinka darbdavių poreikių, o darbo jėga nespėja prisitaikyti prie ekonomikos pokyčių. Todėl iškyla darbo pasiūlos ir paklausos suderinimo numatymo būtinybė šalies statybų sektoriaus veikloje. Darbe iškelta hipotezė – ar įmanomas darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumas statybos sektoriuje.

**Tyrimo rezultatai.** Darbe daug dėmesio skiriama darbo rinkos įvertinimui bei analizei tam, kad padėtų nustatyti pasiūlos ir paklausos lygį bei perspektyvas statybų sektoriuje. Parengta darbo pasiūlos ir paklausos prognozė ir apskaičiuota pasiūla ir paklausa statybos sektoriaus pavyzdžiu. Pasiūlyti kai kurie statybų sektoriaus darbo jėgos užimtumo didinimo būdai.

**Tyrimo rezultatų reikšmingumas.** Šio magistrinio darbo rezultatai gali būti panaudoti tobulinant statistinių duomenų informacinę bazę, reikalingą sprendžiant pasiūlos ir paklausos prognozavimo, nesutapimo mažinimo problemas. Taip pat jie turėtų būti reikšmingi formuojant naują požiūrį į statybos darbo jėgą bei orientuojantis į tolimesnę ekonomikos plėtrą.

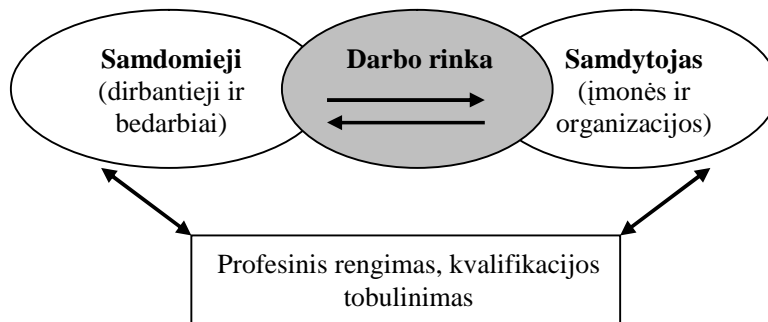
Rašant darbą, buvo susidurta su šiais sunkumais: naujausių bei išsamių statistinių duomenų apie darbo rinką trūkumu, nepakankama Lietuvos darbo biržos informacija apie laisvas darbo vietas statybų sektoriuje.

Darbas susideda iš trijų dalių: teorinės apžvalginės, teorinės analitinės ir taikomosios analitinės. Darbe yra 34 lentelės, 44 paveikslai, 7 priedų. Literatūros sąrašą sudaro 74 šaltiniai.

# 1. TEORINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI

## 1. 1. Darbo rinkos samprata bei vieta bendroje ekonomikos sistemoje

Rinkos ekonomikos santykius kuriančiose šalyse darbo rinka yra reiškinys, kuriame labiausiai išryškėja pereinamojo laikotarpio ekonominiai ir ypač socialiniai prieštaravimai. A. Schelten (1991) teigia, kad darbo rinka – „tai tiltas tarp individualių žmonių tikslų ir realiai egzistuojančių visuomeninių santykių“ (1 pav.).



1 pav. Darbo rinkos samprata

Šaltinis: Schelten A. (1991). *Einführung in die berufspädagogik*. Stuttgart. Franz Stener Verlag.

Darbo rinka yra palyginti naujas, oficialaus pripažinimo prasme, fenomenas Lietuvoje. Ir nors sampratos darbo rinka turinys atrodo gana akivaizdus, galimas tam tikras šios kategorijos daugiaprasmiškumas. Visų pirma, reikia skirti darbo jėgos rinkos ir rinkos mechanizmo, veikiančio darbo sferoje, sampratas. Pasak M. Stonkienės (1995) rinkos mechanizmas, veikiantis darbo sferoje, atspindi konkrečių, teisiškai įtvirtintų ekonominių subjektų tarpusavio sąveikos taisyklių sistemą, kurios pagrindas – rinkos santykiai orientuoti į santykinio balanso pasiekimą darbo pasiūloje – paklausoje, t.y. prekės – darbo jėgos ar sugebėjimo dirbti rinkoje ir numatantys nedarbo egzistavimą. Darbo rinkos samprata, kaip maksimaliai apibendrinanti, įvardina tik darbo pasiūlos ir paklausos galimybę.

Apibūdinant darbo rinkos sąvoką, ją galime naudoti plačiąją ir siaurąją prasme. Visa tai priklauso nuo to, kas laikoma darbo rinkos subjektu. Darbo rinkos subjektai yra pirkėjas ir pardavėjas. Darbo rinkoje pirkėjas ir pardavėjas turi specifinį socialinį statusą. Jie sąveikauja kaip darbdavys (darbo jėgos pirkėjas) ir darbuotojas (specifinės prekės – darbo jėgos arba savo sugebėjimo pardavėjas). Darbo rinka plačiąją prasme aprėpia darbdavius, samdomuosius darbuotojus ir bedarbius, o siaurąją prasme ji apima darbdavius ir potencialius darbuotojus, siekiančius sudaryti darbo sutartį.

Vladimirova L.P. (Владими́рова, 2000) apibūdindama darbo rinką teigia, kad tai „daugiafunkcinis mechanizmas, kuris formuojasi įtakojamas daugumos ekonominių ir socialinių faktorių ir tuo pačiu jis pats savaime daro įtaką“.

Darbo rinka yra sudėtingas socialinis ir ekonominis reiškinys, todėl jos apibūdinimas gali būti labai įvairus. Pasak B. Martinkaus (2000), rinka anksčiau buvo suvokiama kaip tam tikra vietovė, kurioje perkamos ir parduodamos prekės, todėl „darbo rinką“ siaurąja prasme galima būtų įvardyti erdve, kurioje vyksta darbo jėgos mainai. Kadangi darbo jėga į ekonomines veiklas įtraukiama per samdos santykius, kurio subjektais yra darbdaviai, samdomieji darbuotojai ir tarpininkaujančios darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos, tai darbo rinkos pagrindinis tikslas, pasak M. Daminavičiaus (1999), „yra darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymas“.

Šiuolaikinėje visuomenėje, kaip teigia G. Liulčenko, A. Markauskienė, S. Nikitina (1995), darbo rinka apima santykių visumą, perkant ir parduodant darbo jėgą. Pastarosios pasiūla ir paklausa formuojama įvairiuose lygiuose (Nikitina, 1994), o darbo rinkos santykiai gali būti grindžiami įvairiomis teorijomis ir skirtingu požiūriu į santykius darbo rinkoje. Todėl akivaizdu, kad darbo rinka privalo derintis prie ją veikiančių išorinių ir vidinių veiksnių“ (Streikutė ir Šnapštienė, 2006). Nikitina S. ir Markauskienė A. (1998), apibrėždamos darbo rinką, būtent tai ir pažymi. Jų nuomone, darbo rinka suprantama kaip - „visuomeninių santykių, atspindinčių ekonomikos išsivystymo lygį ir konkrečiu laikotarpiu pasiektą įmonių, darbuotojų ir valstybės interesų suderinimo laipsnį, visuma.

Ekonominių studijų teoretikai darbo rinkos analizei pasitelkia tas pačias sąvokas kaip ir materialinių prekių rinkai, tačiau be gamybos veiksnių darbo rinkoje svarbią vietą užima žmogiškasis veiksny, jo socialinės, psichologinės, biologinės savybės, be to, pati darbinė veikla papildoma natūriniais, socialiniais, techniniais aspektais.

B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005) rėmėsi kai kurių autorių darbais (Murlis, Fitt, 1991; Moser, 1987; Marshall, 1993; Elliott, 1991; Mayer, 1990; Martinkus, 1996; Savanevičienė, 1996), ir *darbo rinką* apibrėžia kaip *vietą arba procedūrą, kurioje sąveikauja darbdavys, darbuotojas ir darbo ieškantis asmuo, norėdamas sutarti dėl pačios darbinės veiklos (apmokamo užimtumo) sąlygų, laiko, darbo užmokesčio, socialinių išmokų bei garantijų ir pan.*

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

Kai kurie autoriai (Martinkus, 2006) apibūdina darbo rinką taip – „tai darbo jėgos paklausos bei pasiūlos reguliatorius“. Plečiantis gamybai, išauga poreikis darbo jėgai, o tai daro įtaką darbo

užmokesčiui. Klasikiniame rinkos ekonomikos modelyje rinka atlieka ne tik individualių ir visuomeninių interesų derinimo funkciją, bet ir užtikrina geriausią gamybos veiksnių panaudojimo lygį ir visišką darbuotojų užimtumą, nes didėjant pasiūlai mažėja darbo užmokestis ir mašinos pakeičiamos gausesne pigia darbo jėga.

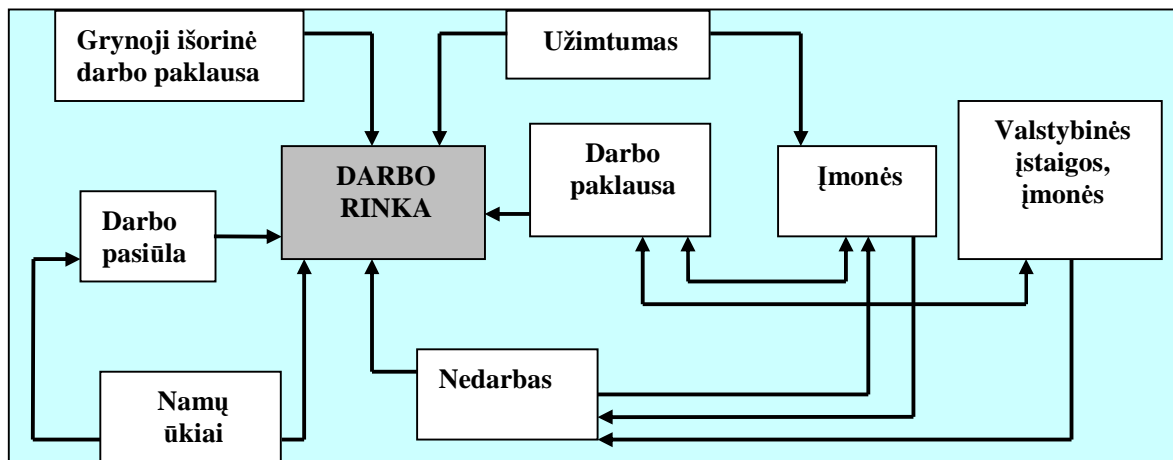
Darbo rinka gali būti **oficialioji ir neoficialioji**. Praktikoje abi darbo rinkos yra glaudžiai susijusios ir yra vieningos darbo rinkos sudėtinės dalys. Oficialioji darbo rinka numato:

1. Darbo pasiūlos laisvę, t.y. pasirinkimo laisvę tarp užimtumo ir nedarbo, laisvą profesijos ir veiklos rūšies pasirinkimą, atsižvelgiant į asmeninius interesus ir visuomeninius poreikius;
2. Darbo paklausos laisvę, t.y. samdymo ir atleidimo iš darbo laisvę darbdaviams, laikantis darbo įstatymų bei garantuojant darbuotojų interesų apsaugą.

Svarbiausi darbo rinkos elementai yra šie: **darbo pasiūla ir paklausa, darbo rinkos konjunkštūra, darbo jėgos kaina (darbo apmokėjimas), konkurencija, darbo rinkos infrastruktūra**.

Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne (1998) darbo rinka apibūdinama kaip „darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jos kaina – darbo užmokestis“. Taip darbo rinka apibūdinama kaip rinkos ekonomikos dalis.

Kadangi darbo rinka gali būti įvairiai apibrėžiama ir gali būti parodoma iš visų pusių, aprašoma įvairiuose lygiuose, tai darbo rinkai ištirti atsirado galimybė apibūdinti ją kaip visą sistemą su atitinkama struktūra ir mechanizmu (Михнева, 2001).



**2 pav.** Darbo rinka kaip ekonominė sistema (V. Leontjeva makroekonominio modelio fragmentas)

Šaltinis: Михнева С.Г. (2001). *Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход)*. Монография. Волгоград: Волгоградский государственный технический университет.

Darbo rinka gali būti išskirta iš V. Leontjevės (В. Леонтьева) makroekonominės sistemos ir pateikiama kaip savarankiška žemesnės eilės ekonominė sistema (žr. 2 pav. ).

Tuo pačiu iš makroekonominio modelio kaip savarankišką ekonominę sistemą galima išskirti ekonominių išteklių sistemą, kurios ribose darbo rinka bus, priklausomai nuo sistemos apibūdinimo detalumo laipsnio, arba kaip posistemė arba kaip jos atskiras elementas. Kaip matome, netgi vieno makroekonominio modelio ribose darbo rinka kaip tyrimo objektas gali būti tiek savarankiška sistema, tiek posistemė ar atskiras elementas aukštesnės nei pati darbo rinka eilės sistemoje. Tai gerokai apsunkina darbo rinkos pažinimo procesą ir sudaro daugybę priėjimo prie jo struktūrinio-sisteminio apibūdinimo būdų (Михнева, 2001).

Kaip jau teigėme, darbo rinką taip pat galima apibrėžti kaip visuomeninio darbo paskirstymo ir perskirstymo tarp verslo rūšių (šakų) ir veiklos sričių (profesijų) ekonominį mechanizmą, užtikrinantį gamybos ir darbo efektyvumą, remiantis visuomenės poreikių struktūra. Esminis darbo rinkos tikslas – „mažinti laiko sąnaudas, reikalingas kiekvieno kontrahento (tiek darbdavio, tiek paties ieškančio asmens) darbo paieškoms darbo rinkoje ir sudarant darbo sutartį“ (Martinkus Beržinskienė, 2005). Tačiau darbo rinkos santykių negalime traktuoti tik kaip darbo jėgos pirkimą–pardavimą. Šių dienų darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos. Pasak B. K. Paulavičiaus (2002) „tai racionalus darbo išteklių panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas, ieškančių darbo žmonių apmokymas ir perkvalifikavimas“.

Darbo rinka yra viena iš paslankiausių ir dinamiškiausių sistemų, ji yra formuojama išorinių faktorių, pagrindinis iš jų yra technologijos progresas (Михнева, 2001).

Kaip teigia Martinkus ir Beržinskienė (2005), remiantis įvairių autorių (Layard, 1991; Jackman, 1991; Nickell, 1991; Berggren, 1992; Clawson, 1980; Klein, 1989; Vorg, 1990) studijų teoriniais rezultatais, galime teigti, kad ideali darbo rinka turi pasižymėti:

- *Darbo jėgos pasiūla* (darbo jėgos kiekis darbo rinkoje) *adekvati darbo jėgos paklausai* (darbo vietų skaičiui darbo rinkoje);
- *Gana trumpu laiko tarpu* nuo asmens pasirodymo darbo rinkoje iki darbo sutarties sudarymo. Kitaip tariant, darbo sutartis sudaroma, kai laisvos darbo vietos ir asmens pasirodymas darbo rinkoje sutampa.
- *Visi darbuotojai ir laisvos darbo vietos palieka darbo rinką rezultatyviai*, t.y. pasibaigus darbo sutarties terminui.

Vertinant idealios darbo rinkos požymius, Martinkus ir Beržinskienė (2005) pažymi, „kad reali darbo rinka toli gražu nėra ideali, nes: *Pirma*. Darbo jėgos pasiūla paprastai neatitinka darbo jėgos paklausos darbo rinkoje. Be kiekybinių nesutapimų, egzistuoja ir struktūrinis disbalansas (profesinis, kvalifikacinis, geografinis ir pan.). *Antra*. Įeinantys į darbo rinką darbo jėgos srautai

nelygūs darbo vietų, įeinančių į darbo rinką, srautams. *Trečia*. Susidaro gana ilgas laiko tarpas nuo momento, kai asmuo patenka į darbo rinką, iki momento, kai sudaroma darbo sutartis. *Ketvirta*. Darbo jėgos išėjimas iš darbo rinkos ne visuomet sutampa su darbo vietų likvidavimu, o ir pats abiejų šalių pasitraukimas ne visuomet yra rezultatyvus. Darbuotojas gali palikti darbo rinką praradęs viltį įsidarbinti, o darbo vietos gali būti priverstinai pašalinamos iš darbo rinkos jas likviduojant. *Penka*. Darbo rinkoje esama diskriminacijos pasirenkant ir samdant darbuotojus.

Visos šios ir kitos priežastys sąlygoja darbo rinkos neapibrėžtumą, kartu išryškintas poreikis jos funkcionavimo efektyvumui didinti.

Anot R. Laužacko (1999), pagal darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį darbo rinką gali būti:

### ***1. Nulinė (subalansuota).***

Darbo jėgos pasiūla sutampa su paklausa. Teoriškai tai ideali ir praktiškai sunkiai pasiekiamą darbo rinkos situacija. Tai padėtis, kurios siekiama kiekvienos šalies ar regiono darbo rinkos, ypač aktyviosios, politika. Darbo jėgos pasiūla niekuomet visiškai neatitinka paklausos, nes ekonomikos vystymosi požiūriu reikalingas optimalus darbo rezervas, vadinamas natūrali nedarbo norma, kai nedarbas yra 3-4 procentai, kurie skaičiuojami nuo ekonomiškai aktyvių gyventojų, t.y. bendro dirbančiųjų ir bedarbių skaičiaus. Esant tokiam nedarbo lygiui, sakoma, kad šalyje yra visiškai užimtumas. Bandytas pasiekti 100 procentų užimtumą nedarbo sąskaita sudaro tik užimtumo iliuziją ir sąlygoja neracionaliu, neefektyvų darbo jėgos panaudojimą.

### ***2. Perteklinė.***

Darbuotojų pasiūla viršija jų paklausa. Ekonominių krizių, nuosmukių metu, kai sumažėja gamybos ir paslaugų apimtis ir ilgą laiką yra aukštas nedarbo lygis, susidaro ši prietaringiausia ir socialiai skaudžiausia darbo rinkos situacija. Labai lokaliaje teritorijoje jos priežastys gali būti atsitiktinės (pvz., stichinės nelaimės ar staigus vienos didelės įmonės bankrotas).

### ***3. Deficitinė.***

Tai situacija, kai darbo vietų pasiūla viršija darbo jėgos pasiūlą. Tokioje rinkoje atsiradęs darbo jėgos trukumas gali atrodyti patrauklus socialiniu požiūriu, tačiau jis trukdo spartesniam ekonomikos vystymuisi. Platesniame kontekste darbo deficitas yra rimtas ekonomikos vystymosi trukdis. Investicinis kapitalas aktyvesnis ten, kur darbo rinką neperteklinė, t.y. investicijoms pakanka darbo jėgos, o šios kvalifikacija atitinka investicine strategija. Siekiant didinti darbo jėgos paklausos ir pasiūlos atitikimą, tikslinga nuolat tirti profesijų ir kvalifikacijų poreikį darbo rinkoje. Svarbu sudaryti palankias ir patrauklias ekonomines sąlygas darbdaviams dalyvauti darbo jėgos formavimo ir jaunimo įdarbinimo programose.

Ekonominėje literatūroje išskiriami šie darbo rinkos modeliai: **išorės, arba profesinė darbo rinka**, kuri reiškiasi darbo jėgos judėjimu tarp firmų ir įmonių, ir **vidaus darbo rinka**, kuri reiškiasi darbuotojų judėjimu įmonės viduje.



**Vidinė** (*insider*) darbo rinka tai įmonės vidaus darbo rinka, apimanti visus darbuotojus. Tokioje darbo rinkoje samdomasis darbuotojas įtraukiamas į ilgalaikius samdos santykius su konkrečiu darbdaviu, kuris įsipareigoja ir siekia užtikrinti savo darbuotojui stabilų užimtumą, progresyvų atlyginimą, geras darbo ir socialinio draudimo sąlygas. Darbuotojas gali kelti savo kvalifikaciją, kopti karjeros laiptais, gali persikelti iš vienos darbo vietos į kitą tik tos pačios įmonės ribose. Tokioje rinkoje veikia ekonominių ir socialinių paskatų sistema, kuri „pririša“ žmogų prie darbdavio materialiai ir psichologiškai. Darbo stažas toje pačioje įmonėje tampa darbuotojo profesinio įvertinimo kriterijumi, taip pat aukšto socialinio prestižo rodikliu.

Tuo tarpu **išorinė** (*outsider*) (kartais dar vadinama atvira) darbo rinka – tai įmonės išorėje esanti darbo rinka. Išorinėje darbo rinkoje darbuotojų srautas juda tarp juridškai savarankiškų tos pačios šakos arba skirtingų gamybos šakų įmonių. Samdos santykiai išorinėje rinkoje apima tų profesijų ir specialybių darbuotojus, kurie palikę ankstesnę darbovietę, gali susirasti darbo kitur. Šio tipo rinkai būdinga aštri konkurencija tarp pretendentų darbo vietai užimti bei silpna teisinė užimtumo užtikrinimo bazė. Įmonės savininkas gali atleisti darbuotoją iš užimamų pareigų dėl formalaus preteksto. Darbuotojai aktyviai ieško darbo bet kurioje įmonėje. Profesinei darbo rinkai būdingas aukštas darbo jėgos mobilumas, susijęs su naujos darbo ar gyvenamosios vietos paieška (Paulavičius, 2002).

1 lentelėje pateikta vidinės ir išorinės darbo rinkų skirtumai: skirtingas darbo užmokestis, užimtumo pastovumas, darbo jėgos ir išsilavinimo lygis bei kvalifikacija.

1 lentelė.

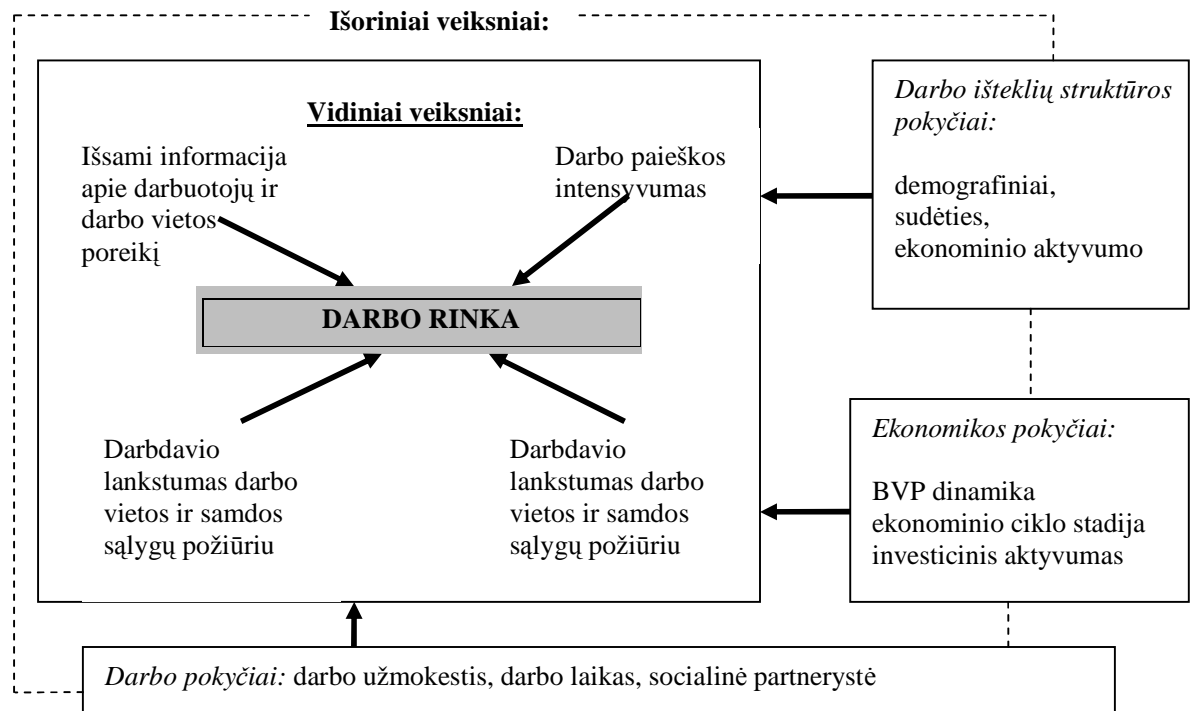
### Vidinių ir išorinių darbo rinkų skirtumai.

	<b>Vidinė (<i>insider</i>)</b>	<b>Išorinė (<i>outsider</i>)</b>
Darbo užmokestis (C.Kerr, P.B. Doeringer, M.J. Piore, L.C. Thurow)	Nelankstus, aukštas, nepriklauso nuo bendros pusiausvyros daro rinkoje.	Lankstus, nustatomas rinkos pusiausvyros. Žemas, palyginus su vidinės darbo rinkos darbuotoju.
Užimtumas (C.Kerr, P.B. Doeringer, M.J. Piore)	Pastovus	Nestabilus, dažnas nedarbas.
Išsilavinimas (L.C. Thurow, P.B. Doeringer, M.J. Piore,)	Aukštas	Žemas
Kvalifikacija (B. Lutz, W. Sengerberger)	Specifinė, būdinga įmonei.	Standartizuota kvalifikacija ar kvalifikacijos neturėjimas.

Šaltinis: Matiušaitytė R. (2001). *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. Daktaro disertacija. Soc. Mokslai. Ekonomika. Kaunas.

Palyginus šiuos du darbo rinkos modelius buvo pastebėta, kad išorinė darbo rinka yra pagrindinis perteklinių darbuotojų šaltinis. Jai ypač būdingos tekamoji ir ciklinė nedarbo formos.

Kadangi darbo rinka – atvira sistema, jos funkcionavimo efektyvumui įtakos turi daugelis veiksnių. Jie gali būti priskiriami vidiniams ir išoriniams. Veiksnių struktūra, daranti įtaką darbo rinkai, pateikta 3 paveiksle.



**3 pav.** Darbo rinką sąlygojantys veiksniai

Šaltinis: Martinkus B., Beržinskienė D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai.

Ekonominės sistemos struktūroje be darbo rinkos, išskiriamos dar ir gamybos priemonių ir vartojimo reikmenų rinka, kapitalo rinka, inovacijų (naujovių) rinka. Darnus šių rinkų funkcionavimas užtikrina rinkos ekonomikos raidą. Darbo rinka veikia glaudžiai sąveikaudama su kitomis rinkomis, nors daugelis jos bruožų, kuriuos lemia socialinių, ekonominių ir kultūrinių veiksnių sąveika, leidžia ją išskirti kaip specifinę visoje rinkų struktūroje.

Remiantis dviejų autorių nuomone (Česnyienė, 1996) ir (Matiušaitytė, 2001) apie rinkai būdingas savybes išskiriančias ją iš kitų rinkų, galima suklasifikuoti taip:

1. Pagrindinė darbo rinkos savybė yra ta, kad darbas yra specifinis procesas, tiesiogiai susijęs su pačiu žmogumi. Darbuotojas parduoda savo darbą, tačiau jis išlieka pačio žmogaus nuosavybe. Prekių ir paslaugų pirkimas nedaro tiesioginio poveikio pirkėjo ir pardavėjo asmeniniam gyvenimui, o darbo rinkoje, perkant ir parduodant darbo jėgą darbo sąlygos ir darbo santykiai yra labai svarbūs žmogui. Todėl darbo veiksnio neužimtumas sukelia daug asmeninių ir socialinių problemų. Dėl minėtos priežasties darbo veiksnio panaudojimas priklauso ne tik nuo darbo užmokesčio dydžio, bet ir pasitenkinimo darbu, darbo prestižo, baimės, pastangų, lojalumo, darbo moralės, paaukštinimo galimybių, disciplinos, punctualumo, rūpestingumo, ištvermės ir kt. Taip pat

darbo veiksnio mobilumas bei lankstumas yra gana ribotas lyginant su kitais gamybos veiksniais. Priešingai nei technika, darbuotojai labiau veikiami aplinkos (šaltis, triukšmas, susižalojimo rizika ir kt.) ir yra tiek socialiai, tiek psichiškai priklausomos būtybės. Dėl ypatingos darbo reikšmės asmeniui, įvykiai darbo rinkoje yra žymiai labiau vertinami ir kritikuojami nei pokyčiai prekių ir pinigų rinkose.

2. Darbas nėra fondas – jis turi būti nuolat atnaujinamas už gamybos ribų, o žemė, kapitalas yra fondai – juos galima kaupti, jie išsaugo savo vertę ir nenaudojami.

3. Darbo rinka įvairialypė, ją sudaro daugybė dalinių rinkų besiskiriančių teritoriniu, administraciniu, profesiniu, kvalifikaciniu ir kitais požymiais.

4. Darbo rinkoje egzistuoja specifinis darbo paklausos ir pasiūlos sąveikos pobūdis – pasiūla mažiau pavaldi rinkos dėsniams nei paklausa, nes be ekonominių veiksnių didelį vaidmenį atlieka biologiniai, socialiniai, psichologiniai veiksniai, mažai pavaldūs arba visai nepavaldūs rinkos dėsniams (gyventojų sveikatingumas, mirtingumas, įžengimo į darbo rinką ir išėjimo iš jos amžius, gyvenimo būdas ir siekiai, pertraukos, susijusios su mokymu, sveikata ir kt.). J. Gaižiūno ir kitų autorių (1992) nuomone, „tiesioginio ryšio tarp darbo jėgos paklausos ir pasiūlos nėra vien jau todėl, kad didelis laiko tarpas skiria žmogaus gimimą ir jo vartimą darbo jėga. Darbo pasiūla reguliuoja ekonominiai, demografiniai, kultūriniai, psichologiniai, šeimyniniai, tautiniai ir kt. veiksniai, o darbo paklausą - labiau ekonominiai veiksniai, pelno dinamika. Neekonominiai veiksniai yra inertiški, todėl darbo pasiūla yra stabilesnė nei paklausa“.

5. Darbo rinkoje egzistuoja ypatingai didelis informacijos trūkumas. Darbo jėga nėra standartizuota prekė, todėl samdant darbuotojus sunku nustatyti jų sugebėjimus ir kvalifikaciją. Daugumai prekių pirkti ir parduoti yra naudojamos tradicinės prekybos formos: mažmeninė, didmeninė, turgaus. Darbo rinkoje ši sistema yra daug silpniau išvystyta, todėl darbo rinkos dalyviai neturi pakankamai išsamios informacijos apie situaciją darbo rinkoje.

6. Darbo rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai, kaip rinkos pasiūla ir paklausa, bet taip pat egzistuoja socialinis aspektas – veikiančių visuomeninių institucijų (darbo tarnybų, darbo teisės, profsąjungų, darbdavių sąjungų) susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. B. Martinkus ir A. Savanevičienė (1996) teigia, kad dėl šio kišimosi darbo rinka iš dalies praranda savo savybes, ji tampa informaciniu organizaciniu mechanizmu, kuris stengiasi sušvelninti nedarbą ir skatinti gamybos plėtrą. K.W. Rotschild teigia, jog darbo rinkos funkcionavimui reikalingas institucijų ir organizacijų įsikišimas (K.W. Rotschild, 1975). Prekių ar pinigų rinkoje neegzistuoja jokios į profsąjungą panašios organizacijos. Politikai taip pat daugiau kišasi į darbo rinką nei į kitas rinkas: įstatymiškai yra nustatomi minimalūs standartai, reguliuojantys darbo užmokestį, darbo trukmę, viršvalandžius, motinystės pašalpas, išaitines pašalpas ir pan. Valstybės intervencija į darbo rinką pakeitė teises ir institucines darbo rinkos sąlygas.

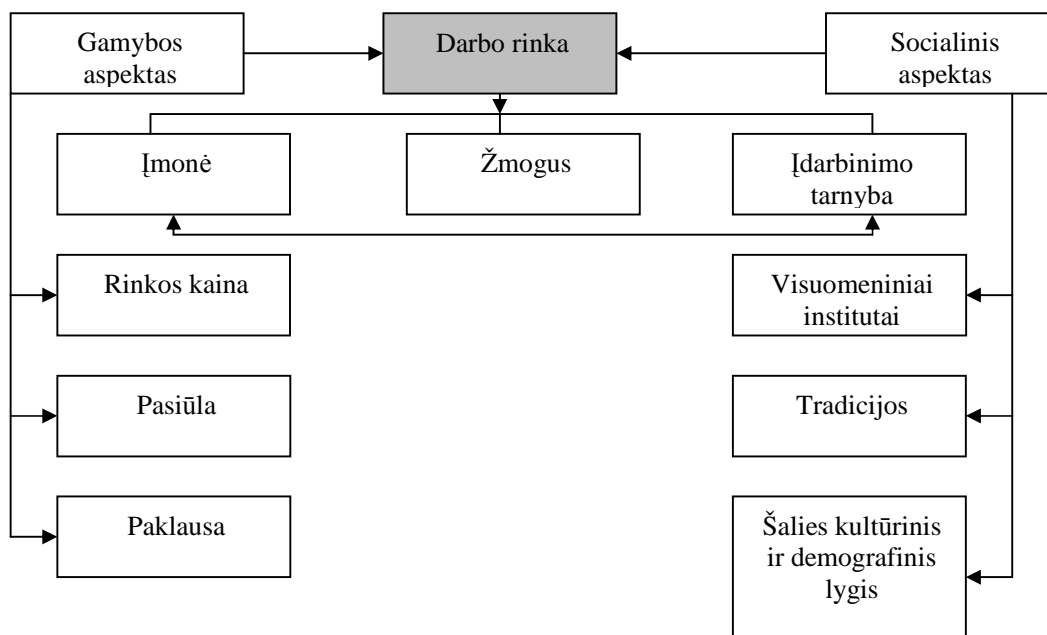
7. Darbo rinka turi specifinę struktūrą – čia daug darbą siūlančiųjų ir palyginti nedaug darbą perkančių. Darbuotojui darbo sutarties sudarymas yra svarbesnis nei darbdaviui, kuris paprastai turi didesnę pasirinkimą. Taip pat informacijos prasme darbdavys turi pranašumą prieš ieškantįjį darbo, nes darbdavys turi mažesnius informacijos rinkimo kaštus. Tačiau būna ir išimtiniai atvejai: visiško užimtumo situacija ir specifinės darbo jėgos trūkumas.

8. Kainos nustatymas darbo rinkoje skirtingas nei prekių rinkoje. Darbo užmokesčio dydis didžiąją dalimi priklauso nuo to, kaip save, savo socialinį statusą, vertina pats žmogus ir pan. Darbo užmokestis kaip darbo kaina atlieka dvigubą funkciją: tai kaštai, įtakojantys gamybos techniką, investicijas, iš kitos pusės tai svarbiausias daugumos gyventojų pajamų šaltinis. Didelę įtaką darbo užmokesčiui turi darbuotojų teisėms ginti susikūrusios profsąjungos, kurios yra tarsi atsakas į oligopolinę ar monopolinę įmonės struktūrą.

9. Darbo rinka lyginant su prekių rinka pasižymi dideliu stabilumu. Prekės dažnai perkamos ir parduodamos, o darbo rinkoje nei darbdaviai, nei patys darbuotojai nėra suinteresuoti didele kaita.

Visi šie minėti ypatumai išskiria darbo rinką iš konkurencinių materialinių prekių rinkų.

B. Martinkus (2006) bei kiti autoriai pateikia darbo rinkos situaciją, ji pavaizduota 4. pav.



4 pav. Darbo rinka

Šaltinis: Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas.

Matome, kad darbo rinką veikia ne vien ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla ir paklausa). Socialiniai aspektai suprantami kaip veikiančių visuomeninių institutų (profsąjungos, vyriausybės, įstatymų, diskriminacijos) kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Šie

visuomeniniai institutai padeda reguliuoti darbo rinką (Martinkus ir kiti 2006). Tačiau šioje schemoje neatsispindi kiti, ne gamybiniai ir socialiniai, aspektai. Darbo rinką veikia taip pat biologiniai, psichologiniai ir kiti veiksniai. Be to, darbo rinka yra neatsiejama nuo žmogaus. Kaip darbo rinka veikia žmogų taip ir žmogus veikia darbo rinką. Todėl darbo rinkos ir žmogaus poveikis turėtų būti abipusis.

Matiušaitytė (2001) teigia, kad kiekvieno asmens materialiai ir nematerialiai gerovė priklauso nuo jo situacijos darbo rinkoje. Nors darbo mechanizmas funkcionuoja kitaip nei prekių rinkos, tačiau darbo rinka atlieka tą patį vaidmenį, nes ji yra institucija, kurioje perskirstomi resursai. Tokiu būdu sukuriamą papildoma nauda. Darbo rinkoje įvairių institucijų dėka yra taip perskirstoma jėga, jog ji užtikrina geriausią išteklių panaudojimą bei didžiausią darbuotojų naudą.

Yra daug teorijų, skirtingu būdu nagrinėjančių vykstančius procesus darbo rinkoje (Heidrich, 1999). Tačiau nepavyko rasti vienos, susiejančios ir detalai klasifikuotos darbo rinkos teorijos, taip pat nėra ir vieningos nuomonės apie darbo rinkos teorijų klasifikavimą.

Darbo ekonomikos teorija - ekonomikos teorijos sudėtinė dalis, aiškinanti dvi pagrindines problemas: darbo rinkos struktūrą ir darbo rinkos funkcionavimo problemą bei rinkos subjektų sprendimų motyvus. Darbo ekonomikoje taip pat nagrinėjamos užimtumo problemos, pajamų paskirstymo ir pajamų garantijų problemos, valstybės socialinė politika.

Mūsų nuomone, darbo rinkos teorija yra sudėtinė darbo ekonomikos dalis, tačiau remiantis įvairių autorių (Martinkus, 2005) darbais, išskirtinos dvi kryptys, tiriančios procesus darbo rinkoje.

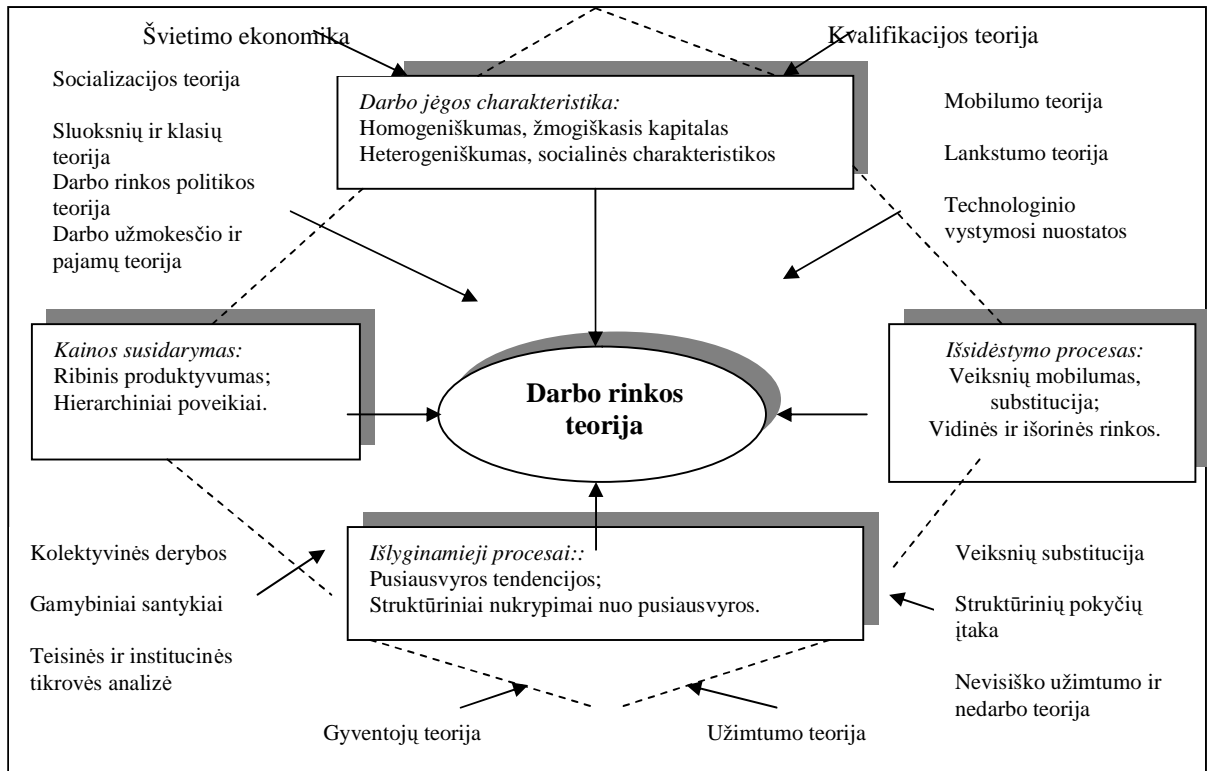
- *Darbo rinkos teorija (Labour Market Theory)*, analizuojanti darbo rinkos struktūrą, sudėtį, funkcionavimo galimybes (Schmid, 1995; Layard, 1991; Nickell, 1991); nagrinėjanti darbo našumo ypatybes (Berggren, 1992; Clawson, 1980; Klein, 1989); darbo jėgos išsidėstymo; derybų, susijusių su darbo užmokesčiu, galimybes (Mayer, 1991; Rolle, 1997); pasiūlos ir paklausos pusiausvyrų būsenas.

- *Darbo ekonomikos teorija (Labour economics)*. Darbo ekonomika sudaro siauresnę darbo rinkos teorijos mokslinę sritį, analizuojančią švietimo ekonomikos, techninės pažangos, globalizacijos procesų sąlygotus veiksniai bei įtaką darbo rinkai (Wielgosz, 1987; Carpenter, 1987; Womack, 1990; Jones, 1990; Roos, 1990); infliacijos ir nedarbo veiksniai (Sollow, 1998; Spycher, 1973; Thurow, 1987, ir kiti); darbo užmokesčio diferenciacijas įmonės lygiu ir derybas (Hearley, 1987; Geary, 1982; Kennan, 1982); darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykius (Bernardin, 1994; DeNisi, 1994; Worgotter, 1997; Huber, 1997).

Nors pastaruoju metu darbo ekonomika suskilo į dvi dalis: analitinę darbo ekonomiką ir institucinę darbo ekonomiką, tačiau daugelis autorių visgi apjungia šias dvi sritis į vieną ir jas nagrinėja bendrai. Darbo rinkos ekonomika koncentruojasi į rinkos santykius ir atsisako įmonės vidaus darbo santykių nagrinėjimo.

Galima išskirti dvi teorijas: *pirma*, nagrinėjanti procesus darbo rinkoje makroekonominiame lygmenyje ir *antra*, darbo rinkos teorija mikroekonominiame lygmenyje. Mikroekonominiu aspektu yra nagrinėjama darbo pasiūla ir paklausa, tobulos ir netobulos konkurencijos darbo rinka, makroekonominiu – užimtumas (nedarbas), darbo našumas, darbo užmokestis, infliacija bei diskriminacija.

Darbo rinkos teorijos sąsajas su kitomis darbo rinkos problemas analizuojančiomis teorijomis geriausiai atspindi F.P. Heidrich. (1999) pateikiama schema (žr. 5 pav.).



**5 pav.** Darbo rinkos teorijos sąsajas su kitomis teorijomis

Šaltinis: Martinkus B., Beržinskienė D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. KTU. Technologija. p.10.

Pateiktoje schemoje išskirtos keturios esminės sritys, labiausiai veikiančios darbo rinką: darbo jėgos charakteristikos, išsidėstymo procesai, kainos susidarymo interpretacinės nuostatos bei išlyginamieji procesai. Savo ruožtu šiuos veiksnius įtakoja kiti veiksniai ir nagrinėja įvairios teorijos: sluoksnių ir klasių teorija, socializacijos teorija, švietimo bei kvalifikacijos teorijos, mobilumo, užimtumo, gyventojų, darbo užmokesčio ir pajamų, darbo rinkos politikos teorija ir kt.

Apibendrinus šį skyrių galima teigti, kad:

- Darbo rinka suprantama kaip rinkos subjektų sistema: bedarbiai, darbuotojai ir darbdaviai bei jų organizacijos, darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai, taip

pat atskiri darbo organizacijos elementai, kaip darbo užmokestis, darbo sąlygos bei trukmė ir pan.

- Esminės sritys, labiausiai veikiančios darbo rinką, tai: darbo jėgos charakteristikos, išsidėstymo procesai, kainos susidarymo interpretacinės nuostatos bei išlyginamieji procesai.
- Darbo rinkos efektyvumas priklauso nuo ekonominės ir socialinės infrastruktūros. Įvairių institucijų kišimasis gali tiek teigiamai, bet dažniausiai neigiamai paveikti situaciją darbo rinkoje.
- Išanalizavus įvairių autorių teorinių studijų rezultatus ir apibrėžus idealios rinkos teorinę koncepciją, pažymėtina, kad realiai egzistuojanti darbo rinka toli gražu nėra ideali dėl darbo jėgos pasiūlos neatitiktims darbo jėgos paklausai darbo rinkoje.

## **1.2. Darbo ir darbo jėgos sampratos aspektai**

Darbo terminas egzistuoja nuo senų laikų, tačiau jo sąvoka nuo Antikos laikų iki šių dienų labai kito. Grynai ekonominę prasmę darbas įgavo tik atsiradus šiuolaikinei ekonomikos teorijai.

„Merkantilizmas pabrėžė darbo ir produktyvumo ryšį ir išskyrė produktyvią ir neproduktyvią veiklą. Tuo tarpu fiziokratai darbą suvokė kaip būtina žmogiškosios laimės sudedamąją dalį, nes materialių poreikių patenkinimas gali būti pasiekiamas tik per darbą. Tačiau darbas fiziokratų nuomone negalėjo būti kūrybiškas, jis tik tada produktyvus, kai siejasi su žeme, t.y. žemės ūkiu darbais. Klasikinė ekonomika atmeta fiziokratų aiškinimą: tik per darbą gamta gali duoti visuomenės išlikimui būtinas pajamas. Buvo žengtas svarbus žingsnis – darbas pradėtas laikyti gamybos veiksmu, prilygintas žemei ir kapitalui. Neoklasikinėje teorijoje darbas suprantamas kaip fizinė energija, kurią žmogus turi fiziškai ir protiška panaudoti, siekiant gauti naudą (H. Frambach, 1999, p. 424). Ankstyvieji neoklasikai vis tik darbą siejo su sunkiomis proto ir kūno pastangomis (W.S.Jevons, 1970, p. 189). Darbas jų požiūriu nėra tikslas pats sau, jis neturi jokios savo vertės. J.M. Keynes teorijoje darbas vertinamas ne tik savo produktyvumu, bet ir tuo, jog darbas reiškia žmonių užimtumą ir jo dėka gali būti išvengta negatyvaus asmeninio bei visuomeninio poveikio“ (Matiušaitytė, 2001).

Ekonomikos teorijoje ir pastaruosiu metu nėra vieningo darbo apibrėžimo. J.Gaižiūnas (1992) darbą apibrėžia kaip savarankišku veiksmu virtusį specifinį išteklių – žmonių sugebėjimą ir poreikių dirbti, kuris nėra tinkamas taupyti ir kaupti. Šiuo būdu darbas nėra turto analogas (sankaupa), bet yra gamybinių ir ūkinių procesų paversta žmogaus veikla. Paprastai darbo sąvoka siejama su tikslu, t.y. darbas apibūdinamas kaip veikla, kurios tikslas yra pajamų gavimas. Darbas turi tiek psichologinę, tiek ir socialinę reikšmę. Dirbdamas žmogus save realizuoja ir jaučiasi esąs naudingas

ir vertingas. Darbo įvertinimas gali būti tiek materialinis, tiek socialinio pripažinimo formos. Ekonomikos moksle yra apibrėžiami keli darbo tikslai. Pavyzdžiui, vieni autoriai darbą apibūdina kaip paslaugą, kuri yra paklausi ir ekonomiškai ribota, todėl duoda pajamas ar apdovanojimą (darbo užmokestį ir pan.). O kiti autoriai darbą apibrėžia kaip fizinę ir protinę asmenų veiklą, turinčią ekonominį tikslą. Tačiau negalima darbu vadinti tik žmogaus protinę ir fizinę veiklą ar paslaugą, duodančią pajamų, nes ne visa veikla yra darbas ir ne visos pajamos yra darbinės. Būtina pabrėžti, kad darbinė veikla susijusi su prekių ar paslaugų gamyba ir už jas gaunamomis pajamomis.

Rajzbergas B.A. (Райзберг, 2000) apibūdina darbą kaip žmogaus veiklos formą ir charakterizuoja trimis pagrindiniais požymiais:

1. tai sąmoninga ir tikslinga žmogaus veikla;
2. darbinė veikla reikalauja iš žmogaus papildomų veiklos sąnaudų;
3. žmonių veiksmus galima įvardinti darbu tik tada, kai jie pripažįstami visuomenės kaip veiklos rezultatas.

Darbas gali būti darbas dėl savęs ir darbas dėl kitų, tačiau bet koku atveju jis turi duoti naudą. Remiantis šiais požymiais darbą galime apibūdinti taip: „darbas yra sąmoninga, tikslinga, reikalaujanti energijos sąnaudų, rezultatyvi žmonių veikla“

Įvertinus įvairių autorių darbo sąvokos aiškinimą galime pateikti patikslintą darbo sąvoką, atitinkančią šiuolaikinio darbo proceso koncepciją taip:

**Darbas** – tai žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų. Šiame apibrėžime atsispindi trys pagrindiniai darbo komponentai: veikla (fizinė ir protinė), jos kryptingumas (paslaugų ar prekių gamyba) bei tikslai (ekonominiai).

Su darbo samprata susiduriama įvairiose disciplinose. Darbas gamtos mokslų, visų pirma fizikos, fiziologijos požiūriu, yra grynai energetinė sąvoka. Psichologiją su darbu sieja bet kokias protines pastangas, siekiant kokio nors tikslo. Visuomeniniu požiūriu darbas yra sąmoninga fizinė arba protinė veikla, kai dirbantis siekia tiesiogiai ar netiesiogiai patenkinti savo poreikius.

Darbo nagrinėjimas tik iš ekonominių pozicijų sulaukia daugelio įvairių disciplinų atstovų puolimų. Kaltinama, kad darbas nagrinėjamas vienašališkai, nes jis neatsiejamas nuo žmogaus, todėl negali būti nagrinėjamas atsietai nuo politikos, sociologijos, psichologijos ir kt. mokslų.

Paprastai darbo rinkos specialistai nagrinėja darbą kaip prekę ir darbo rinkos analizei naudoja tas pačias sąvokas kaip ir materialinių prekių rinkai. Ekonimine prasme darbas skiriasi nuo kitų gamybos veiksmų natūriniais, techniniais bei socialiniais aspektais. Apie darbo rinkai būdingas savybes išskiriančias ją iš kitų rinkų plačiau buvo rašyta pirmame skyriuje.



Darbas yra pirmoji ir svarbiausioji žmonijos egzistavimo ir tobulėjimo sąlyga. Nei gamybos veiksnys kapitalas, nei žemė be darbo yra neveiksmingi. Darbas gali būti klasifikuojamas pagal įvairius kriterijus: *Pagal poreikį*: fizinis, protinis, kūrybinis; *pagal išsilavinimo lygį*: kvalifikuotas, nekvalifikuotas, aukštos kvalifikacijos; *pagal hierarchiją*: vadovaujamas, vykdomasis; *pagal teisinę būklę*: darbdaviai, dirbantieji.

B. Martinkus (2003) teigia, kad darbo pobūdį lemia:

- naudojama technika, technologijų lygis. Jis lemia gyvojo darbo dalyvavimo lygį, pvz., automatizuotame darbe dalyvauja tik įdaiktintas darbas;
- darbo organizavimo lygis. Jis lemia darbo saugumą, intensyvumą, monotoniškumą ir pan.
- darbo jėgos lygis. Jis glaudžiai susijęs su naudojama technika, technologija, darbo organizavimu, kurie kelia reikalavimus darbo jėgai. Tuo pačiu darbo jėgos savybės veikia ir technikos, technologijos, darbo organizavimo lygį.

Tiek Lietuvos, tiek ir buvusios Sovietų sąjungos bei kitų užsienio valstybių mokslinėje literatūroje naudojamos sąvokos, apibrėžiančios žmones kaip vieną iš gamybos išteklių, nėra visuotinai priimtinos. Tokius terminus kaip „darbo jėga“, „darbo ištekliai“, „žmogiškasis kapitalas“, „darbo potencialas“ ir kt. įvairūs autoriai traktuoja nevienodai, dažnai juos vartoja kaip sinonimus arba nepagrįstai supriešina (Adamonienė, 2000). Todėl reikėtų šias sąvokas panagrinėti plačiau.

Ypač seniai tyrimuose naudojama sąvoka „darbo potencialas“ tapatinama su „darbo resursų“ sąvoka. Socialiniu ir ekonominiu požiūriu nuo 1980-ųjų metų bandyta šias sąvokas išskirti. Sergejeva G. ir Čižov L. rašo, kad „darbo potencialas“ – tai ne darbo resursai, kuriuos turi visuomenė, o darbingų gyventojų skaitlingumas ir jo kokybinės charakteristikos (lytis, išsilavinimas, profesinis pasirėngimas). Kostakov V. ir Popov A. nurodo, kad „šalies ir jos regionų darbo potencialas – tai atitinkami darbo resursai, nagrinėjami jų kiekybinio ir kokybinio vientisumo aspektu“. Vrublevskij V. mano, kad logiškiau darbo potencialą suprasti kaip visuomeninį darbuotoją atitinkamų darbo sąlygų visumoje, atspindint iš vienos pusės jo turinį, iš kitos – socialinį – ekonominį charakterį. Sucharevskij B. darbo potencialo sistemai priskiria gyventojus ir užimtumą, išsilavinimo lygį, darbo turinį, techninį darbo aprūpinimą, darbo našumą.

Darbo potencialo sąvoką apibūdina ekonomistai, filosofai, sociologai, demografai ir kt. Demografai darbo potencialo esmę laiko žmogaus darbingumą gyvenimo laikotarpyje. Adamonienė (2000) teigia, kad „darbo potencialas atspindi gamybinių jėgų sąveiką su gamybiniais santykiais ir jis vystosi ne tik veikiant daiktiniams gamybos faktorių poslinkiams, bet ir pokyčiams, vykstantiems gamybiniuose santykiuose“. Ir darbo potencialą apibūdina taip: „tai visų pirma

darbingi gyventojai regione, mieste, kaime ir t.t., kurių egzistavimą ir vystymąsi veikia techninės, ekonominės, socialinės, organizacinės, ekologinės ir kitos sąlygos“.

Kalbant apie darbo išteklių kokybę dažnai vartojama **žmogiškojo kapitalo** sąvoka. **Žmogiškasis kapitalas** – tai mokymosi ir praktinio patyrimo procese sukauptos žinios bei meistriškumas, padidinantis žmogaus veiklos produktyvumą (Adamonienė 2004).

Darbo išteklių ir darbo jėgos sąvokos dažniausiai vartojamos statistiniuose leidiniuose, tačiau sutinkamos ir moksliniuose. R. Adamonienė (2004) pažymi, kad Rusijoje darbo išteklių sąvoką pirmasis pavartojo S. Strumilinas 1920 metais nagrinėdamas gyventojų surašymo duomenis. Nuo tada šis terminas paplito ir Lietuvoje. Tradiciškai statistikoje bei įvairiuose kiekybiniuose tyrimuose darbo ištekliais laikomi žmonės, darbingo amžiaus darbingi asmenys, t.y. vyrai 16-59 metų, moterys 16-54 metų, išskyrus nedirbančiuosius I-os ir II-os grupių invalidus, karo invalidus ir nedirbančius darbingo amžiaus asmenis, gaunančius lengvatines senatvės pensijas; dirbantys 60 metų ir vyresni vyrai bei 55 metų moterys; dirbantys paaugliai. Tokia samprata statistinėje praktikoje buvo taikoma Lietuvoje iki 1991 metų. Ir iki to laiko ji buvo naudojama dviem prasmėm: kaip planinė - apskaitos kategorija ir kaip ekonominė kategorija.

Tiriant asmeninį gamybos veiksnį, ekonominėje literatūroje tvirtai išgalėjo **darbo jėgos sąvoka**, kurią Marksas K. apibūdino kaip visumą fizinių ir dvasinių sugebėjimų, kuriuos turi organizmas, gyvas asmuo, ir kuriuos jis paleidžia veikti kiekvieną kartą, kai gamina kurias nors vartojamas vertes. Todėl šiuo atveju iškilo „darbo išteklių“ ir „darbo jėgos“ kategorijų tarpusavio ryšio problema (Adamonienė, 2004).

Darbo rinka betarpiškai susijusi su šalies darbo ištekliais ir jų pasiskirstymu ekonominėse veiklose. **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 išsilavinimą (Navickas ir Paulavičius, 1999).

Kai kurie mokslininkai (Nemčenka V., Perlovas J.) laikosi tos nuomonės, kad darbo ištekliai – kategorija, išreiškianti platesnį ekonominių santykių ratą negu darbo jėga. Kaip nurodo Starodubskis V. „darbo išteklių sąvoka platesnė, o ne tapati darbo jėgos sąvokai“. Esinova (Есинова, 2003) teigimu ne visi darbingo amžiaus asmenys, sudarantys darbo išteklių masę, gali paleisti ar paleidžia veikti savo sugebėjimą dirbti, t.y. tampa „darbo jėga“.

„E. Saruchanovo nuomone, darbo ištekliai yra socialinė – demografinė sąvoka, kiekybinė kategorijos „darbo jėga“ išraiška. Jo darbuose nurodoma, kad žmogus yra ekonominės teorijos tyrimo objektas tik kaip sugebėjimo dirbti nešėjas. Ekonominė kategorija, t.y. kategorija, išreiškianti tam tikrus gamybinius santykius, yra darbo jėga, o ne žmogus, vadinasi, ir ne darbingi gyventojai, t.y. darbo ištekliai – kiekybinė kategorijos „darbo jėga“ išraiška“ (Adamonienė, 2000).

Darbo rinkos ir terminų sąvokų žodyne darbo ištekliai traktuojami kaip „šalies (regiono) darbingi gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Darbo išteklius apibūdina darbingų gyventojų skaičius...“. Jiems priskiriami visi darbingo amžiaus darbingi gyventojai, visi ikidarbingo ir podarbingo amžiaus asmenys. O **darbo jėga** – fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kuriuos galima panaudoti ekonominėje ar kitoje visuomeniškai naudingoje veikloje. Darbo jėgos pagrindą sudaro žmogaus darbingumas, t.y. sveikatos būklė, žinios ir įgūdžiai, leidžiantys atlikti tam tikro sudėtingumo ir apimties darbą.

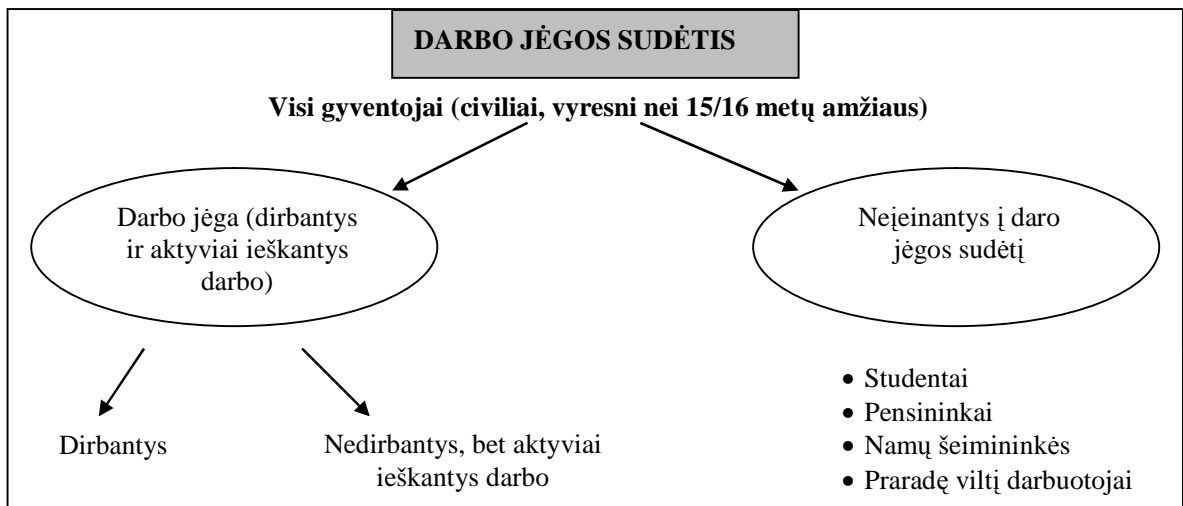
Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne **darbo jėga** traktuojami šalies darbingi gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas.

Pasak Kinderio (2004), sąvoka „darbo jėga“ pagal tarptautinius standartus naudojama dvejopa prasme: kaip visuminis žmonių gebėjimas dirbti ir kaip statistinis rodiklis, apibūdinantis ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių.

Toliau šiame darbe analizuotos darbo išteklių ir darbo jėgos sąvokos nebus supriešinamos, atsižvelgiant į ekonominės literatūros, LR Statistikos departamento vienareikšmi jų vartojimą bus naudojama sąvoka „darbo jėga“.

Skirtingose šalyse skirtingai nustatomas darbo jėgos dydis, pvz., Austrijoje į ją įskaitoma tik priklausomi dirbantieji, JAV, Kanadoje ir Vokietijoje – civiliai dirbantieji, daugumoje ES šalių – visi dirbantieji, įskaitant savarankiškai dirbančiuosius ir karinį personalą. Dėl šių skirtumų negalima palyginti atskirų šalių užimtumo ar nedarbo lygio. Todėl Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (OECD) bei Europos Sąjungos statistikos tarnyba (Eurostat) skaičiuoja vadinamąjį standartizuotą nedarbo lygį. Pagal šį būdą nedarbo lygis – tai procentinė bedarbių dalis tarp civilių dirbančiųjų. Bedarbių skaičius nustatomas pagal tarptautinės darbo tarnybos (ILO) standartus, pagal kuriuos bedarbiams priskiriami visi darbingo amžiaus asmenys, kurie per tam tikrą laikotarpį nedirbo, tačiau aktyviai ieško darbo. Tai praktiškai pats tinkamiausias bedarbio suvokimas. Darbo jėga apima visus civilius dirbančiuosius, savarankiškai užimtus, padedančius šeimos narius bei bedarbius.

Prieš pradėdami analizuoti darbo pasiūlą ir paklausą turime išsiaiškinti, apie kurią dalį gyventojų kalbėsime. Tam tikslui nagrinėsime žemiau pateiktą schemą (žr. 6 pav.).

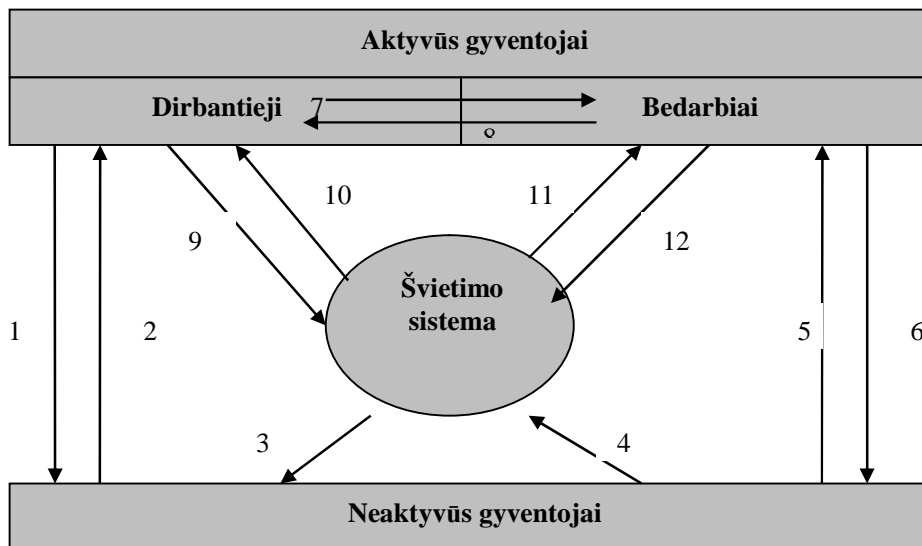


**6 pav.** Darbo jėgos sudėtis

Šaltinis: Česnyienė R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius. VU. p.9.

Analizuodami darbo pasiūlą nagrinėsime ne visus gyventojus, o tik aktyviąją jų dalį, t.y. dirbančius ir aktyviai ieškančius darbo. Reikia atsižvelgti ir į tai, kad darbo jėgos pasiūla nuolat kinta. Į darbo rinką patenka jaunimas, baigęs vidurines, aukštąsias ir kitas mokyklas, moterys, prieš tai auginusios vaikus, asmenys grįžę iš karinės tarnybos, ir kitos gyventojų kategorijos. Vieni jų suranda darbo, kiti tampa bedarbiais ir lieka jais tol, kol gauna informacijos apie laisvas darbo vietas ir įsidarbina. Dar kiti neranda darbo ir atsiduria bedarbių gretose, ketvirtį išsėina iš darbo jėgos sudėties sulaukę pensijinio amžiaus.

Šį nuolatinį judėjimą darbo rinkoje galima pavaizduoti atitinkamais srautais (žr. 7 pav.).



**7 pav.** Srautai darbo rinkoje.

Šaltinis: Matiušaitytė R. (2001). *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. Daktaro disertacija. Soc. Mokslai. Ekonomika. Kaunas.

Darbo rinka labai dinamiška ir joje nuolat vyksta judėjimas. Pasak Matiušaitytės, (2001) ši schema apima praktiškai visus darbo rinkoje vykstančius srautus. Judėjimas vyksta tarp darbo jėgos ir neaktyvių gyventojų (1, 2 rodyklės): iš darbo jėgos į neaktyvių gyventojų tarpą asmenys gali pasitraukti savo noru (pvz. vaikų auginimas) arba išėję į pensiją. Abipusis judėjimas vyksta ir tarp neaktyvių gyventojų ir bedarbių (5, 6 rodyklės): bedarbiai gali nustoti ieškoti darbo, o neaktyvūs gali pradėti jo ieškoti. Taip pat vyksta abipusis judėjimas tarp dirbančiųjų ir bedarbių (7, 8 rodyklės): dirbantieji gali darbą prarasti ar patys iš jo išeiti, bedarbiai gali būti įdarbinti. Judėjimas vyksta tarp dirbančiųjų ir švietimo sistemos (9, 10 rodyklės): dirbantieji gali atsisakyti darbo dėl mokslo, o baigę mokslus pradėti dirbti. Bedarbiai taip pat gali pradėti mokytis (12 rodyklė), o baigusieji mokslus gali patekti į bedarbių gretas (11 rodyklė). Taip pat vyksta abipusis judėjimas tarp neaktyvių gyventojų ir švietimo sistemoje esančių (3, 4 rodyklės): neaktyvūs gyventojai gali pradėti mokytis, o baigę mokslus neįeiti į darbo jėgą. Reikia pažymėti, kad dalis dirbančiųjų kartu gali ir mokytis, ir dirbti, tačiau šis aspektas schemoje neatspindi.

Nors pagal L. P. Vladimirovos (Л. П. Владимирова, 2000) darbo jėga ir yra skaitoma preke, tačiau ji skirtingai nei bet kokia prekė išsiskiria dvejomis savybėmis: universalumu (asmuo gali užsiimti bet kokia darbine veikla) ir teisingumu (ar lygiateisiškumu).

Potenciali darbo jėga labai skiriasi nuo realiai naudojamų darbo jėgų, nes dėl vienokių ar kitokių priežasčių, dalis darbingo amžiaus gyventojų nedalyvauja visuomeniniame darbe (Paulavičius, 1998). Taigi gyventojai, kurie turi pragyvenimo šaltinius ir savo noru atsisako dalyvauti ūkinėje veikloje, yra eliminuojami iš darbo jėgos ir vadinami **ekonomiškai neaktyviais gyventojais**.

Visuminė darbo jėga yra visų dirbančių arba galinčių dirbti visuomenės narių darbo jėgos visuma. JAV ir Vakarų Europos socialinėje ekonominėje literatūroje darbo jėgos sąvoka dažnai traktuojama labiau kiekybiniu požiūriu (gyventojai, kurie dirba arba siekia įsidarbinti).

Kiekybiniai ir kokybiniai pokyčiai šalies ūkyje formuoja naują darbo jėgos struktūrą. Darbo jėgos struktūra – tai šalies darbuotojų pasiskirstymas pagal tam tikrus kriterijus ir požymius (žr. 2 lentelę).

## Darbo jėgos pasiskirstymo kriterijai ir požymiai

Darbuotojų pasiskirstymo kriterijai pagal:	Struktūriniai požymiai
Ekonomines veiklas	Žemės ūkis, pramonė, statyba, transportas, prekyba, ryšiai ir kitos ūkio šakos
Išsilavinimą	Aukštasis, aukštesnysis, vidurinis, dešimtmetis, pradinis
Kvalifikaciją	Aukštos kvalifikacijos, kvalifikuotas, mažai kvalifikuotas, nekvalifikuotas
Lytį	Vyrai, moterys
Amžių	Nuo 14 iki 24 metų, 25-34 metų, 35-44 metų, 45-54 metų, 55-59 metų, 60 metų ir vyresni
Vietovę	Miestas, kaimas, rajonas
Aktyvumą	Aktyvūs, neaktyvūs
Darbo stažą	Iki 1 metų, 2-3 metai, 4-5 metai, 6-7 metai, 8-9 metai, 10 metų ir daugiau
Užimtumo statusą	Darbdaviai, savarankiškai dirbantys asmenys, samdomieji darbuotojai, padedantys šeimos nariai
Šeimyninę padėtį	Nevedę (netekėjusios), vedę (ištekęjusios), gyvenantys kartu nesusituokę, išsiskykę, našliai
Nuosavybės sektorių	Privatus, kooperatinis, valstybinis
Užimtumo laipsnį	Užimti, užimti nepilną darbo savaitę, sezoniniai darbuotojai, bedarbiai

Šaltinis: Paulavičius B. K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla. p. 20.

Išanalizavus įvairių autorių apibrėžimus ir sąvokas galime teigti, kad:

- **Darbas** – tai žmonių fiziniai ir protiniai sugebėjimai, panaudojami gėrybių gamyboje siekiant ekonominių tikslų.
- Darbo išteklių kartais yra sutapatinami su tokiais sąvokomis kaip darbo jėga, darbo potencialas ar net žmogiškasis kapitalas (jis geriau atspindi žmogaus sugebėjimus, žinias ir žmogaus veiklos produktyvumą). Tačiau tai yra tik demografinės charakteristikos iš esmės atspindinčios tas pačias darbo jėgos savybes. Jos reiškia realią padėtį darbo rinkoje.
- Šiame darbe naudosime darbo jėgos sąvoką, nes šis rodiklis yra naudojamas šalies ir užsienio statistinėje atskaitomybėje.

### 1. 3. Darbo jėgos pasiūla ir paklausa

Ekonomikos teorija jau nuo XIX a. vidurio darbo jėgą nagrinėja kaip vieną iš prekių, kurios mainų santykių problematiką galima aprašyti remiantis dėsningumais, suformuluotais nagrinėjant daiktinių prekių rinkas. Todėl neatsitiktinai darbo jėgos rinkos analizei vartojamos pasiūlos, paklausos, konkurencijos bei ribinių pajamų sąvokos.

## Darbo jėgos pasiūla

Darbo jėgos pasiūla yra tas visuomeninio ir individualaus darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo darbo jėgos savininkai (Navickas, Paulavičius, 1999). Darbo jėgos pasiūla plačiąją prasme apima visus ekonominėse veiklose užimtus gyventojus ir bedarbius. Siaurąją prasme darbo jėgos pasiūla apima tik bedarbius. Konkrečiomis ūkio funkcionavimo sąlygomis darbo jėgos pasiūlą rinkoje išreiškia aktyviai ieškantys darbo įregistruoti ir neįregistruoti darbo biržoje bedarbiai.

Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne (1998) darbo jėgos pasiūla apibūdinama taip: „tai galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė – demografinė bei profesinė–kvalifikacinė struktūra. Darbo pasiūlą apibūdina individų sugebėjimas ir noras dirbti konkretų darbą, esant alternatyvioms darbo užmokesčio, darbo sąlygų, darbo laiko ir vietos pasirinkimo galimybėms“.

Kadangi darbo jėgos pasiūla priklauso nuo daugelio veiksnių, jos funkciją galima išreikšti matematiškai:

$$L_S = f(x_1, x_2, \dots, x_n),$$

kurioje:  $L_S$  – darbo jėgos pasiūla;  $x_1, x_2, \dots, x_n$  - darbo jėgos pasiūlos veiksniai.

Kai kurie autoriai (Skominas, 2000) darbo pasiūlą apibūdina kaip sudėtingą reiškinį, kadangi:

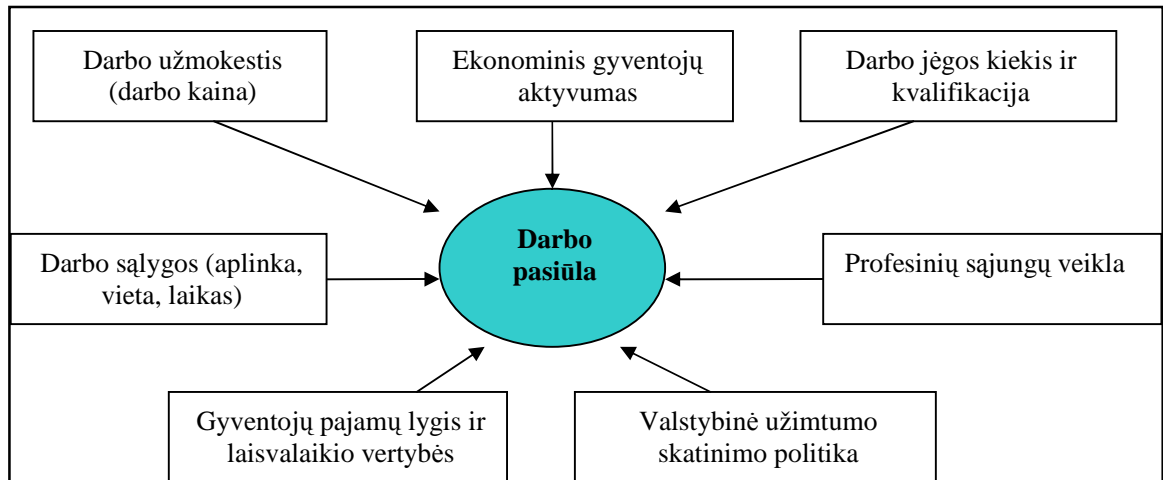
1. Yra esminis skirtumas tarp individualaus darbo pasiūlos ir visuminio darbo pasiūlos. Jei visuminio darbo pasiūlą lemia civilinės darbo jėgos kiekis šalyje, tai individualaus darbo pasiūlą daugiausia lemia darbo užmokesčio (W/P) lygis, tariant kad prekių kainos nekinta, nors pastarasis veiksnys taip pat turi nemažą poveikį ir visuminio darbo pasiūlai. (Pvz., verslo ciklo pakilimo laikotarpiu, padidėjus darbo paklausai dėl prekių ir paslaugų kainų kilimo, taigi ir dėl darbo ribinio pajamų produkto didėjimo ( $RPP_L$ ) (tobulos konkurencijos darbo rinkoje pelną maksimizuojanti firma samdo tiek darbuotojų, kad jos RPP susilygintų su darbo užmokesčiu), didėja realusis darbo užmokestis. Tai sukelia darbo pasiūlos didėjimą.

2. Visuminio darbo pasiūla yra įvairiausių profesijų, skirtingo išsimokslinimo ir kvalifikacijų, skirtingo įgudimo bei sugebėjimų darbo pasiūla, todėl galima išivaizduoti gana daug skirtingų profesijų, kvalifikacijų, įgūdžių, sugebėjimų darbo pasiūlą.

3. Skirtingi individai skirtingai vertina pajamas (už kurias perkamos įvairios prekės ir paslaugos) ir laisvalaikį. Esant vienodam realiam darbo užmokesčiui, dalis individų pirmenybę teiks darbo laiko ilginimui, taigi ir darbo pajamų didėjimui, kita dalis individų - laisvalaikio ilginimui.

Todėl aiškindamiesi darbo pasiūlą privalome skirti individualaus darbo ir visuminio darbo pasiūlą. Taip pat nagrinėdami individualaus darbo pasiūlą privalome atsiriboti nuo kraštutinių darbo užmokesčio dydžio ir laisvalaikio vertinimų. Kitaip tariant mūsų tikslas parodyti darbo pasiūlos kitimą atsižvelgiant į įvairius veiksnius.

Veiksniai turintys įtakos darbo pasiūlai pavaizduoti 8 paveiksle.

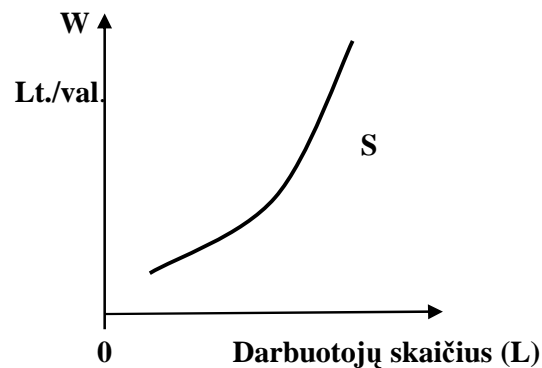


**8 pav.** Darbo pasiūlą lemiantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis: Paulavičiaus K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius. p. 30.

Nors darbo rinka nėra tapati prekių rinkai, pasiūlos dėsningumą bendrumas akivaizdus. Kuo tam tikros profesijos darbuotojų užmokestis didesnis, tuo daugiau žmonių linkę pasirinkti šią profesiją, tuo daugiau valandų per dieną (kai kitos sąlygos nekinta) jie pasirenge skirti darbui. Darbo pasiūlą galime išreikšti grafiškai (žr. 9 pav.). Šiame grafike Y ašyje atidedamas darbo užmokestis (Lt. per valandą), o X ašyje – darbo kiekis (L), kurį darbuotojai linkę pateikti už atitinkamą atlyginimą (pvz. darbuotojų skaičius).

Pasiūlą apibūdina keletas absoliutinių ir santykinų rodiklių: bedarbių skaičius, konkurencijos laipsnis ir darbo pasiūlos intensyvumo rodiklis.



**9 pav.** Darbo pasiūlos kreivė

Šaltinis: sudaryta darbo autorių.

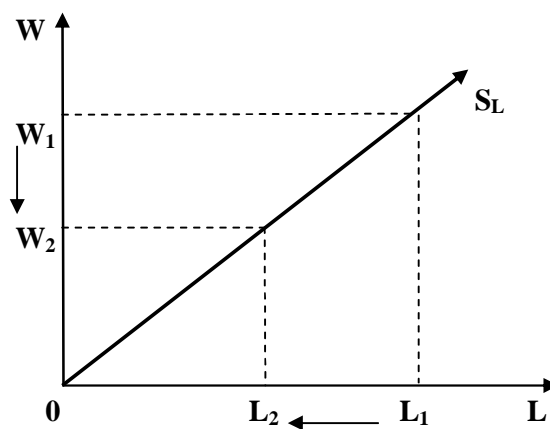
Skirtingai nuo įmonės, ūkio šakos ir visos ekonomikos lygmenyje darbo pasiūlos kreivė turi teigiamą nuolydį (žr. 9 pav.)



*Darbo užmokestis* (darbo kaina) yra svarbiausiais veiksnys, lemiantis darbo jėgos pasiūlą įmonės, ūkio šakos ar visos ekonomikos mastu (žr. 10 pav.). Remiantis šiuo veiksmiu formuojamas darbo pasiūlos dėsnis, kuris teigia, kad didėjant darbo užmokesčiui, darbo pasiūla irgi didėja, o mažėjant darbo apmokėjimo lygiui – mažėja. Pagal Paulavičių (2002) darbo pasiūlos dėsnis gali būti išreikštas formule:

$$\frac{\Delta L}{\Delta W} > 0$$

Darbo jėgos pasiūlos kreivė (S) nurodo (žr.10 pav.) kad siūlomas rinkoje darbo kiekis yra tiesiog proporcingas darbo užmokesčio kitimui.



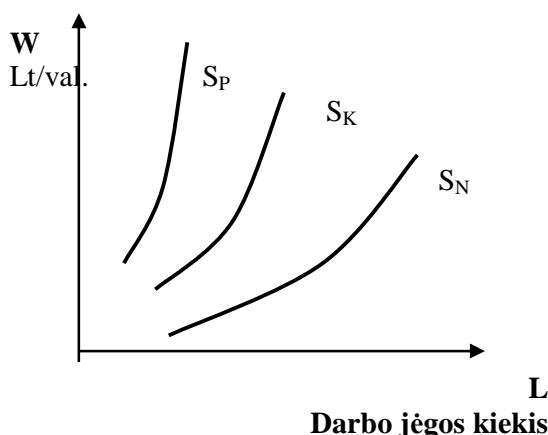
**10 pav.** Darbo užmokestis ir darbo jėgos pasiūla darbo rinkoje

Šaltinis: Paulavičius B. K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius. p. 60.

10 paveiksle: W – darbo užmokestis; L – darbuotojų kiekis arba skaičius; S – darbo pasiūlos kreivė. Darbo jėgos pasiūlos kreivė S rodo, kad rinkoje siūlomas darbo kiekis yra tiesiog proporcingas darbo užmokesčio kitimui. Didėjant darbo užmokesčiui, didėja ir darbo pasiūla. Ir atvirkščiai, mažėjant darbo užmokesčiui, siūlomas darbo kiekis taip pat mažėja. Pateiktame grafike darbo užmokesčiui sumažėjus nuo  $W_1$  iki  $W_2$ , darbo pasiūlos kiekis pasislinks iš taško  $L_1$  iki  $L_2$ .

Nagrinėdami visuminio darbo pasiūlą, turime atsižvelgti į du esminius momentus turinčius įtakos darbo pasiūlai. *Pirma*, būtina skirti trumpo ir ilgo laikotarpio darbo pasiūlą. Trumpojo laikotarpio visuminio darbo pasiūla labiau elastinga darbo užmokesčiui. Tuo tarpu ilgo laikotarpio visuminio darbo pasiūla yra apytikriai lygi šalies civilinės darbo jėgos kiekiui, atėmus natūralų bedarbių skaičių ir tą darbo jėgą, kuri priskirtina nusivylusiems, praradusiems viltį rasti darbą arba degradavusiems individams. Todėl ilgo laikotarpio darbo pasiūlos kreivė santykinai neelastinga darbo užmokesčiui. *Antra*, kaip jau minėjome anksčiau visuminio darbo jėgą sudaro įvairių profesijų, skirtingų kvalifikacijų, įgudimo ir sugebėjimų darbas, todėl darbo pasiūlos kreivių yra ne

viena, o kelios (11 pav.). Šiame paveiksle pavaizduotos trys visuminio darbo trumpojo laikotarpio pasiūlos kreivės: nekvalifikuoto darbo ( $S_N$ ), kvalifikuoto ( $S_K$ ) ir profesionalų darbo pasiūlas ( $S_P$ ), pastariesiems priskiriami aukščiausios kvalifikacijos, ypatingų sugebėjimų individai.



**11 pav.** Darbo užmokesčio ir kvalifikuotos darbo jėgos kreivė.

Šaltinis: Skominas V. ir kt. (2000). *Mikroekonomika*. Enciklopedija. Vilnius. p. 278.

Darbo užmokesčio pokyčiai rinkoje nevienodai veikia skirtingų kategorijų darbuotojų pasiūlą. Vidutinės kvalifikacijos ir nekvalifikuotų fizinio darbo žmonių darbo užmokesčio lygis yra santykinai žemas, dėl to jų reakcija į darbo apmokėjimo kitimą yra jautri, t.y. elastinga. Darbo užmokesčio augimas vienoje ūkio šakoje pritraukia didelį skaičių šios kategorijos darbuotojų iš kitų ekonominių veiklų, kuriose darbo užmokestis yra mažesnis. Kvalifikuotų, protinio darbo specialistų pasiūla, kintant darbo apmokėjimo sąlygoms, keičiasi mažesniu laipsniu, nes šių darbuotojų darbo užmokestis santykinai aukštas. Todėl jų darbo pasiūlai įtakos turi ne tik pareigybinė alga, bet ir profesijos prestižas, visuomeninis užimamų pareigų statusas, dalykinio bendravimo lygis, karjeros perspektyvos ir kiti socialiniai stimulai (Navickas, Paulavičius, 1999).

Profesionalių darbo specialistų pasiūla, kintant darbo apmokėjimo sąlygoms, keičiasi mažesniu laipsniu, nes šių darbuotojų darbo užmokestis yra santykinai aukštas. Didėjantis  $S_N$ ,  $S_K$ ,  $S_P$  kreivių nuolydis parodo, kad bet kurio darbo pasiūla trumpuoju laikotarpiu irgi yra ribota.

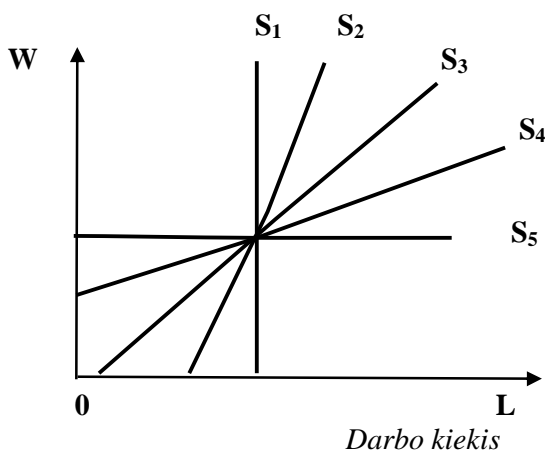
Darbo užmokesčio poveikį atskirų kategorijų darbuotojų pasiūlai rinkoje išreiškia darbo jėgos pasiūlos elastingumas ( $E_s$ ). Jis apskaičiuojamas pagal formulę (Paulavičius, 2002):

$$E_s = \frac{\Delta L \%}{\Delta W \%};$$

kurioje:  $E_s$  – pasiūlos elastingumas;  $\Delta L$  % – darbo pasiūlos kiekio kitimo procentas;  $\Delta W$  % – darbo užmokesčio kitimo procentas.

Darbo pasiūlos koeficientas  $E_s$  yra teigiamas (+) dydis, nes išreiškia tiesioginę darbo užmokesčio ir darbo jėgos pasiūlos rinkoje priklausomybę, t.y. darbo užmokesčiui didėjant, darbo pasiūla rinkoje taip pat didėja, mažėjant darbo užmokesčiui, darbo pasiūla atitinkamai mažėja. Todėl darbo pasiūlos kreivė  $S$  turi teigiamą nuolydį. Arba jį galima apibrėžti kaip darbo pasiūlos kiekio ( $L$ ) procentinio padidėjimo ir darbo užmokesčio procentinio padidėjimo santykis. Jeigu  $E_s > 1$ , tai darbo jėgos pasiūla elastinga. Esant  $E_s < 1$ , darbo jėgos pasiūla neelastinga.

Darbo pasiūlos elastingumas  $E_s$  turi šias atmainas: santykinis elastingumas, santykinis neelastingumas, vienetinis elastingumas, absoliutus elastingumas, absoliutus neelastingumas. 12 paveiksle pateikta darbo pasiūlos koeficiento  $E_s$  elastingumo kreivės.



**12 pav.** Darbo pasiūlos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu.

Šaltinis: Paulavičius B. K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius. p. 60.

Kaip kinta pasiūlos elastingumas kintant darbo užmokesčiui pateikta 3 lentelėje:

3 lentelė

### Pasiūlos elastingumas darbo užmokesčiui

Kreivė	Elastingumas	Elastingumo rūšis	Pasiūlos pokytis
S <sub>1</sub>	$E_s=0$	Absoliutus neelastingumas	Nėra
S <sub>2</sub>	$E_s < 1$	Santykinis neelastingumas	Pakitęs darbo užmokesčiui 1 %, darbo pasiūla pasikeis mažiau nei 1 %.
S <sub>3</sub>	$E_s=1$	Vienetinis elastingumas	Pasikeitęs darbo užmokesčiui 1 %, darbo pasiūla pasikeis taip pat 1 %.
S <sub>4</sub>	$E_s > 1$	Santykinis elastingumas	Pasikeitęs darbo užmokesčiui 1 %, darbo pasiūla pasikeis daugiau nei 1 %.
S <sub>5</sub>	$E_s = \text{begalybė}$	Absoliutus elastingumas	Net mažiausias darbo užmokesčio padidėjimas sukels didelę darbo jėgos pasiūlą rinkoje.

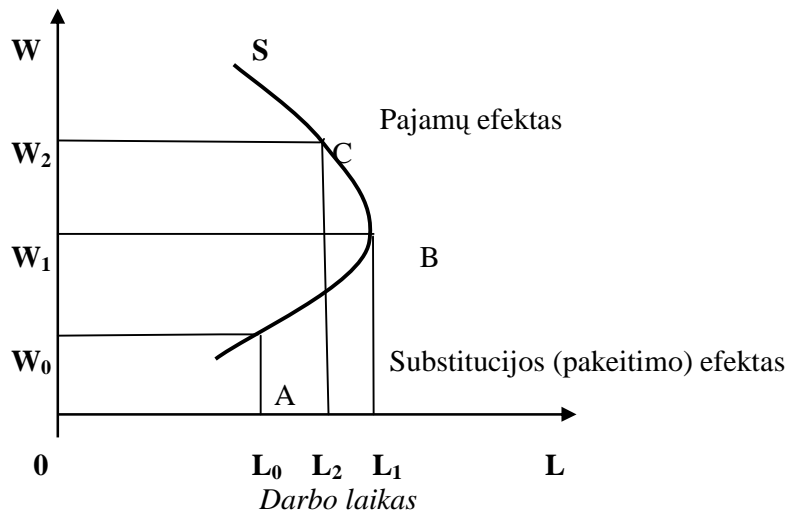
Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Paulavičius B. K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius. p. 59 - 60.

Avtonomovas (АВТОНОМОВ, 2004) ir kiti teigia, kad bet kokių sąlygų pasikeitimas pasiūlos kreivėje veda prie pasiūlos kreivės pokyčio ir atitinkamam pusiausvyros pokyčiui. Galima išskirti keletą veiksnių įtakojančių pasiūlos kreivės pasikeitimui.

1. Darbo užmokesčio pasikeitimas kitose darbo rinkose (ekonominės veiklos sferose).
2. Pajamų pasikeitimas, nesusijęs su darbu.
3. Laisvalaikio vertybių pasikeitimas.
4. Prestižinės profesijos pasikeitimas (darbo sąlygų pasikeitimai, profesijos pripažinimas prestižine, įvairių lengvatų gavimas).
5. Darbo pasiūlos pasikeitimas.
6. Kainų pasikeitimas prekių rinkoje.

*Valstybės darbo apmokėjimo politika* taip pat gali skatinti arba mažinti darbo pasiūlą rinkoje. Kovodama su infliacija, valstybė dažnai apriboja darbo užmokesčio augimą, nekeisdama įstatymo tvarka nustatyto minimalaus valandinio tarifinio atlygio<sup>1</sup>. Tokiu būdu stabilizuojama darbo pasiūla visos ekonomikos mastu. Jeigu valstybė sudarys sąlygas darbo užmokesčio augimui, o kiti veiksniai nesikeis, tai darbo jėgos pasiūla rinkoje padidės.

*Laisvalaikio vertybių* poveikis darbo jėgos pasiūlai makroekonomikos lygyje pavaizduotas pasiūlos kreive S (žr. 13 pav.).



**13 pav.** Individualaus darbo pasiūlos kreivė

Šaltinis: Mikroekonomika (2000). Ats. Red. Skominas V. Vilnius: Enciklopedija. p. 274.

Pasiūlos kreivė S yra lanko formos, tai lemia teigiamas institucijos efektas ir neigiamas pajamų efektas. Jei pradinis valandinis darbo užmokeskis  $W_0$  yra santykinai mažas, tai tikėtina, kad jam padidėjus iki  $W_1$ , darbo laikas pailgės nuo  $L_0$  iki  $L_1$ . tai teigiamas darbo užmokesčio didėjimo substitucijos efektas. Jį rodo S kreivės AB atkarpa. Dar labiau padidėjus valandiniam darbo

<sup>1</sup> Iki 2006 m. liepos 1d – 550 Lt., nuo 2006 m. liepos 1 d. – 600 Lt.

užmokesčiui iki  $W_2$ , atsiranda neigiamas pajamų efektas, kurį rodo  $S$  kreivės BC atkarpa arba darbo laiko sutrumpėjimas nuo  $L_1$  iki  $L_2$ . Bendras efektas yra substitucijos efekto ir pajamų efekto skirtumas, kuris 13 paveiksle yra teigiamas, nes darbo laikas pailgėja nuo  $L_0$  iki  $L_2$ . tačiau jei pradinis valandinis darbo užmokestis būtų didesnis, tai tikėtina, kad neigiamas pajamų efektas nusvertų teigiamą substitucijos efektą ir darbo laikas sutrumpėtų (Ats. Red. Skominas, 2000).

Vadinamąjį substitucijos (pakeitimo) efektą, galime apibūdinti kaip žmogaus vidinį veiklos motyvą, skatinantį daugiau dirbti ir mažiau ilsėtis. Pajamų efektas mažina norą papildomai dirbti ir sužadina laisvalaikio vertybių troškimą. Šiame darbe nebus analizuojamas individualios darbo pasiūlos, paklausos ir laisvalaikio vertybių poveikis darbo jėgos paklausai.

Darbo pasiūlos teorinei analizei dažnai taikoma „*ceteris paribus*“ prielaida. Tai reiškia, kad kai tiriamasis vienas kintamasis pasiūlos veiksnys, visi veiksniai traktuojami kaip nekintami arba pastovūs.

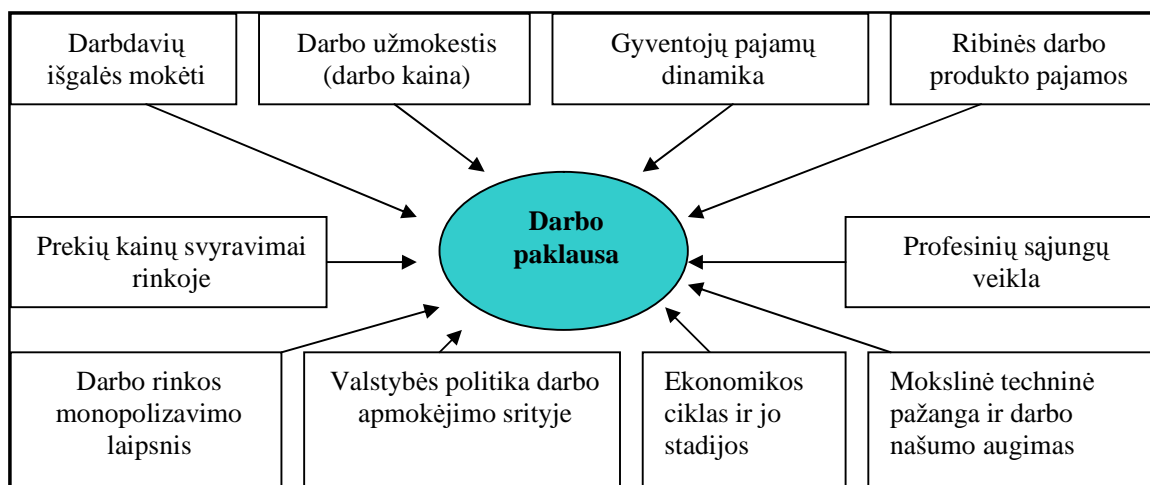
### Darbo jėgos paklausa

Darbo jėgos paklausa yra tas visuomeninio darbo kiekis, kurį darbdaviai – fiziniai ir juridiniai asmenys – nori ir gali samdyti darbo rinkoje (Paulavičius, 2002).

Darbo paklausą formuoja: darbdaviai valstybė, akcinės bendrovės, smulkaus ir vidutinio verslo įmonės. Remdamiesi esama darbo kaina rinkoje ir savo galimybėmis mokėti, jie samdo tokį darbo kiekį, kuris optimaliai atitinka gamybos tikslus ir uždavinius.

Plačiau darbo jėgos paklausa apibūdinama darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne (1998). Ji apibūdinama taip: „tai visuomenės darbo jėgos poreikio, kurio naudojimui yra atitinkamos gamybos priemonės (darbo vietos) ir darbo apmokėjimo fondas, apimtis ir struktūra darbo rinkoje.“

Darbo jėgos paklausa mikroekonomikoje ir makroekonomikoje priklauso nuo daugelio socialinių ir ekonominių veiksnių. Pagrindiniai iš jų pateikti 14 paveiksle.



14 pav. Darbo paklausą lemiantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis K. B. Paulavičiaus knyga. *Darbo rinka*.

Matematiškai darbo jėgos paklausa aprašoma paklausos funkcija:

$$L_D = f(x_1, x_2, \dots, x_n);$$

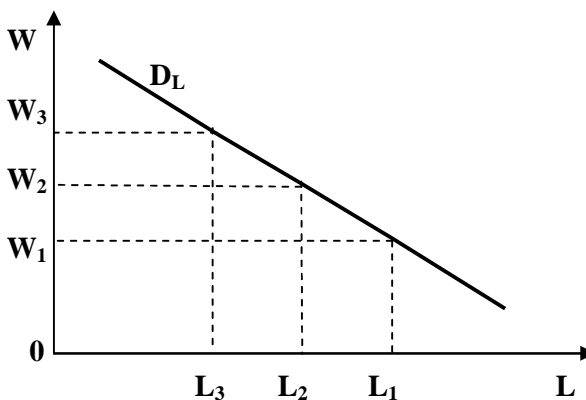
kurioje:  $L_D$  – darbo jėgos paklausa;  $x_1, x_2, \dots, x_n$  - darbo jėgos paklausos veiksniai.

Paklausa yra svarbiausias darbo rinkos imlumą apibūdinantis rodiklis. Darbo paklausos apimtį plačiąją prasme apibūdina dirbančiųjų skaičius ir laisvų darbo vietų skaičius. Darbo jėgos paklausą siaurąją prasme apibūdina tokie rodikliai, kaip darbo biržose užregistruotų laisvų darbo vietų skaičius, darbdavių paraiškų dėl darbuotojų skaičius, darbo vietų vakantiškumo lygis.

Darbo paklausos, kaip ir pasiūlos, teorinei analizei taip pat taikoma „*ceteris paribus*“ prielaida.

Tobulos konkurencijos rinkoje ūkio šakos darbo paklausa yra lygi individualių tos šakos firmų darbo paklausų kreivių horizontaliai sumai (Wannacott, 1998).

*Darbo užmokestis* yra specifinės prekės darbo jėgos - kaina. Todėl kuo aukštesnis bus darbo užmokestis, tuo santykinai mažesnę darbo kiekį norima samdyti darbo rinkoje. Paklausos kreivė parodo, kad augant darbo apmokėjimo lygiui darbo paklausa mažėja. Ir atvirkščiai, mažėjant darbo užmokesčiui, darbo jėgos paklausa didėja. Ši darbo jėgos paklausos dėsningumą išreiškia paklausos kreivė D (žr. 15 pav.).



**15 pav.** Darbo paklausos kreivė

Šaltinis: Makroekonomika. Ekonomikos teorijos kursas 2 dalis (1992). Kaunas KTU.

Paklausos kreivė D parodo, kad augant darbo apmokėjimo lygiui darbo paklausa mažėja. Ir atvirkščiai, mažėjant darbo užmokesčiui, darbo paklausa didėja.

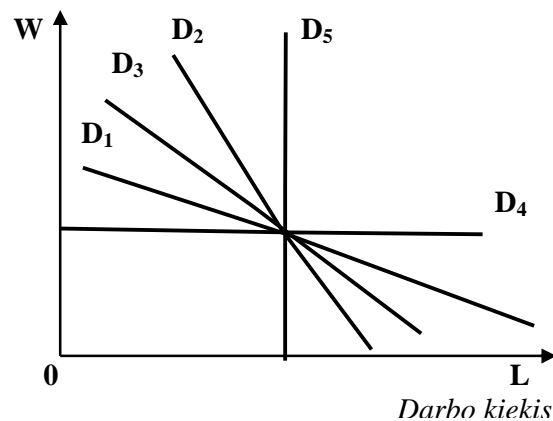
Navickas V. ir Paulavičius B. K. (1999) teigia, kad minimalus valandinis tarifinis atlygis skirtingus darbo rinkos segmentus veikia nevienodai. Aukštos kvalifikacijos darbo paklausa gali nepasikeisti net žymiai padidinus minimalų darbo užmokestį. Bet žemos kvalifikacijos darbo jėgos paklausa visada jautriai reaguos į valstybės bandymus didinti valandinį tarifinį atlygį.

Darbo užmokesčio poveikį darbo jėgos paklausai parodo paklausos elastingumas, kuris apskaičiuojamas pagal formulę (Paulavičius, 2002):

$$E_D = \frac{\Delta L \%}{\Delta W \%};$$

kurioje:  $E_D$  – darbo paklausos elastingumo koeficientas,  $\Delta L\%$  – darbo paklausos pokytis,  $\Delta W\%$  – darbo užmokesčio pokytis vienu procentu. Darbo paklausos elastingumo koeficientas visada yra neigiamas (-) dydis, nes išreiškia atvirkščią darbo užmokesčio ir darbo paklausos priklausomybę. Todėl darbo paklausos kreivė D turi neigiamą nuolydį.

Darbo paklausos elastingumas ( $E_D$ ) apibrėžiamas kaip darbo paklausos kiekio (L) procentinio padidėjimo ir darbo užmokesčio (W) procentinio sumažėjimo santykis. Darbo paklausa priklauso ne tik nuo darbo užmokesčio dydžio, bet ir nuo kitų veiksnių, tokių kaip darbuotojų kvalifikacija, sezonas, ekonomikos ciklo fazės ir kitų. Todėl elastingumo laipsnis gali labai skirtis vietos ir laiko atžvilgiu. Paklausos elastingumo kreivės pateiktos 16 paveiksle



**16 pav.** Darbo paklausos elastingumas darbo užmokesčio atžvilgiu.

Šaltinis: Paulavičius B. K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius, p. 60.

Darbo paklausos kaip ir pasiūlos elastingumui nustatyti pritaikomos įprastinės ekonomikos teorijoje elastingumo rūšys: santykinis elastingumas, santykinis neelastingumas, vienetinis elastingumas, absoliutus elastingumas, absoliutus neelastingumas.

Paklausos elastingumas darbo užmokesčiui pateiktas 4 lentelėje.

**Paklausos elastingumas darbo užmokesčiui**

Kreivė	Elastingumas	Elastingumo rūšis	Paklausos pokytis
D <sub>1</sub>	$ E_D  > 1$	Santykinis elastingumas	Pasikeitus darbo užmokesčiui 1%, darbo paklausa pasikeis daugiau nei 1%.
D <sub>2</sub>	$ E_D  < 1$	Santykinis neelastingumas	Pakitus darbo užmokesčiui 1%, darbo paklausa pasikeis mažiau nei 1%.
D <sub>3</sub>	$ E_D  = 1$	Vienetinis elastingumas	Pasikeitus darbo užmokesčiui 1%, darbo paklausa pasikeis taip pat 1%.
D <sub>4</sub>	$ E_D  = \text{begalybė}$	Absoliutus elastingumas (grynai teorinė elastingumo atmaina)	Darbo užmokesčio pokytis 1% sužadins be galo didelį darbo paklausos pokytį.
D <sub>5</sub>	$ E_D  = 0$	Absoliutus neelastingumas	Nebus jokio pokyčio.(nėra)

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Paulavičiaus B. K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius.

Darbo paklausos pokyčiai, susiję su jos elastingumu toje pačioje kreivėje, skiriasi nuo darbo paklausos padidėjimo ir sumažėjimo. Tai reiškia darbo paklausos kreivės poslinkius dešinėn ar kairėn sukelia tokie veiksniai (žr. 5 lentelę).

**Darbo paklausos poslinkiai**

Kintamasis	Kintamojo pasikeitimas	Kreivės persikėlimas
Produkto paklausa	Didėja Mažėja	Į dešinę Į kairę
Darbo produktyvumas (našumas)	Didėja Mažėja	Į dešinę Į kairę
Samdytojų skaičius	Didėja Mažėja	Į dešinę Į kairę
Kitų išteklių kainos (jei kapitalas ir darbas vienas kitą pakeičia)	Didėja Mažėja	Priklauso nuo pakeitimo ir pajamų efekto (arba į dešinę arba į kairę)
Kitų išteklių kainos (jei darbas ir kapitalas yra papildomi ištekliai)	Didėja Mažėja	Į kairę Į dešinę

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Paulavičiaus B. K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius.

Įmonės lygmenyje darbo jėgos paklausai įtakos turi *ribinis pajamų produktas (RPP)*, kuris yra lygus įmonės bendrųjų pajamų pokyčiui, priėmus į darbą papildomą darbuotoją. Ribinis pajamų produktas plačiau nebus nagrinėjamas ir skaičiuojamas, nes šiame darbe nebus analizuojama paklausa ir pasiūla įmonės lygiu.

Navicko (1999) teigimu dar vienas labai svarbus veiksnys turintis įtakos paklausai yra *prekių kainos*. Ūkio šakoje gaminamų prekių ir paslaugų kainos nėra pastovios. Jos nuolat kinta. Kylant šakos produkcijos vieneto kainai atsiranda galimybė žymiai padidinti bendras ir ribines pajamas. Tuo tikslu plečiama gamyba ir samdomi papildomi darbuotojai.



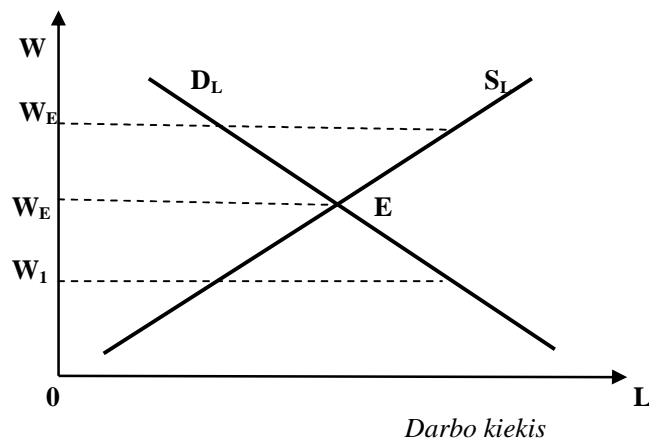
Darbo paklausą šalies mastu ypatingai veikia *verslo ciklo fazės*. Verslo ciklas apima keturias pagrindines fazes: ekonominę krizę, depresiją, ūkinės veiklos pagyvėjimą ir gamybos augimą.

*Darbo intensyvumas* (darbo įtampa) taip pat turi įtakos darbo paklausai. Augant darbo intensyvumui, gaminama daugiau prekių ir gaunamos didesnės ribinės darbo produkto pajamos RPP. Padidėjus darbo intensyvumui du kartus, kiekvienas įmonės darbuotojas gamina, palyginus su ankstesniu laikotarpiu, du kartus daugiau produkcijos.

### Darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyra

Konkurencinėje rinkoje darbo pasiūla ir paklausa tam tikru laiko momentu susilygina ir yra **pusiausvyroje** (žr. 17 pav.).

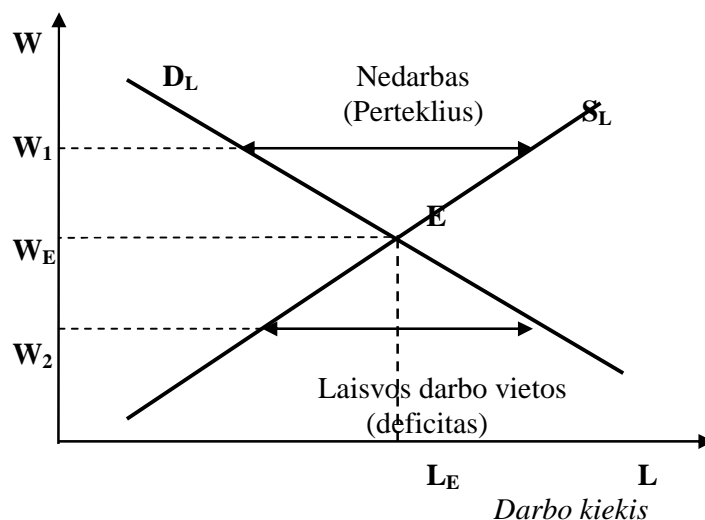
Pusiausvyra – tai rinkos situacija, kai nėra darbo užmokesčio ir darbo jėgos kitimo tendencijų, arba kai darbdavių ir darbuotojų norai bei galimybės sutampa.



17 pav. Pasiūla ir paklausa rinkoje

Šaltinis: Ehrenberg R.G., Smit R.S. (2000). *Modern Labour economics. Theory and Public Policy*. Ninth Edition. Person International Edition.

Pusiausvyros taške E darbo užmokestis užtikrina tokį siūlomo darbo kiekį, kuris visiškai užtikrina darbdavių poreikius. Pusiausvyrą rodo darbo pasiūlos  $S_L$  ir paklausos  $D_L$  kreivių susikirtimo taškas E. Pusiausvyros sąlygomis įmonė priversta mokėti darbuotojui tokį darbo užmokestį, kuris atitinka darbo jėgos kainą darbo rinkoje. Jeigu įmonė bandytų mokėti mažesnę darbo užmokestį, ji nepasamdytų darbuotojų, o mokėdama daugiau – be jokio pagrindo aukotų dalį savo pelno.



**18 pav.** Pusiausvyra darbo rinkoje.

Šaltinis: Автономов В.С., Алешина И.В., Аникин А.В. и др., ред. кол., (2004). *50 лекцій по микроэкономике*. Том 1. Экономическая школа. с. 83.

Kaip jau minėjome pusiausvyra darbo rinkoje susidaro E taške, kuriame pasiūlos ir paklausos kreivės susikerta (žr. 18 pav.). Priklausomai nuo darbo pasiūlos ir paklausos santykio darbo rinka gali būti: nulinė, deficitinė arba perteklinė (plačiau apie tai 1.1 skyriuje).

Analizuojant darbo rinką daroma prielaida, kad kinta darbo užmokestis, o kiti veiksniai yra pastovūs. Tačiau šie kiti veiksniai, turintys įtakos darbo paklausai, gali keisti ir sukelti kreivių poslinkius dešinėn arba kairėn. Taigi veiksnių, turinčių įtakos darbo pasiūlai ir paklausai, pokyčiai sužadina kreivių judėjimą, o darbo užmokesčio pokyčiai skatina judėjimą išilgai paklausos ir pasiūlos kreivių. Vadinasi, trumpesniu laikotarpiu užmokesčio kainos pokyčiai nesukelia pačių kreivių poslinkių.

*Neoklasikinis darbo rinkos modelis.* Jis susijęs su prekių rinka.

Neoklasikinė darbo rinkos teorija teigia, kad pusiausvyra atitinka visišką užimtumą. Esant nedarbui, t.y. kada darbo pasiūla viršija paklausą, siūlantieji darbą konkuruos tarpusavyje dėl darbo vietos, mažindami darbo užmokestį  $W$  (kainoms išlikus stabilioms). Šitaip bus mažinamas darbo užmokestis, kol jis pasieks pusiausvyrą E. Jeigu darbo paklausa viršija darbo pasiūlą, įmonės konkuruojant tarpusavyje dėl darbo jėgos bus siūlomas aukštesnis darbo užmokestis, kol būtų pasiekta pusiausvyra. Tik esant pusiausvyrai darbdavių ir darbo jėgos planai sutampa ir nėra nei darbdaviams, nei siūlantiesiems darbą jokių darbo užmokesčio stimulų. Taip bet kokių nukrypimo nuo pusiausvyros atveju darbo rinkoje nusistovi pusiausvyra, nes darbo užmokestis yra visiškai lankstus (neoklasikinis darbo rinkos modelis. Jis siejamas su prekių rinka.).

Realiai darbo užmokesčio visiškas lankstumas mažėjimo linkme kelia abejonų, nes praktikoje to nepasitaiko. Įmonės pačios suinteresuotos gana aukštu darbo užmokesčiu ir geromis darbo sąlygomis. Darbo užmokestis nėra vienintelis užimtumo veiksnys. Neoklasikinė teorija atmeta valstybės darbo rinkos reguliavimo galimybę. Šioje teorijoje daroma prielaida, kad visi veiksniai, taip pat ir darbas yra homogeniški. Tačiau žmonės skiriasi savo galimybėmis ir profesijomis. Darbo jėga negali greitai prisitaikyti prie rinkos pokyčių. Labai daug laiko reikalauja persikvalifikavimas, naujų specialybių įgijimas, persikraustymas į kitus regionus ir pan. Tačiau realioje situacijoje nėra jokio darbuotojų mobilumo. Darbo veiksnio heterogeniškumas ir ribotas mobilumas sąlygoja struktūrinį nedarbą, kuris neoklasikinėje teorijoje nenagrinėjamas (Matiušaitytė, 2001).

Kadangi pusiausvyra darbo rinkoje pasiekama kai  $D_L = S_L$ , tai neoklasikiniu požiūriu pusiausvyra darbo rinkoje susidaro iš karto realiajam darbo užmokesčiui reaguojant į darbo paklausos ir darbo pasiūlos santykį rinkoje. Dėl realiojo darbo užmokesčio lankstumo rinkos mechanizmas užtikrina visišką ir efektyvų užimtumą. Visiškas užimtumas šiuo atveju reiškia, kad kiekvienas norintis parduoti tam tikrą darbo kiekį, esant tam tikram realiam darbo užmokesčiui, gali tą norą įgyvendinti. Efektyvus užimtumas reiškia, kad samdant dar daugiau darbo jėgos, papildomas darbo vienetas sukurtų mažesnę produktą, palyginus su jo apmokėjimo išlaidomis.

J.M. Keynes pagrindinį dėmesį skyrė tautos pajamų ir užimtumo pokyčiams. Jis nurodė, kad kapitalistinėje visuomenėje pusiausvyra automatiškai nenusistovi. Darbo rinką nagrinėjo sąsajoje su prekių ir finansų rinkomis. Šios krypties atstovų nuomone, pusiausvyra darbo rinkoje gali susidaryti ir esant nedarbui.

Nei neoklasikinė, nei keinsistinė teorija negali paaiškinti atskirų asmenų grupių padėties darbo rinkoje. Todėl šį klausimą reiktų nagrinėti pasitelkus modernias darbo rinkos teorijas, kurios remiasi neoklasikine teorija, tačiau atmeta darbo jėgos homogeniškumo prielaidą: tai žmogiškojo kapitalo; segmentavimo; diskriminavimo bei vidinė ir išorinė (insider – outsider) teorijos. Tačiau dėl darbo apimties reikalavimų darbo autorės apsiribojo tik vienos teorijos – išorinės darbo rinkos analizavimu (plačiau apie vidinę ir išorinę rinkas pirmame skyriuje).

### **Profesinių sąjungų įtaka darbo rinkai.**

Daugelyje darbo rinkų darbuotojai buriasi į profsąjungas, kad kolektyviai parduotų savo paslaugas. Susikūrus profsąjungoms tam tikru laipsniu apribojama konkurencija, nes samdomųjų darbuotojų organizacijos įgyja darbo rinkoje monoplines galias, kurios leidžia joms diktuoti savo reikalavimus kapitalistams. Profesinės sąjungos retai taiko agresyvią darbo užmokesčio didinimo strategiją. Ekonomiškai nepagrįstas darbo užmokesčio augimas didins gamybos kaštus ir silpnins įmonių pozicijas konkurencinėje kovoje. Todėl dažnai taikoma darbo užmokesčio stabilizavimo ir

darbo vietų išsaugojimo politika. Tokiu būdu ginami daugumos profsąjungos narių interesai, nepriklausomai nuo jų kvalifikacijos ir darbo stažo.

*Profesinės sąjungos* gali pakelti uždarbio normą didindamos darbo paklausą, ribodamos darbo pasiūlą ir monopolizuodamos darbo pasiūlą.

- Ø *Didėjanti darbo paklausa.* Darbo paklausos didėjimą profsąjungos gali paveikti ne tik didindamos rinkos uždarbio normą, bet ir samdomojo darbo kiekį. Profsąjunga gali bandyti didinti prekės paklausą, darbo produktyvumą, veikti susijusių išteklių kainą ir didinti šio specifinio darbo paslaugų pirkėjų skaičių.
- Ø *Prekės paklausos didinimas.* Profsąjungos neturi tiesioginės įtakos prekių paklausai, bet jos gali paveikti per prekės reklamą ir politiniu lobizmu. Jos gali reklamuoti prekes, kurių gamyboje dalyvauja. Efektyvi reklama didina darbo paklausą ir užmokesčio normą.
- Ø *Produktyvumo didinimas.* Profsąjungos gali organizuoti darbo ir vadybos komitetų veiklą, kurie ieškotų rezervų produktyvumui didinti ir šioje veikloje aktyviai dalyvautų. Taip pat skatinti tiesioginių darbuotojų dalyvavimą valdant firmą ir priimant sprendimus.
- Ø *Susijusių išteklių kainų veikimas.* Nors profsąjungos neturi tiesioginės įtakos kainų lygiui, bet jos gali vykdyti atitinkamas akcijas, lemiančias šį lygį. Pirmiausiai profsąjungos gali remti minimalaus uždarbio padidėjimą, kaip būdą išstumti nekvalifikuotą darbo jėgą.
- Ø *Samdytojų skaičiaus didinimas.* Profsąjungos gali didinti darbo paklausą palaikydamos vyriausybės programas, skatinančias naujus samdytojus steigti naujas darbo vietas. Profsąjungos taip pat gali kelti uždarbį taip mažindamos darbo pasiūlą.
- Ø *Kvalifikuotų darbo siūlytojų skaičiaus mažinimas.* Tai galima atlikti tik limituojant kvalifikuotų darbininkų pasiūlą specifinėje darbo rinkoje. Profsąjungos taip pat gali riboti atskiros darbo rūšies pasiūlą, limituodamos profesijos įsigijimą ar siūlydamos vyriausybei pateikti įstatymus, kurie kelia tam tikrus reikalavimus: gali konkretizuoti išsimokslinimo, įgūdžių lygį ar reikalingą patirtį (išlaikius egzaminus - išduoti licenzijas). Taip pat galima apriboti ir per lytinę ar rasinę diskriminaciją.
- Ø *Papildomų pajamų poveikis.* Profsąjungos gali didinti darbuotojų uždarbius skatindamos papildomas pajamas. Kitaip sakant, jos remia bet kokias papildomas kompensacijas, nes jos mažina darbo jėgos dalyvavimą darbo rinkoje ir kartu sudaro sąlygas didėti darbuotojų darbo užmokesčiui.
- Ø *Alternatyvių uždarbių didėjimas.* Remdamos akcijas, kurios kelia uždarbio normą, mokamą kitiems panašios kvalifikacijos darbininkams, tarkim B subrinkoje. Tokiu būdu jos mažina darbo pasiūlą savo pačių subrinkoje, kurios pasekoje didės uždarbio norma A subrinkoje.

- Ø *Darbo pasiūlos monopolizavimas.* Profsąjungos gali siekti visiškai kontroliuoti bendrą darbo fondą pramonėje ar profesijoje. Monopolizuodamos darbo pasiūlą ar pasiekdamos visišką kontrolę darbo rinkoje, įtraukdamos visus darbininkus, jos gali grasinti sustabdyti visą darbo pasiūlą.

Specialistų nuomone, profsąjunga turi įtakos darbo produktyvumui didinti mažindama darbo jėgos kaitą, siekdama gerinti darbo sąlygas, skatindama gamybos ir darbo organizavimo tobulinimą. Profsąjungos taip pat gali neigiamai veikti darbo produktyvumą ir daryti įtaką gamybos efektyvumui šiomis priemonėmis: *pirma*, gali priešintis naujų įrengimų ir technologijų panaudojimui; *antra*, gali suorganizuoti streikus; *trečia*, didesnis profsąjungų uždarbio lygis, nes tomis sąlygomis dalis darbininkų neteks darbo ir pereis į neprofsąjunginę darbo rinką, kur yra sukuriamas mažesnis darbo užmokestis ir sukuriamas mažesnis ribinis produktas.

Apibendrinant galima teigti, kad:

- darbo jėgos pasiūla yra tas visuomeninio ir individualaus darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo darbo jėgos savininkai (užimti gyventojai + bedarbiai).
- darbo jėgos paklausa yra tas visuomeninio darbo kiekis (dirbančiųjų skaičius ir laisvų darbo vietų skaičius), kurį darbdaviai – fiziniai ir juridiniai asmenys – nori ir gali samdyti darbo rinkoje.
- darbo jėgos pasiūlai turi įtakos šie veiksniai: darbo jėgos paklausa, darbo užmokestis, ekonominis gyventojų aktyvumas, darbo jėgos kiekis ir kvalifikacija, darbo sąlygos, gyventojų pajamų lygis ir laisvalaikio vertybės, valstybinė užimtumo skatinimo politika, profesinių sąjungų veikla.
- darbo jėgos paklausai turi įtakos šie veiksniai: darbdavių išgalės mokėti, darbo užmokestis, gyventojų pajamų dinamika, ribinės darbo produkto pajamos, prekių kainų svyravimai rinkoje, darbo rinkos monopolizavimo laipsnis, valstybės politika darbo apmokėjimo srityje, ekonomikos ciklas ir jo stadijos, profesinių sąjungų veikla, mokslinė techninė pažanga ir darbo našumo augimas.
- pusiausvyra darbo rinkoje pasiekama kai darbo paklausa susilygina su darbo pasiūla, o taip yra tik tada kai rinkoje egzistuoja visiškas užimtumas.
- darbo rinką veikia ne tik pasiūla ir paklausa, ją taip pat įtakoja valstybės vykdoma politika, kurią aptarsime sekančiame skyriuje.

#### 1.4. Darbo rinkos reguliavimas

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

Laisvoji rinka – stichiška save reguliuojant sistema – daugiau ar mažiau sėkmingai sprendžia du pirmuosius uždavinius, t.y. maksimizuoja darbo našumą ir pajamas. Tačiau neužtikrina socialinio teisingumo, t.y. visiems lygių galimybių įsidarbinti, įgyti profesiją ir kvalifikaciją (Navickas, 2003). Iškyla socialinė problema arba prieštaravimas tarp ekonominių ir socialinių tikslų ir tarp realizavimo priemonių. Būtinai darbo rinkos valstybinis reguliavimas, arba tam tikra darbo rinkos politika.

Darbo rinkos valstybinio reguliavimo funkcija – skatinti racionalią darbo jėgos paklausą ir palaikyti ją efektyvia, t.y. darbo rinkos poreikius atitinkančią darbo jėgos pasiūlą. Svarbiausias valstybinės užimtumo politikos tikslas – siekti ir pagal galimybes užtikrinti racionalų, efektyvų ir visišką gyventojų užimtumą.

Nepriklausomai nuo darbo rinkos sampratos formuluočių valstybės funkcija, reguliuojant darbo rinką, tai galimybė tinkamomis sąlygomis aprūpinti darbu tą visuomenės dalį, kuri jo neturi arba kuriai jo labiausiai reikia. Išskiriamos dvi svarbiausios darbo rinkos reguliavimo funkcijos:

- *Ekonominė.* Tikslas – patenkinti ūkio poreikį atitinkamos kvalifikacijos ir profesinio pasiruošimo darbo jėga.
- *Socialinė.* Ji orientuota į nedirbančių žmonių adaptavimosi prie rinkos sąlygų arba susijusi su galimybe įgyti naują profesiją ar aukštesnę kvalifikaciją, labiau paklausia darbo rinkoje. Socialinė funkcija neapsiriboja vien turimų darbo išteklių panaudojimu ūkyje, ja taip pat siekiama palaikyti darbo jėgos konkurencingumą darbo rinkoje.

Pasak Daminavičius (1999) valstybinis darbo rinkos reguliavimas – darbo rinkos politika, kuri gali būti traktuojama plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme darbo rinkos politika yra globalinės užimtumo problemos dalis. Siaurąja prasme darbo rinkos politika sprendžia du uždavinius:

1. Ekonominėmis, finansinėmis bei kitokiomis priemonėmis reguliuoja nedarbo lygį ir trukmę;
2. Socialiai apsaugo bedarbius.

Vadinasi, siaurąja prasme darbo rinkos reguliavimo mechanizmas „yra įstatyminių, kolektyvinių sutarčių ir normatyvinių aktų, kuriais vadovaujamosi reguliuojant užimtumo politiką,

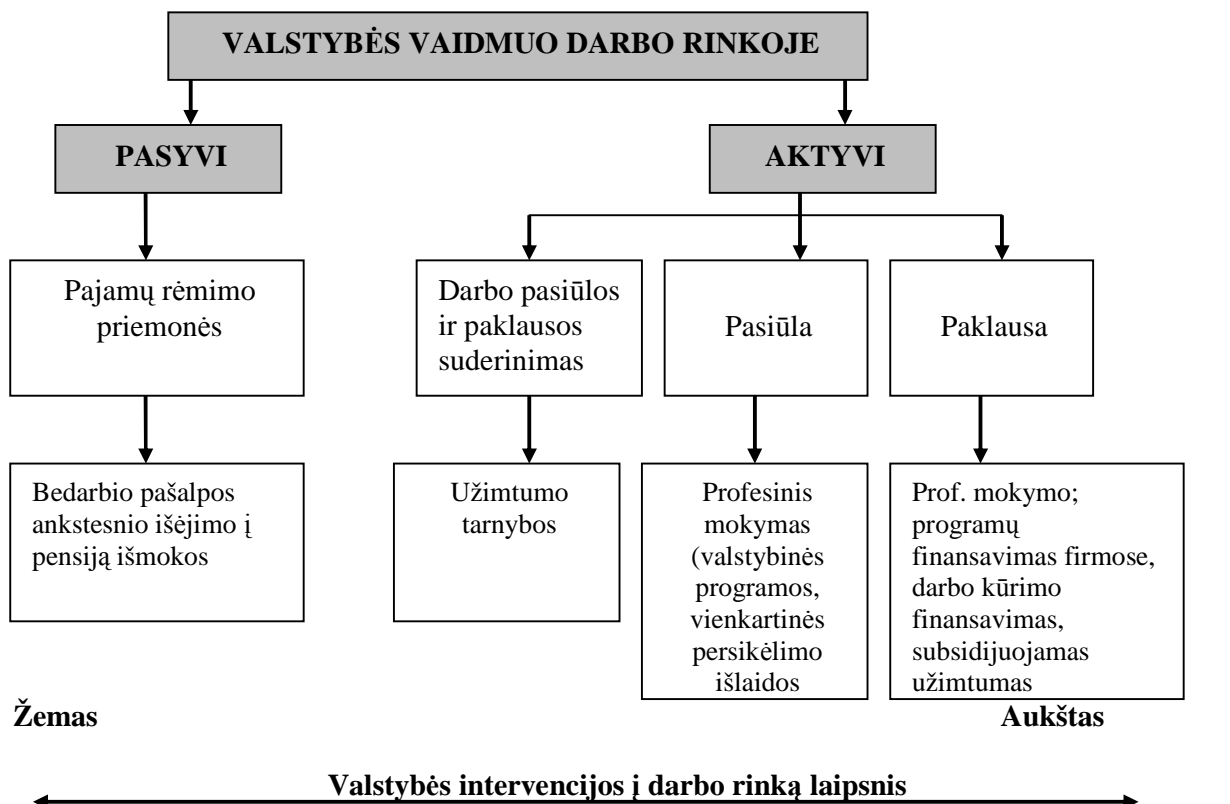
visuma“. Darbo rinkos reguliavimas yra užimtumo politikos sudedamoji dalis. A. Markauskienės S. Nikitinos (1998) nuomone, darbo rinkos mechanizmas apima ne tik juridinius ekonominius, bet ir socialinius bei psichologinius veiksnius, veikiančius darbo rinką.

Valstybės vaidmuo darbo išteklių valdyme irgi priklauso nuo orientavimosi į kurią nors valstybės vaidmenį ekonominiuose ir socialiniuose procesuose. Egzistuoja **trys pagrindiniai** valstybės vaidmens ekonominiuose ir socialiniuose procesuose **modeliai**:

- liberalistinė – laisvosios rinkos;
- centralizuoto valstybinio reguliavimo;
- mišriosios rinkos.

Lietuvoje egzistavusi mišri rinka pereinamajame etape būtina, nes buvo pereinama nuo griežtai centralizuotos valstybinio reguliavimo rinkos ekonomikos, kurioje vadinamoji valstybinė nuosavybė apima visas veiklos sritis: gamybą, prekybą, transportą, mokslą, sveikatos apsaugą ir kitas. Suirus centralizuotai sistemai ir sunkiomis nuosmukio sąlygomis formuojantis rinkos ekonomikai, atsiranda prieštaravimų tarp senoje sistemoje susiformavusio darbo užmokesčio dydžio ir reikalavimų, kuriuos mokėtojai kelia rinka (Martinkus ir kiti, 2003).

Kai kurie autoriai (Sakalas, 2003) darbo rinkos politiką pagal taikomas priemones skirsto į dvi reguliavimo kryptis – pasyvią ir aktyvią (žr. 1 pav.):



19 pav. Valstybės politika darbo rinkoje

Šaltinis: Česnyienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

1. **Pasyvioji darbo rinkos politika**, kai valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, nedarbo atveju nustatomos kompensacijų mokėjimo sąlygos, formos dydis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo;
2. **Aktyvioji darbo rinkos politika**, kai valstybinėmis priemonėmis, diferencijuotomis pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas, selektyviai reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykis.

Neatsitiktinai socialinė politika ir užimtumas - prioritetas ne tik Lietuvoje, bet visoje Europos Sąjungoje. Vienas svarbiausių požymių, pagal kuriuos galima spręsti apie valstybės brandą, yra tai, kaip aktyviai ieškoma problemos sprendimo būdų, kaip užtikrinamas asmens ir visuomenės saugumas.

Kai kurių autorių nuomone (Martinkus, 2003) taigi aktyvios darbo rinkos politikos tikslas – pasitelkus specialias institucijas (darbo biržas, užimtumo tarnybas ir pan.) suderinti darbo pasiūlą ir paklausą. Tokia politika siekiama mažinti bedarbio pašalpų mokėjimo išlaidas, skirti jas naujoms darbo vietoms kurti ir kitoms aktyvioms priemonėms, padedančioms bedarbį asmenį padaryti mobilesni darbo rinkoje.

Santykis tarp aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos elementų – jų apimtis, kokybė ir efektyvumas – atskirose šalyse gali skirtis. Vienodai efektyvi gali būti tiek aktyvi tiek pasyvi darbo rinkos politika. Tai priklauso nuo konkrečių atskiro regiono arba tos ar kitos šalies sąlygų.

Atskirose šalyse skiriasi ne tik darbo rinkos reguliavimo lygis, bet ir jos reguliavimo priemonės. Darbo rinkos valstybinio reguliavimo priemonės diferencijuojamos pagal objektus, kryptį, formas, pobūdį, poveikio lygį, pagal turinį, finansavimo šaltinius, taip pat pagal metodus. V.Navickas (2003) išskirsto taip:

- *Pagal poveikio kryptį* – priemonės, didinančios (mažinančios) darbo pasiūlą arba paklausą, priemonės, keičiančios pasiūlos ir paklausos struktūrą ir pan.;
- *Pagal poveikio formą* – tiesioginės ir netiesioginės (pvz., naujų darbo vietų steigimas ir profesinis bedarbių mokymas);
- *Pagal poveikio pobūdį* – išskiriamos stimuliuojančios ir ribojančios, draudžiamosios ir ginamosios;
- *Pagal turinį* – ekonominės ir administracinės arba vienu ir kitu derinys (ekonominės – viešieji darbai, parama savarankiškam verslui ir pan.; administracinės – pensijinio amžiaus mažinimas, darbo dienos trumpinimas ir kt.);
- *Pagal poveikio lygį* – bendravalstybinės, regioninės, šakinės ir firmos viduje;
- *Pagal finansavimo šaltinius* – biudžetinės, nebiudžetinės, užimtumo fondo, komercinių organizacijų.



Kaip teigia Streikutė A., Šnapštienė R. (2006) Lietuvoje iki 2000 metų darbo rinkos reguliavimas buvo pasyvus. 2001 metų pabaigoje papildžius *Bedarbių rėmimo įstatymą* naujomis nuostatomis ir pagerinus savalaikį darbo rinkos politikos priemonių finansavimą, 2002 metais pereita nuo pasyvaus darbo rinkos reguliavimo prie aktyvaus. Šis perėjimas akivaizdus analizuojant darbo rinkos reguliavimo finansavimą.

Darbo rinkos politikos priemonių finansavimas, darbo rinkos terminų žodyne (1998) įvardinamas taip, – tai piniginių lėšų skirtų bedarbių pašalpoms mokėti ir gyventojų užimtumo programoms realizuoti, gavimo šaltiniai bei būdai. Pagrindinis darbo rinkos politikos priemonių finansavimo šaltinis Lietuvoje – Gyventojų užimtumo fondas. Jis sudaromas iš valstybinės socialinio draudimo įstaigos („Sodros“) lėšų. Jos surenkamos iš dirbančiųjų socialinio draudimo įmokų, kurias moka darbdaviai ir dirbantieji. Kitas finansavimo šaltinis – savivaldybių biudžeto lėšos. Didžioji jų dalis naudojama viešiesiems darbams finansuoti.

ES vykdomą užimtumo, kaip socialinio garanto, politiką akivaizdžiai atskleidžia 2000–2006 m. programos, pagal kurias Europos socialinis fondas iš dalies finansuos tas valstybių narių pasirinktas priemones, kurios nustatytos šioms penkioms prioritetinėms sritims:

1. kurti veiksmingą darbo rinką;
2. teikti paramą žmonėms, susiduriantiems su socialinės atskirties grėsme, ypač daug dėmesio skirti jų galimybėms įsitvirtinti darbo rinkoje;
3. tobulinti bendrąjį lavinimą ir profesinį rengimą, skatinti nuolat mokytis ir ugdyti darbo rinkos pageidaujamus gebėjimus;
4. skatinti darbuotojų gebėjimą prisitaikyti, verslumo ir darbo jėgos išgūdžių formavimo tyrimus mokslo ir technikos srityse;
5. skatinti moterų tinkamumą dirbti ir jų savarankišką darbą, kovoti su lyčių nelygybe darbo rinkoje.

Kai kurių autorių (Martinkus, 2003) nuomone vienas iš rezervų didinti šalies ekonominį potencialą – efektyviai panaudoti darbo išteklius. Tai viena svarbiausių šiandieninių socialinių ekonominių problemų. Ji nepriklauso nuo gyventojų norų, nes tai lemia šalies vykdoma ekonominė politika bei ekonominis bendradarbiavimas su kitomis valstybėmis.

Ruževskio (2002) teigimu, globalinė konkurencija turi įtakos didėjančiam pajamų skirtumui tarp išsivysčiusių, pokomunistinių bei besivystančių šalių ir jų viduje: didėja kvalifikuotos ir nekvalifikuotos darbo jėgos apmokėjimo skirtumas; pasireiškia absoliutus ir reliatyvus darbo jėgos perteklius tiek atvira, tiek paslėpta nedarbo forma ir maža nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa nekonkurencinguose sektoriuose; didėja valstybinio ir privataus sektoriaus skola.

Taip nutinka, nes valstybė irgi yra darbdavys, egzistuoja valstybinio sektoriaus darbo rinka. Valstybės vaidmuo darbo rinkoje svarbus, nes „analizuodami darbo rinką paklausos aspektu, galime

teigti, kad valstybės sektoriaus negalima prognozuoti iš pelno maksimizavimo pozicijų (kas būdinga privačiam sektoriui). Pirmiausia šiame sektoriuje visus pagrindinius sprendimus daro ne didelė grupė darbdavių, kaip privačiame sektoriuje, o viena institucija – vyriausybė, kuri atstovauja praktiškai visiems valstybinio sektoriaus darbdaviams.

Spendimai, kuriuos priima šiam sektoriui atstovaujantis darbdavys (valstybė), turint tikslą padidinti naudingumą, formuoja šio sektoriaus darbuotojų paklausą. Darydamas sprendimus, šis darbdavys turi palyginti valstybinio sektoriaus teikiamų paslaugų kainų lygį su mokesčių našta, biudžeto apribojimais bei su visuminiais ištekliais. Antra vertus, šio sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio didėjimas privers valstybinius darbdavius mažinti jų paklausą. Taigi šiuo požiūriu veikia analogiški privačiam sektoriui principai (Martinkus, 2003).

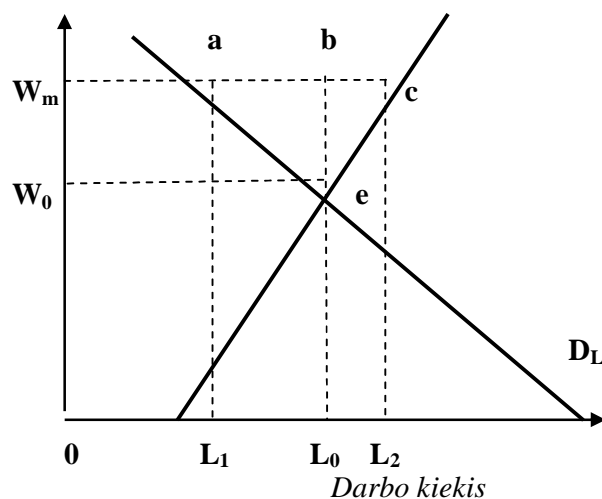
Lietuvoje darbo rinkos mechanizmas reguliuojamas kuriant įstatymus, garantuojančius kiekvieno pasirinkimo laisvę į darbą, lengvinančius nedirbančių asmenų įsidarbinimą, remiančius tam tikras bedarbių grupes. Tuo pačiu geriau valstybė stengiasi kuo daugiau laisvės suteikti rinkai – proteguojama individuali iniciatyva.

Darbo santykius reguliuoja daug įstatymų, įvairiose valstybėse jie skiriasi. Lietuvoje galioja šie įstatymai: Gyventojų užimtumo, Darbo sutarties, Atostogų, Darbo apmokėjimo, Kolektyvinių ginčių reguliavimo, Kolektyvinių sutarčių, Profsajungų. Kai kurie įstatymai, veikiantys darbo rinką, dar rengiami. Įstatymai, veikiantys darbo santykius ir kolektyvines derybas, yra svarbus institucinis veiksnys, turintis įtakos uždarbių, samdymo ir daro jėgos pasiskirstymui. Apsiribosime kai kuriais įstatymų poveikio rinkai aspektais.

**Minimalaus atlyginimo nustatymas.** Minimalų atlyginimą kai kuriose šalyse nustato ir garantuoja valstybė, kitose – darbdaviai ir profsajungos bendru susitarimu. Lietuvoje minimalus atlyginimas nustatytas įstatymų ir yra garantuojamas valstybės.

Minimalus atlyginimas dažnai yra diskusijų objektas. Šalininkai teigia, kad jis yra darbuotojų pragyvenimo šaltinis, garantuojantis metines pajamas, pakankamas įsigyti būtinų prekių ir paslaugų. Be to, minimalus atlyginimas saugo žemos kvalifikacijos gyventojų mažumas ir moteris nuo monopolistų samdytojų galimo išnaudojimo (Stancikas, 1997). Galiausiai minimalus atlyginimas skatina samdytojus siekti didesnio gamybos efektyvumo.

Minimalaus atlyginimo oponentų nuomone, jis didina nedarbą, ypač paauglių, moterų ir žemos kvalifikacijos žmonių. Antra, nustatytas minimalus atlyginimas gali sukelti atlyginimo mažėjimą ekonominiuose sektoriuose, kurių šis įstatymas neapima. Pagaliau minimalus uždarbis vargu ar gali mažinti skurdą, kadangi mažai lemia šeimos pajamų paskirstymą.



**20 pav.** Minimalaus atlyginimo įtaka darbo rinkai

Šaltinis: Stancikas E. (1997). *Darbo rinkos teorija*. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla. p. 85.

Tarkime, kad darbo ir prekių rinkos yra tobulos konkurencijos, ir kad minimalus atlyginimas mokamas visiems darbuotojams. Jai minimalus atlyginimas  $W_m$  yra lygus ar mažesnis negu  $W_0$ , tada įstatymas neturi tiesioginių uždarbio ir darbo padarinių, bet jei būtų tokia situacija kai  $W_m$  yra didesnis už  $W_0$  (žr. 20 pav.). Šiuo atveju darbdaviai samdys  $L_1$  darbininkų, mažiau nei pusiausvyros sąlygomis  $L_0$ . Darbo pasiūlos kreivė  $D_L$  rodo, kad minimalus atlyginimas, kuris yra didesnis tiek už  $L_0$ , tiek už  $L_1$ , sudomins ir pritrauks  $L_2$  kiekį darbininkų.

Taigi minimalaus atlyginimo įstatymas keičia tiek pasiūlą, tiek ir darbo paklausą. Samdymas mažėja  $ba$  kiekiu, o nedarbas didėja didesniu dydžiu  $ac$ . Taip pat minimalus atlyginimas  $W_m$  neefektyviai paskirsto darbo jėgą. Segmentas  $ac$  darbo paklausos kreivėje rodo, kad ribinio produkto vertė kiekvienam darbininkui nuo  $L_1$  iki  $L_2$  viršija darbo pasiūlos kainą – darbo pasiūlos kreivės segmentas  $dae$  ( $L_0L_1ae-L_1deL_0$ ).

Įmonės taip pat gali reaguoti į minimalaus uždarbio įstatymą. Jos gali imtis ryžtingų naujos technologijos diegimo, gamybos ir darbo organizavimo priemonių – vadinamojo šoko efekto. Jo dėka didinama ribinė darbo produkto vertė ir darbo paklausos kreivė slenka į dešinę. Teoriškai tai galėtų visiškai panaikinti neigiamus nedarbo ir darbo jėgos pasiskirstymo padarinius. Tačiau toks rezultatas mažai tikėtinas. Pirma, galimybė ženkliai padidinti gamybos efektyvumą per trumpą laiką rinkos sąlygomis yra abejotinas. Konkurencinėse produktų rinkose mažiau efektyvios įmonės, kurios nepasiekia vidutinės kainos minimumo, išstumiamos iš rinkos arba tenka įmonėms, kurios yra neefektyvios. Antra, mažiau efektyvios įmonės kaip tik per daug samdo darbo jėgos, kadangi nepakankamai panaudoja kapitalą.

Stancikas teigia, kad teoriškai yra įmanoma, kad minimalus atlyginimas galėtų padidinti samdymą ir pagerinti darbo jėgos paskirstymą.

**Profesinės sveikatos ir darbo saugumo reguliavimas.** Kita svarbi ir prieštaringa tiesioginio kišimosi į darbo rinką sfera yra profesinės sveikatos ir darbo saugumo reguliavimas. Jis daugiausiai apima du aspektus: 1) dirbančiųjų draudimą; 2) profesinės sveikatos ir darbo saugumo normatyvų nustatymą.

Profesinės sveikatos ir darbo saugumo valstybinio reguliavimo tikslas – mažinti nelaimingų atsitikimų galimybes ir profesines ligas. Todėl reikalingi valstybiniai normatyvai, kurie verstų įmones nepaisant savo interesų skirti daugiau dėmesio darbo saugumui. Tačiau šie saugumo normatyvai ir valstybinės inspekcijos yra nepateisinamai brangus valstybės kišimasis į privatų sektorių. Nors informacijos ir yra pakankamai, bet darbuotojai nepakankamai įvertina šią riziką. Lygiai taip pat darbininkai gali pervertinti tikimybę, kad bus nelaimingo atsitikimo darbe auka. Šiomis sąlygomis galima tarti, kad atlyginimo už pavojingus darbus priedai yra didesni. Taigi mintis, kad „tai galbūt atsitiks man“ gali atgrasinti žmones nuo pavojingų profesijų; tada padidėtų atliekančių tokią darbą atlyginimas.

Stancikas (1997) teigia, kad jei valstybinis profesinės sveikatos ir darbo saugumo reguliavimas yra neefektyvus mažinant nelaimingus atsitikimus ir profesines ligas, tai visuomenės ribinės išlaidos viršija ribinius pelnus, o tai reiškia, kad ši priemonė mažina visuomenės gerovę. Antra vertus, jei ši priemonė yra efektyvi mažinant nelaimingus atsitikimus ir profesines ligas, tai didins darbininkų ir visos visuomenės gerovę.

Lietuvoje valstybinį profesinės sveikatos ir darbo saugumo reguliavimą atlieka žmonių saugos darbe įstatymas.

Teoriniu aspektu darbo rinkos reguliavimą tyrinėja G. Liulčenko, A. Markauskienė, S. Nikitina (1995), M. Daminavičius (1999) ir kiti mokslininkai, tačiau dažniausiai analizuojamos aktyvios/pasyvios darbo rinkos reguliavimo priemonės, modeliai (Streikutė, 2006).

Aptariant šalies valstybines darbo rinkos reguliavimo galimybes, išskirtini R. Adamonienės (2002), M. Daminavičiaus (2000), R. Laužacko (1999) darbai, pateikiantys aktyvios darbo rinkos politikos priemonių mechanizmą ir jo poveikį reguliuojant šalies gyventojų užimtumą. Pasyvių šalies darbo rinkos reguliavimo priemonių (bedarbių pašalpų, ir kitų socialinių išmokų) analizės nėra. Pateikiama tik Darbo biržos statistikos duomenų apie lokalines, su nedarbu susijusias, išmokas (Streikutė, 2006).

Užimtumo politika Lietuvoje įgyvendinama per tam tikras programas: nedarbo prevencijos, profesinio mokymo, savo verslo organizavimo, viešųjų darbų, subsidijuojamų darbo vietų steigimo, darbo pasiūlos ir paklausos, verslo pagrindų mokymo, ilgalaikių bedarbių įgūdžių atnaujinimo, veiklos pagal savo verslo liudijimą, profesinės rehabilitacijos. Dalis šių programų skirtos bedarbių persikvalifikavimui. Kita dalis galėtų būti priskirta darbdavių skatinimui įdarbinti bedarbius.

Reziumuojant šį skyrelį galime teigti, kad:

- valstybė gali vykdyti aktyvią ir pasyvią darbo rinkos politiką.
- skirtingos darbo rinkos reguliavimo makroekonominės teorijos rodo, kad vieningo atsakymo, kokia valstybės įtaka darbo rinkai yra tikslinga, nėra ir negali būti. Šis atsakymas yra reliatyvus laiko ir kitų išorinių veiksnių atžvilgiu.
- pagrindinė darbo rinkos valstybinio reguliavimo funkcija – skatinti racionalią darbo jėgos paklausą, atitinkančią darbo jėgos pasiūlą.
- konkrečios reguliavimo priemonės ir metodai turi būti parenkami pagal situaciją. Įvertinamos galimos socialinės-ekonominės pasekmės, nemažas dėmesys skiriamas kokybiniais bei kiekybiniais darbo rinkos rodikliams bei šių rodiklių koreliacijai su demografiniais bei makroekonominiais rodikliais.

### **Darbo pasiūlos ir paklausos lygio analizė**

R. Adamonienės (2003) teigimu darbo pasiūla ir paklausa negali būti deramai ištirta, o tuo labiau prognozuojama, jei nėra sukurtos aiškios analizės rodiklių sistemos. Tačiau tokios bendros analizės sistemos nėra, nes ji keičiasi priklausomai nuo sprendžiamų tikslų, tyrimo metodikos, naudojimo informacijos apimties ir pan. Rodiklių sistema turi būti orientuota ne į paklausos ir pasiūlos rodiklius siaurąja prasme – ji turi leisti kompleksiskai įvertinti darbo jėgos būklę.

Darbo jėgos įvertinimas imlumo aspektu leidžia sugretinti darbo jėgos paklausą ir pasiūlą. Antra vertus, jėgos struktūra ir kiekis kaip kintančios ekonominės charakteristikos, gali transformuotis tiek kokybiškai, tiek kiekybiškai dėl išorinių ir vidinių paskatų. Vertinant darbo jėgą, reikia atkreipti dėmesį, kad tai integralinė diskretiškų darbo potencialų išraiška. Vadinasi, būtina atkreipti dėmesį į konkretų diskretiško darbo jėgos potencialą šaltinį – žmogų.

Kiekvienoje ekonominėje sistemoje darbo jėga nagrinėjama įvairiais aspektais. 1 priede pateikiame darbo išteklių ekonominėje sistemoje klasifikavimą ir įvertinimą pagal B. Martinkų.

Tačiau teorinės ir praktinės medžiagos apibendrinimas leidžia teigti, kad tikslinga išskirti du analizės lygius:

- I. Kompleksinę darbo jėgos įvertinimo rodiklių sistemą, kuri leidžia apibūdinti sistemą kaip visumą;**
- II. Tikslinės, siauros orientacijos rodiklių sistemas, orientuotas į atskiros darbo jėgos charakteristikos atskleidimą (šiuo atveju statybų sektoriaus).**

Abiem atvejais tai ne vieno rodiklio, o kelių rodiklių sistemos, tačiau skiriasi tik jų orientacijos: vienos orientuotos į bendrą sistemos charakterizavimą, kitos – į atskiras charakteristikos apibūdinimą.

**I. Kompleksinės darbo jėgos įvertinimo rodiklių sistemos** – tai rodiklių sistemos, leidžiančios nušviesti vieną ar kitą nagrinėjamos sistemos aspektą.

*Darbo jėgos kiekio kompleksinių rodiklių sistema* parodo darbo jėgos kiekį pagal amžių ir lytį, o jų viduje pagal atskiras charakteristikas – darbo stažą, sergamumą ir pan. kiekybiniai rodikliai leidžia apskaičiuoti ir struktūrinius rodiklius tiek Lietuvoje, tiek statybų sektoriuje.

*Darbo išteklių kokybės rodiklių sistema* parodo išsilavinimo ir profesinės kvalifikacinės struktūros, aktyvumo darbo rinkoje ir statybų sektoriuje poreikių atitikimą Lietuvos darbo rinkoje. Norint įvertinti darbo jėgos kokybę, būtina buvo įvertinti statybų sektoriaus išsilavinimo lygio poreikį (paklausą). Tik palyginus faktinę situaciją su analizuojamo sektoriaus keliamais reikalavimais, galima įvertinti darbo jėgos kokybę. R. Adamonienės (2002) teigimu, darbo jėgos kokybę lemia tokie veiksniai:

- Praktinių įgūdžių ir profesinių žinių kaupimas, susijęs su darbu statybų sektoriuje;
- Darbo jėgos profesinio kvalifikacinio ir išsilavinimo lygio kitimas, susijęs su specialiu profesiniu išsilavinimu;
- Jų atitikimas statybų sektoriaus poreikius.

Pirmame skyriuje apžvelgiant darbo rinkos sampratos aspektus minėjome, kad pagrindiniai darbo rinkos elementai yra: *darbo pasiūla ir paklausa, darbo rinkos konjunktūra, darbo jėgos kaina (darbo apmokėjimas), konkurencija, darbo rinkos infrastruktūra*.

**Darbo jėgos pasiūla** yra tas visuomeninio ir individualaus darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo darbo jėgos savininkai (Navickas, 1999). Darbo jėgos pasiūla šiame darbe apima visus užimtus gyventojus statybų sektoriuje + bedarbiai.

**Darbo jėgos paklausa** Paulavičiaus (2002) teigimu yra tas visuomeninio darbo kiekis, kurį darbdaviai – fiziniai ir juridiniai asmenys – nori ir gali samdyti darbo rinkoje. Darbo paklausa darbe skaičiuojama taip: užimtų gyventojų skaičius statybų sektoriuje + Laisvos darbo vietos statybų sektoriuje.

**Darbo rinkos konjunktūra** išreiškia darbo jėgos pasiūlos ir darbo jėgos paklausos santykį darbo rinkoje. Ji priklauso nuo daugelio ekonominių, socialinių ir politinių veiksnių ir gali būti daugiau ar mažiau subalansuota, perteklinė arba deficitinė, taip pat išreikšti nevienodą atskirų socialinių grupių, kaip sandomų darbuotojų, padėtį darbo rinkoje (struktūrinė konjunktūra). Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos pusiausvyra (bendra ir struktūrinė) darbo rinkoje praktiškai retai pasiekama (Paulavičius, 2002).

Priklausomai nuo pasiūlos ir paklausos santykio **darbo rinkos konjunktūra** gali būti trijų tipų: deficitinės darbo jėgos (kai darbo rinkai trūksta darbo pasiūlos); perteklinės darbo jėgos (kai darbo

rinkoje yra didelis bedarbių skaičius ir atitinkamai darbo pasiūlos perteklius); suderintos darbo jėgos (nulinė), kai darbo paklausa atitinka jo pasiūlą (Plačiau apie tai 1 skyriuje).

Darbo rinkos konjunktūrą apibūdina tam tikrų rodiklių sistema. Darbo rinkos terminų ir sąvokų žodyne (1998) apibūdinami svarbiausi iš jų: nedarbo lygis, konkurencijos norma ir konkurencijos laipsnis, įdarbinimo lygis ir įdarbinimo norma, vidutinė nedarbo trukmė. Šie rodikliai pateikia duomenis apie rinkos dinamiką. Keletas šių rodiklių yra naudojami kituose skyriuose.

1. *Nedarbo lygis* – bedarbių skaičiaus procentinis santykis su darbo jėga (ekonomiškai aktyvių gyventojų – EAG).

2. *Užregistruotų bedarbių kiekybinė ir kokybinė sudėtis* pagal socialinius – demografinius ir kvalifikacinius požymius (darbo pasiūlos struktūra) ir šių rodiklių dinamika.

3. *Įdarbintų bedarbių skaičius ir kokybinė sudėtis bei šių rodiklių dinamika*. Šie rodikliai apibūdina įdarbinimo mastą statybų sektoriuje.

4. *Konkurencijos norma* – laisvų darbo vietų skaičiaus procentinis santykis su ieškančių darbo žmonių skaičiumi. Tačiau tai gana bendras rodiklis, nusakantys, kokia bedarbių dalis potencialiai gali būti įdarbinta laisvose darbo vietose, tarpininkaujant darbo biržai.

Kiekybinis pasiskirstymas tarp ieškančiųjų darbo ir laisvų darbo vietų skaičiaus tik vienas iš rodiklių, charakterizuojančių padėtį darbo rinkoje.

## **II. Tikslinės rodiklių sistemos yra daug siauriau orientuotos į pasiūlos ir paklausos problemų sprendimą.**

Išsilavinimo ir kvalifikacijos sistemos potencialui įvertinti naudojami tokie rodikliai:

- Statybų sektoriaus darbo jėgos išsilavinimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos rodikliai (studentų skaičius aukštosiose, aukštesniosiose mokyklose, mokinių skaičius vidurinėse ir profesinėse mokyklose);
- Tam tikrų išsilavinimo ir kvalifikacijos grupių ūkio poreikis (pagal TDO profesijų ir kvalifikacinių kategorijų klasifikatorių, kur grupės išskirtos pagal darbo turinį, specialybę ir sprendimų priėmimo laipsnį, aprašantys rodikliai.

Net nesant pasiūlos ir paklausos balansui, vyksta natūrali darbo rinkos reprodukcija, darbo jėgai būdingas profesinis mobilumas. Ekonominis nestabilumas ir naujų rinkų plėtros sutrikimai sąlygoja priverstinį darbo jėgos judėjimą, jos pasiskirstymą bei kvalifikacinės struktūros kaitą. Viena iš svarbiausių valstybinės darbo rinkos politikos veiksnių yra profesinis rengimas ir jo rėmimas.

Darbo jėgos išsilavinimo ir kvalifikacijos kėlimo poreikis priklauso nuo kapitalo dydžio bei struktūros. T.y. darbo jėgos kokybės paklausą darbo rinkoje veikia investicijų į skirtingas ekonomines veiklos sferas apimtis ir struktūra. Investicijų į šalies ekonomiką projektai turi būti susieti su mokymo, permokymo bei perkvalifikavimo programomis, kas leistų racionaliau naudoti valstybės lėšas skirtas užimtumo situacijai gerinti.

**Darbo jėgos aktyvumo rodikliai** leidžia įvertinti darbingo amžiaus žmonių, ieškančių darbo žmonių skaičių, apskaičiuoti nedarbo lygį ir pan. visos šalies mastu. Kadangi egzistuoja neoficiali darbo rinka tai įvertinti darbo jėgos aktyvumą kiekybiškai yra sunku, kadangi ši darbo jėga niekur nefiksuojama.

Kadangi šio darbo objektas yra darbo rinka t.y. darbo pasiūla ir paklausa tai šių rodiklių esmę ir skaičiavimo būdus išnagrinėsime detaliau.

*Darbo pasiūlos rodikliai:*

1. *Įdarbinimo tarnybose užregistruotų darbo ieškančių žmonių skaičius.* Atrodo labai objektyvus rodiklis, tačiau jis neatspindi visos realios darbo jėgos pasiūlos dėl dviejų aplinkybių. Pirma, dalis ieškančių darbo ištiktųjų neieško, o tik registruojasi darbo biržoje. Antra, ne visi darbo ieškantys žmonės kreipiasi į darbo biržas, dalis jų ieško ir susiranda darbą savarankiškai. Dėl darbo pasiūlos analizės poreikių bedarbiai klasifikuojami išskiriant vyrus ir moteris, išsilavinimo lygį, pagrindines profesijas, ilgalaikius bedarbius ir kitas socialines-demografines grupes. Bedarbių grupavimas pagal profesinius-kvalifikacinius ir įvairius socialinius-demografinius požymius, turinčius įtakos jų konkurencingumui darbo rinkoje, leidžia realiau įvertinti darbo jėgos rezervus. Tiksliau numatyti, konkrečiau parengti ir sėkmingiau realizuoti jų užimtumo, įdarbinimo programas.
2. *Darbo pasiūlos intensyvumo rodiklis.* Atspindi į darbo biržas per tam tikrą laikotarpį besikreipusių asmenų skaičiaus procentinį santykį su darbingo amžiaus gyventojų skaičiumi.

*Su darbo paklausa yra susiję šie rodikliai.* Darbo jėgos paklausa yra svarbiausias darbo rinkos imlumą apibūdinantis rodiklis. Jos apimtį ir dinamiką galima įvertinti analizuojant duomenis apie gyventojų užimtumą, laisvų darbo vietų skaičių ir įmonių bei organizacijų paraiškas samdomiems darbuotojams.

1. *Užimtumo lygis.* Tai dirbančiųjų skaičius, tenkantis 1000-ui 16-64 metų amžiaus gyventojų ir vyresni dirbantieji. Užimtumo lygis yra bendriausias santykinis rodiklis, apibūdinantis darbo jėgos paklausą darbo rinkoje.
2. *Darbo biržose užregistruotų laisvų darbo vietų skaičius.* Parodo papildomų vietų (pasiūlą) skaičių darbuotojams pagal profesijas ir veiklos rūšis.
3. *Darbo vietų užimtumo lygis* – laisvų darbo vietų skaičiaus procentinis santykis su sąrašiniu darbuotojų skaičiumi pagal ekonomines veiklos rūšis. Jis parodo darbo jėgos paklausos intensyvumą tam tikroje ekonominės veiklos sferoje ar regione.

Darbe naudotas vienas iš ekonominių nustatymo metodų - **balansinis metodas**. Šis metodas gali būti panaudojamas subalansuojant darbo paklausą su pasiūla. Taikant šį metodą, sudaroma



balansų sistema: darbo jėgos suvestinis balansas (įvertinama darbo jėgos padėtis rinkoje) papildomos paklausos ir pasiūlos balansas (bus prognozuojamos darbo pasiūlos ir paklausos perspektyvos), profesinių mokyklų, aukštųjų mokyklų ir įdarbinimo balansas.

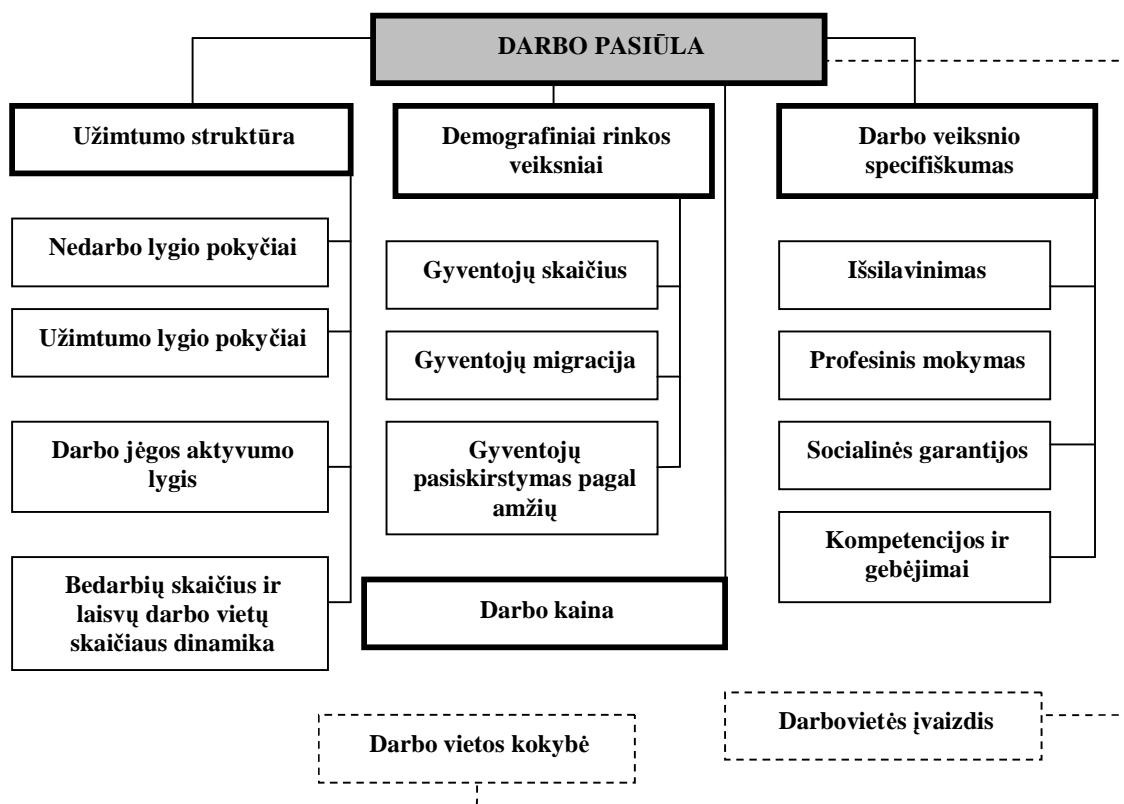
Apibendrinant galime teigti, kad:

- darbo jėgą struktūriniu požiūriu reikia analizuoti pagal daugelį įvairių kriterijų ir požymių, atspindinčių kiekybines bei kokybines šalies darbo rinkos subjektų charakteristikas ir struktūrinius pokyčius. Remiantis Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, siekiama iširti realią situaciją šalies darbo rinkoje ir apibrėžti objektyvias darbo jėgos pasiūlos ir paklausos vystymosi tendencijas.
- pateiktas skirstymas yra gana sąlyginis. Visos sistemos glaudžiai tarpusavyje susijusios ir įeina į vientisą darbo rinkos rodiklių sistemą. Dalis jų jau naudojama šalies darbo biržų praktikoje, kitiems apskaičiuoti būtina papildoma informacija, dar kitus galima skaičiuoti remiantis jau turimais duomenimis. Visi šie rodikliai yra būtini išsamiai situacijos darbo rinkoje analizei.

## 2. DARBO PASIŪLĄ IR PAKLAUSĄ ĮTAKOJANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ (statybos sektoriaus pavyzdžiu)

Remiantis įvairių autorių (Beržinskienė D., Martinkus B., Paulavičius K.B., Marchall A., Stobbe R. ir kt.) nuomonėmis, buvo sudaryti darbo pasiūlą ir paklausą statybų sektoriuje įtakojančių veiksnių modeliai (žr. 21. ir 22. pav.).

**Darbo pasiūla** siejama su darbo jėgos dinamika (t.y. demografinė padėtimi, kuri apima gyventojų skaičiaus pokyčius, gyventojų migraciją, gyventojų pasiskirstymą pagal amžių), užimtumo struktūros vertinimu (t.y. nedarbo bei užimtumo lygio pokyčiais, darbo jėgos aktyvumo lygiu bei bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus dinamika), darbo kaina, darbo jėgos kompetencijomis ir gebėjimais, asmenų ir organizacijų interesų derinimo mechanizmais. Darbo pasiūlos ir paklausos santykį veikia išoriniai veiksniai. Prie jų galima priskirti bedarbių darbinę motyvaciją bei, mūsų nuomone, veiksnius, susijusius su darbo patrauklumu ir darbo apmokėjimu.



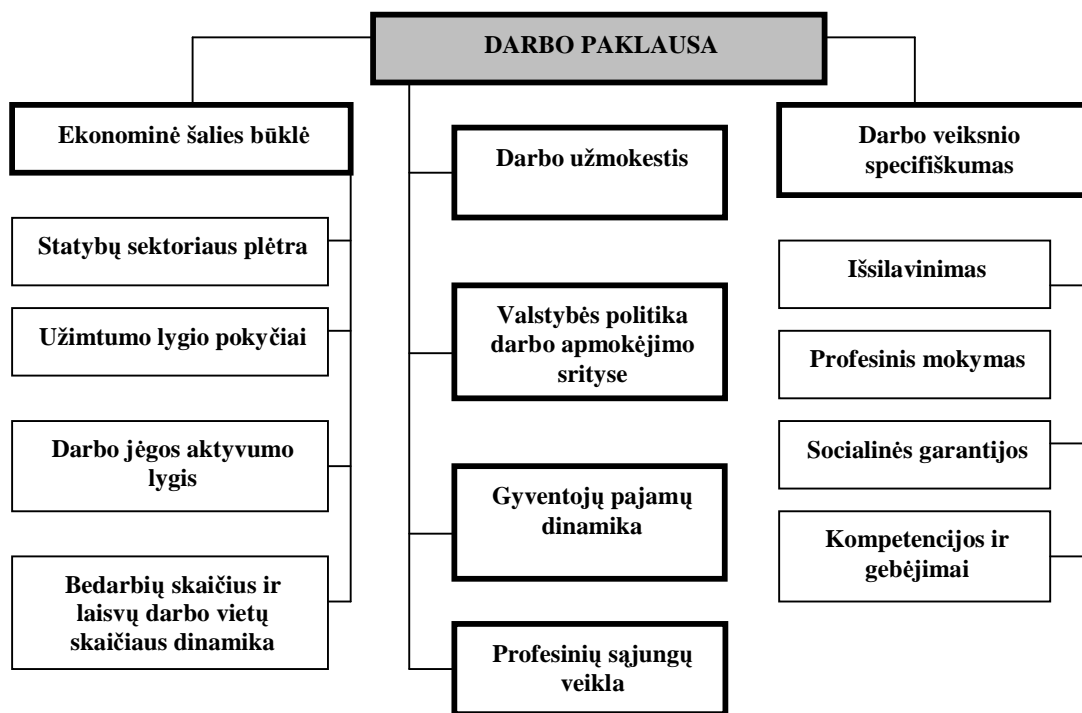
21 pav. Darbo pasiūlą (statybų sektoriuje) įtakojančių veiksnių modelis

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Beržinskienė D., Martinkus B., Paulavičius K.B., Marchall A., Stobbe R. ir kt.

**Darbo jėgos paklausą** lemia statybų sektoriaus plėtros tendencijos. Šiame darbe nekliamas tikslas sukurti statybų sektoriaus plėtros tendencijų prognozavimo metodologiją ir metodiką.

Nesuprantant plėtos tendencijų, galima kalbėti tik apie poreikio nustatymo metodologiją, o ne apie poreikio tikslumą. Todėl šiame darbe yra siekiama nustatyti statybų sektoriaus plėtos tendencijas, remiantis šiais ekonominiais veiksniais: statybų sektoriaus plėtra (t.y. statybos įmonių ir bendrovių atliktų darbų apimtys, statybos sektoriaus sukurtas BVP, pridėtinė vertė, išduotų leidimų skaičius ir pan.), darbo jėgos dinamika (t.y. užimtumo lygio rodiklio pokyčiai, darbo jėgos aktyvumo lygis, bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus dinamika), darbo užmokesčiu, profesinių sąjungų veikla ir kt., bei neekonominiu veiksniumi- darbo veiksnio specifiškumu (t.y. socialinės garantijos, išsilavinimas, profesinis mokymas ir kt.).

Visuminių darbo jėgos (gyventojų kiekis, struktūra ir kt. parametrai) rodiklių analizė sudaro prielaidas identifikuoti darbo paklausą ir pasiūlą sąlygojančius veiksnius, suteikia informacijos apie reiškinio statiką, dinamiką bei plėtos tendencijas.



**22 pav.** Darbo paklausą (statybų sektoriuje) įtakančių veiksnių modelis

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Beržinskienė D., Martinkus B., Paulavičius K.B., Marchall A., Stobbe R. ir kt.

Darbo autorių nuomone, šie modeliai leis objektyviai įvertinti darbo pasiūlą ir paklausą statybų sektoriuje. Darbo pasiūla ir paklausa negali būti apskaičiuota be išsamios analizės, todėl darbe išskirti du veiklos žingsniai:

- 1) darbo pasiūlos ir paklausos analizė;

Viena iš pagrindinių problemų, su kuria susiduriama analizuojant statybų sektoriaus darbo pasiūlą ir paklausą, yra informacinė bazė apie laisvas darbo vietas pagal profesijų grupes,

įsiregistravusių bedarbių skaičių (bendrą ir pagal profesijų grupes), įsigijusių kvalifikaciją bedarbių skaičių ir pan. Žinoma, ši problema visada gali būti sprendžiama, atliekant papildomus tyrimus, tačiau tai labai padidina darbo apimtį.

2) darbo pasiūlos ir paklausos prognozavimas.

Prognozuojamas 2006-2010 metų periodas. Pasirinkimą lėmė šios priežastys:

- Prioritetas atiduotas vidutinio laikotarpio prognozavimo laikotarpiui, nes dabartiniam laikotarpiui būdingas ūkio stabilumas.
- Statistiniai duomenys visuomenei yra pateikiami labai pavėluotai, o mokslinis darbas turėjo būti baigtas 2007 metų pavasarį, todėl analizei buvo pasirinktas 2006 – 2010 metų periodas.

Šiame darbe apsiribota išsamesniu 2000-2005 metų statistiniu tyrimu. Pagrindinis darbe panaudotų statistinių duomenų šaltinis yra Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau Statistikos departamentas). Tais atvejais, kai aptariamų duomenų šaltinis yra kitas, jis nurodomas tekste. Siekiant visus tiriamus rodiklius nagrinėti vienoda forma, mėnesinių duomenų atsisakyta (imti metiniai).

## **2.1. Darbo paklausą įtakojantys veiksniai**

Statybų sektoriaus plėtra bei efektyvumas priklauso nuo tam tikro skaičiaus kintamųjų makrolygyje ir mikrolygyje<sup>2</sup>. Svarbesnis yra makrolygis. Statybos efektyvumą veikia tokie šio lygio veiksniai: šalies ekonominis, politinis ir kultūrinis lygis, teisiniai ir normatyviniai statybos dokumentai, palūkanų normos, infliacija, rinka, konkurencinis reguliavimas, vyriausybinių užsakymai, dotacijos ir subsidijos, socialinė politika, mokesčių sistema, draudimo sistemos, valiutų kursų svyravimai, muitai, nedarbo lygis, darbo jėgos kvalifikacija, darbo įstatymai ir t.t. (Statybos sektoriaus plėtotos strategija, 2002).

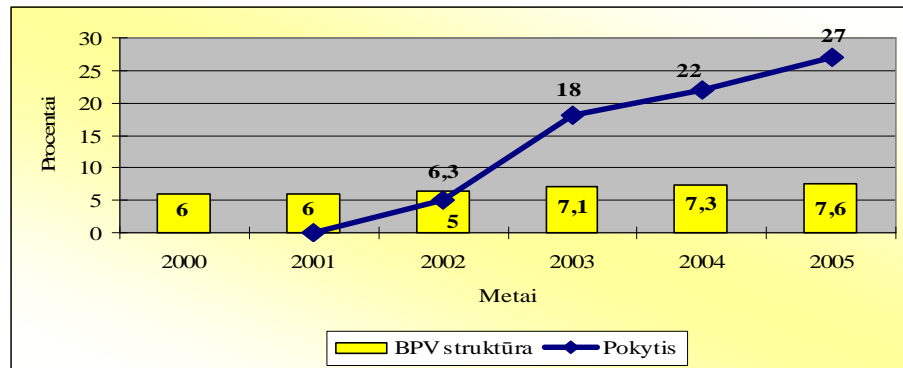
Įmonių, užsiimančių statybos darbais, 2000 metais buvo 3019, o jau 2005 metais šis rodiklis siekė 3788 (įskaitant ir individualias įmones) įmones. Įmonių, užsiimančių statybos darbais, per analizuojamą laikotarpį išaugo 25 procentais. Įmonių skaičiaus didėjimą sąlygojo išaugusi nekilnojamo turto paklausa (gyvenamųjų namų, prekybos centrų, verslo centrų, viešbučių), mokyklų bei gyvenamųjų pastatų renovavimas .

Pastaraisiais metais statyba buvo vienas iš sparčiausiai besiplėtojančių šalies sektorių. Šiame sektoriuje sukurta pridėtinė vertė (palyginamosiomis 2000 metų kainomis) 2005 metais statistikos

---

<sup>2</sup> Mikrolygio veiksniai: žemės sklypų ir pastatų kaina, statybos vietovės infrastruktūra, statybos informacijos sistemos, statybos organizacijos, susivienijimai, organizacijų finansavimas, projektavimas ir t.t.

departamento duomenimis sudarė 7,6 proc. šalies BVP. Kitimo tendencijas bei pokyčius galime matyti 23 paveiksle.



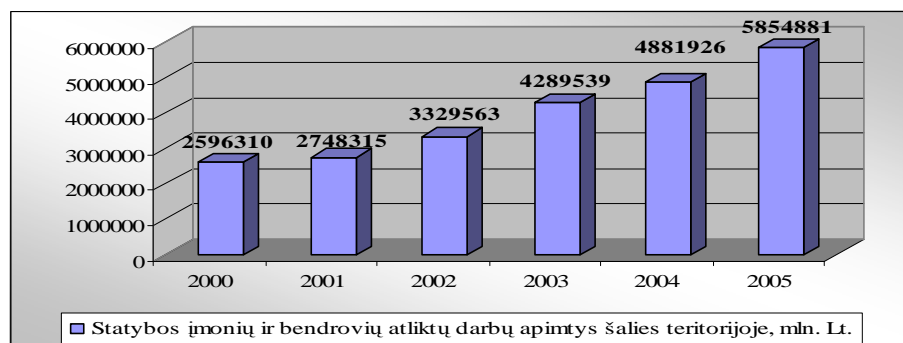
**23 pav.** Pridėtinė vertė sukurta statybų sektoriuje, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

2003 metais statybos sektoriaus plėtros tempai buvo du kartus didesni nei šalies ūkio, tačiau 2004 metais sektoriaus plėtros tempai sumažėjo. Ekspertų nuomone, tai daugiausia sąlygojo **darbo jėgos stygius** bei išteklių (metalų, degalų) pabrangimas (Lietuvos ūkio sektorių apžvalga, 2005). Antra vertus, tai nerodo tam tikro lūžio ir nereikia, kad ateityje sektoriaus plėtros tempai lėtės.

Ekspertų skaičiavimais, labiausiai dėl ES struktūrinių fondų paramos augs statybos ir kelių tiesimo įmonių sukuriama pridėtinė vertė. Vien dėl minėtų ES fondų įtakos statybos pridėtinė vertė 2006 metais išaugs 8,7 proc. (Verslo žinios, 2004).

Statybos įmonių ir bendrovių atliktų darbų apimtys padidėjo 2,26 karto arba 3258571 mln. lt. (žr. 24 pav.). Statistikos departamento paskelbtais statybos sektoriaus plėtros 2006 metų duomenimis, šalies statybos įmonės atliko darbų už 7 mlrd. 876 mln. litų, tai 2 mlrd. litų arba 21 proc. daugiau negu 2005 metais. Prieš šešerius metus ši suma sudarė 2,6 mlrd. litų.

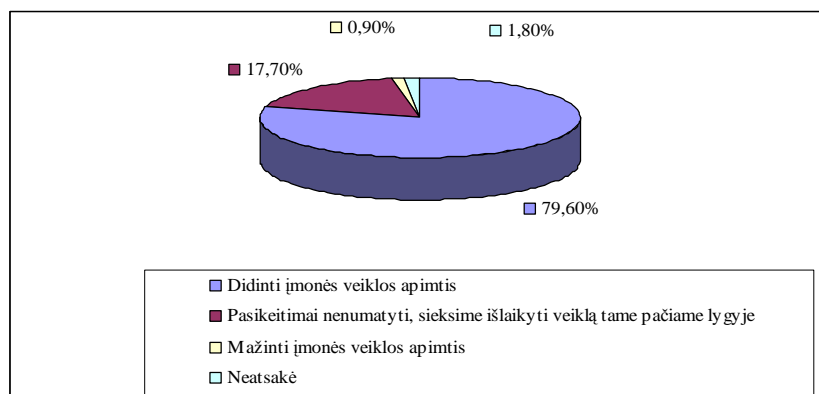


**24 pav.** Statybos įmonių ir bendrovių atliktų darbų apimtys

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Didžiausiais metinis pokytis buvo pastebimas 2003 metais, kuomet statybos įmonių ir bendrovių darbų apimtys, lyginant su 2002 metais, padidėjo 28,95 procentais. Galima pastebėti, kad darbų apimtys kasmet didėjo vidutiniškai nuo 14 iki 20 procentų. LR statistikos departamento 2007 metų balandžio mėnesį atlikta statybos įmonių apklausa dėl esamos padėties ir ateities prognozių parodė, kad 89 proc. įmonių turėjo pakankamai užsakymų (2005 metais taip teigė 79 proc. įmonių), o paklausos augimo tikisi daugiau kaip 40 proc. įmonių. Šis statybos įmonių bei bendrovių darbų apimčių augimas sąlygojo vis didėjančią kvalifikuotų darbuotojų paklausą. Tai patvirtina ir statybų bendrovėse 2003 metais atlikta apklausa: 2001 metų liepos mėnesį 9 procentai įmonių teigė, kad statybos įmonių veiklą riboja kvalifikuotos darbo jėgos stoka, o jau 2003 metais šis rodiklis siekė 23 procentus. Bazinis pokytis rodo, kad kvalifikuotų darbuotojų trūkumą išvelgė, net 2,55 karto daugiau apklausoje dalyvavusių įmonių (Statistikos departamentas, 2007). Statybos įmonių teigimu, jų veiklą labiausiai riboja **kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas**.

Optimistiškai sektoriaus plėtrą taip pat vertina įmonių vadovai. VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos instituto užsakymu UAB „RAIT“ atlikta reprezentatyvi verslo (darbdavių) atstovų apklausa rodo, kad iš 113 apklaustų statybos įmonių beveik 80 proc. planuoja didinti veiklos apimtį (žr. 25 pav.).

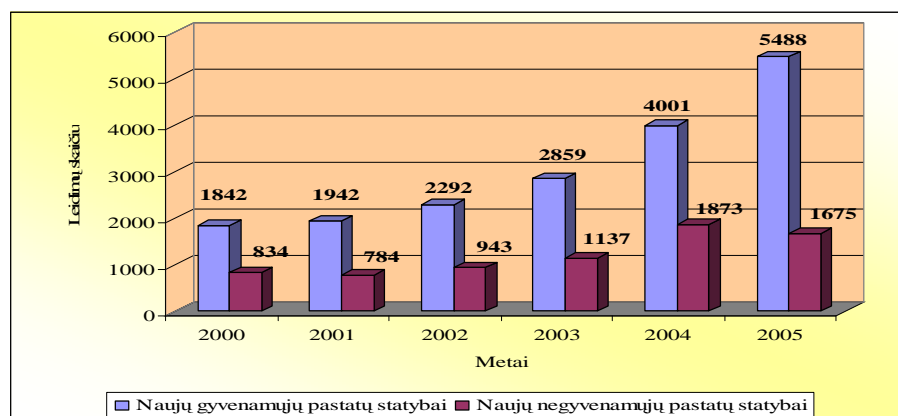


**25 pav.** Statybų sektoriaus darbdavių apklausos rezultatai (veiklos apimčių didinimas)

Šaltinis: VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos instituto užsakymu UAB „RAIT“ atliktos reprezentatyvios verslo (darbdavių) apklausos duomenys, 2005.

Tuo tarpu tik 0,9 proc. respondentų nurodė, kad ketina mažinti įmonės veiklos apimtį. 2006 metų spalio mėnesio apklausos rezultatai parodė, kad, statybos įmonių vadovų teigimu, darbų apimtys didėjo (tai, kad statybos darbų apimtį didėjo, nurodė 42 proc. įmonių, 4 procentai teigė, kad mažėjo). Dauguma, t.y. 83 proc. statybos įmonių teigė, kad užsakymų statybos darbams gauna pakankamai, 7 procentai įmonių teigė, kad turi daugiau negu reikia, ir 10 procentų – užsakymų statybos darbams turi per mažai. Lietuvos ūkio plėtros prognozės rodo, kad 2009 metais statybos ir montavimo darbų apimtys viršys 10 mlrd. litų.

Statybos produkcijos paklausą vaizdžiai iliustruoja išduotų leidimų (išankstinis statybų sektoriaus plėtros rodiklis) statyti skaičius: tiek gyvenamosios, tiek negyvenamosios statybos plėtra išsibėgėja. Sprendžiant pagal išduotų statybos leidimų skaičių (2005 metais palyginus su 2000 metais leidimų išduota 4487 daugiau) (Lietuvos Statistikos departamentas, 2005) ir nemažėjančios paklausos lygį, ateityje prognozuojamas šio sektoriaus augimas. 26 paveiksle galime matyti išduotų leidimų naujų gyvenamųjų bei naujų negyvenamųjų pastatų kitimo tendencijas.



**26 pav.** Išduotų leidimų statybai kitimo tendencijos, 2000-2005 m. laikotarpiu

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Analizuojant išduotų leidimų naujų negyvenamųjų pastatų statybos kitimo tendencijas, galime teigti, kad per šešerius metus išduotų statybos leidimų skaičius padidėjo 100,8 proc. (t.y. 2005 metais išduota 841 leidimais daugiau nei 2000 metais). 6 lentelėje matome išduotų statybos leidimų kitimo tendencijas pagal pastatų paskirtį.

6 lentelė

#### Statybos leidimai naujų negyvenamųjų pastatų statybai

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*
<b>Išduota statybos leidimų, iš viso</b>	<b>834</b>	<b>784</b>	<b>943</b>	<b>1137</b>	<b>1873</b>	<b>1675</b>	<b>1929</b>
<b>Leistų statyti pastatų skaičius</b>	<b>906</b>	<b>814</b>	<b>991</b>	<b>1381</b>	<b>2083</b>	<b>2010</b>	<b>2206</b>
<b>Administracinių pastatų skaičius</b>	33	30	35	43	50	65	82
<b>Pramoninių įmonių ir sandėlių sk.</b>	174	169	177	236	243	291	263
<b>Žemės ūkio pastatų skaičius</b>	187	189	276	478	507	703	829
<b>Transporto ir ryšių pastatų sk.</b>	150	81	100	96	115	95	72
<b>Prekybos, viešbučių ir maitinimo pastatų skaičius</b>	194	212	194	240	300	364	312
<b>Švietimo ir mokslo įstaigų sk.</b>	5	9	4	10	7	7	15
<b>Gydymo įstaigų skaičius</b>	4	6	13	11	7	9	8
<b>Kultūros ir sporto pastatų sk.</b>	7	9	16	19	56	7	19
<b>Kitos paskirties pastatų sk.</b>	152	109	176	248	798	469	606

Šaltinis: Lietuvos Statistikos departamentas

Per 2005 metus buvo išduoti 1675 leidimai statyti 2010 negyvenamųjų pastatų. Daugiausia leidimų buvo išduota žemės ūkio pastatų statybai - 42 proc.; prekybos, viešbučių ir maitinimo pastatams - 22 proc.; kitos paskirties pastatams – 28 proc.

Išankstiniais Statistikos departamento duomenimis, per 2006 metus buvo išduoti 7486 nauji leidimai ir pagal statybos leidimus leista statyti 7646 pastatus. Palyginus su 2005 metais, 2006 metais pagal statybos leidimus leista statyti 40,8 proc. daugiau pastatų. Daugiau kaip 98 proc. leidimų 2006 metais buvo išduoti statyti 1 – 2 butų gyvenamuosius namus (Lietuvos ūkio ekonominės ir socialinės būklės apžvalga, 2006).

Per 2000 – 2005 metų laikotarpį išduotų leidimų naujų gyvenamųjų namų pastatų statybai skaičius išaugo nuo 1842 iki 5488 (t.y. 197,9 proc.).

7 lentelė

### Statybos leidimų naujų pastatų statybai retrospektyva ir perspektyvos tendencijos

Rodiklis	Retrospektyva 2000-2005 m.			Perspektyva 2006-2010 metų			
	Δp (vnt.)	T <sub>d</sub> , %	T <sub>p</sub> , %	Trendo lygties pavidalas	2006	2008	2010
Gyvenamieji pastatai	3646	197,9	97,9	$y = 713,54x + 573,27$	5568	6995	8422
Negyvenamieji pastatai	841	200,8	100,8	$y = 219,03x + 441,07$	1974	2412	2850

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Numatant statybos leidimų naujų pastatų statybai perspektyvą, pastebėta, kad tiek gyvenamųjų, tiek negyvenamųjų pastatų statybai leidimų skaičius ateinančių penkerių metų laikotarpiu didės (žr. 7 lentelė). Statybos leidimų naujų gyvenamųjų pastatų statybai skaičius 2006 metais sieks 5568, 2008 metais – 6995, o 2010 metais – 8422.

Kitas veiksnys, ateityje skatinsiantis sparčią statybų sektoriaus plėtrą yra susiję su ES fondų parama Lietuvai. Vien 2006 metais parama iš Sanglaudos fondo infrastruktūros plėtrai sieks beveik 800 mln. litų. Tačiau jų įsisavinimą komplikuoja darbo jėgos trūkumo problema (žr. 2.2.2. skyriuje).

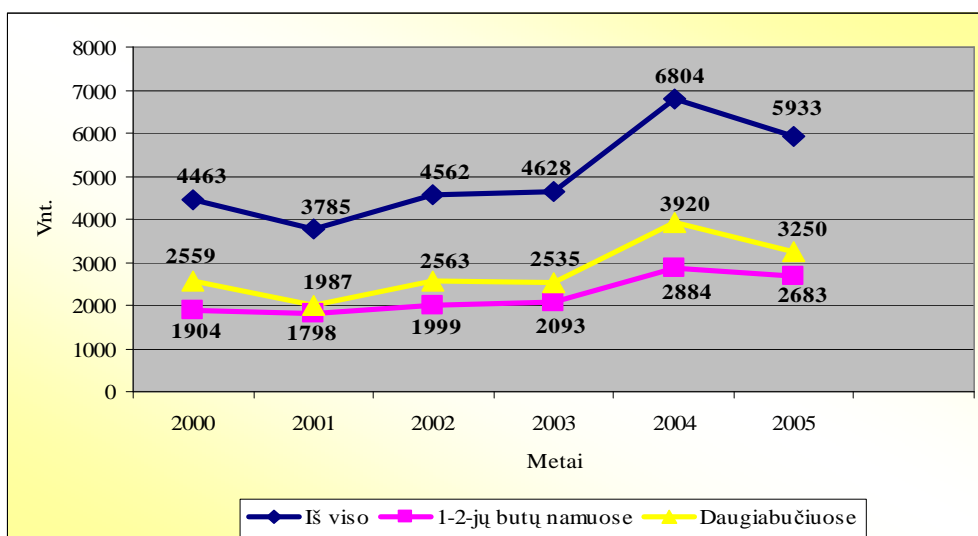
Vienas iš veiksnių, įtakojusių statybų sektoriaus plėtrą, – išaugusi butų paklausa būsto rinkoje. Lietuvos būsto rinkoje nuo 2003 metų jaučiamas ryškus pagyvėjimas, kuris pagal TVF apibrėžimą<sup>3</sup> traktuotinas kaip nekilnojamo turto bumus. Dėl kylančio darbo užmokesčio, didėjančio dirbančiųjų skaičiaus didėjo gyventojų disponuojamos pajamos, o tai savo ruožtu skatino daugelį gyventojų įsigyti nuosavą, didesnę ir geresnės kokybės būstą. Itin sparčiai kylant būsto kainai (2003 metais – 9,8 proc., 2004 metais – 28,3 proc.), šis pirkinys tampa pelninga investicija. 2005 metais kylančios būsto kainos investuotojams į nekilnojamąjį turtą buvo pelningesnis negu investicijos į Lietuvoje

<sup>3</sup> Pagal šį apibrėžimą nekilnojamo turto bumu laikoma situacija, kai būsto kainos (atmetus infliacijos įtaką) ne mažiau kaip trejus metus iš eilės padidėja po 5 procentus ir daugiau procentų.



kotiruojamų bendrovių akcijas: investicijų grąža iš nekilnojamo turto 2005 metais siekė 61,4 proc. (Lietuvos bankas, 2005).

Lietuvoje per 2000 – 2005 metų laikotarpį iš viso pasatyti 30175 nauji butai (žr. 27 pav.). 2004 metais pastatytuose 1 – 2 butų namuose įrengti 2884 butai, t.y. 42,3 proc. daugiau nei 2003 metais. 2005 metais daugiabučiuose namuose (buvo pastatyta 94 arba 17 proc. mažiau, nei 2004 m.) įrengti 3250 butų.



**27 pav.** Pastatytų butų skaičius Lietuvoje per 2000-2005 metų laikotarpį

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Numatant (8 lentelė) pastatytų butų skaičiaus perspektyvą, pastebėta, kad ir iš viso, ir 1-2 butų namuose ir daugiabučiuose pastatytų butų skaičius ateinančių penkerių metų laikotarpiu didės. 2006 metais prognozuojamas pastatytų butų skaičius sieks 7448 vnt., 2008 metais – 9878 vnt., 2010 metais prognozuojamas skaičius – 12969 vnt.

8 lentelė

**Pastatytų butų skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos (vnt.)**

Rodiklis	Retrospektyva 2000-2005 m.			Perspektyva 2006-2010 metų			
	$\Delta p$ (tūkst.)	$T_d$ , %	$T_p$ , %	Trendo lygties pavidalas	2006	2008	2010
Iš viso	2829,0	163,4	63,4	$y = 82,696x^2 - 108,22x + 4153,7$	7448	9878	12969
1-2 butų namuose	779,0	140,9	40,9	$y = 207,06x + 1502,1$	2952	3366	3780
Daugiabučiuose	691,0	127,0	27,0	$y = 49,036x^2 - 79,65x + 2337,4$	4182	5592	7394

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Remiantis išankstiniais Statistikos departamento duomenimis, iš viso per 2006 metus buvo pastatyti 2821 gyvenamieji namai su įrengtais juose 7292 naujais butais (palyginus su 2005 metais, pastatytų butų skaičius padidėjo 22,9 procentais). 1 – 2 butų namuose (2715 namų) buvo įrengta

2780 butų. Palyginus su 2005 metais, šio tipo butų statyba padidėjo 3,6 proc. 3 – jų ir daugiau butų namuose (daugiabučiuose) (103 namų) buvo įrengti 4512 butai, arba 38,8 procentais daugiau negu per 2005 metus.

Lietuva gerokai atsilieka nuo Europos vidurkio pagal butus, tenkančius 1000-iai gyventojų bei pagal gyvenamąjį plotą, tenkantį vienam gyventojui (šiuo metu vienam Lietuvos gyventojui tenka 23,8 kvadratinio metro gyvenamojo ploto, maždaug dvigubai mažiau negu vidutiniam ES piliečiui) (Lietuvos bankas, 2005). Per metus tūkstančiui Lietuvos gyventojų pastatoma nuo 1,1 iki 2,1 naujo buto (2000 metais – 1,3; 2001 metais – 1,1; 2002 metais – 1,3; 2004 metais – 2; 2005 metais – 2,1).

Viena iš pagrindinių būsto paklausos didėjimo priežasčių buvo didesnė galimybė gauti kreditą didesniai galimų būsto pirkėjų skaičiui bei gerėjančios skolinimosi sąlygos. Tai siejama su susiklosčiusia mažų nominaliųjų ir realiųjų palūkanų normų aplinka, naujovėmis finansų sektoriuje, kredito standartų švelnėjimu (maksimali paskolų būstui įsigyti trukmė nuo 2000 metų prailginta iki 25 metų, o nuo 2003 metų – iki 40 metų) dėl finansų sektoriaus liberalizavimo. Per pastarąjį dešimtmetį paskolų būstui įsigyti palūkanų normos Lietuvoje itin ryškiai mažėjo. Nominaliąją palūkanų normų konvergenciją lėmė suvaldyta infliacija, ECB palūkanų normų mažinimo politika ir dėl aršios bankų konkurencijos kritusios paskolų būstui įsigyti maržos. Nuo 2004 metų pabaigos paskolų būstui įsigyti palūkanų normų maržos sumažėjo perpus: eurai – iki 76, litais – iki 100 bazinių punktų. Realiosios paskolų būstui įsigyti palūkanų normos 2005 metais buvo ypač mažos (0,2 – 1,2 proc.), o paskolų eurai 2006 metų pradžioje – net neigiamos. Nekilnojamo turto kreditavimą skatino ir mokesčių politika: dalies kredito kompensavimas tam tikroms socialiai remtinoms gyventojų grupėms, ypač nuo 2003 metų visiems Lietuvos gyventojams taikoma lengvata, leidžianti susigrąžinti iki 25 procentų sumokėto pajamų mokesčio, dengiančio paskolos būstui įsigyti palūkanas<sup>4</sup>.

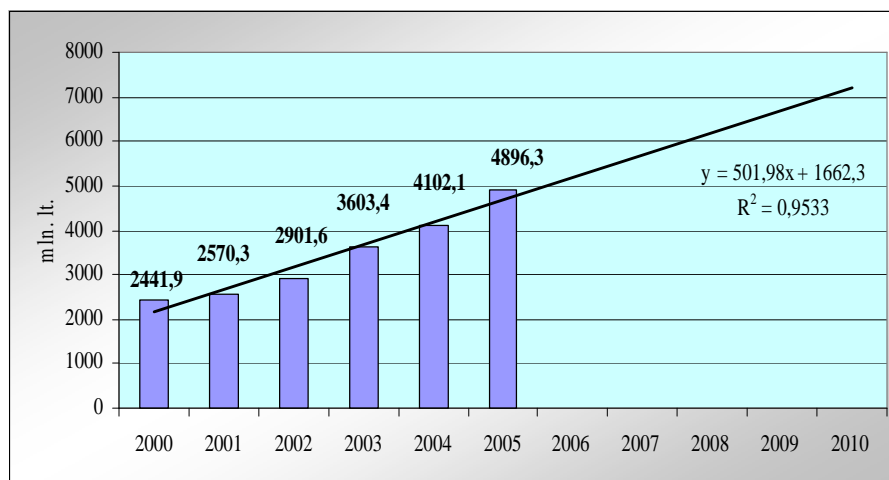
Nekilnojamo turto (būsto) pasiūlos didėjimą šiuo metu stabdo nebaigta žemės grąžinimo reforma, dėl kurios trūksta statyboms tinkamų sklypų, užtrukęs miestų bendrųjų ir detaliųjų planų rengimas (dėl šios priežasties žemės paskirties keitimo procedūra užtrunka iki pusantrų metų) ir kiti administraciniai suvaržymai.

Nepaisant rožinių statybos sektoriaus plėtros perspektyvų, reikėtų išskirti keletą grėsmių, kurios ateityje galėtų sutrukdyti sektoriaus plėtrą. Grėsmės galima skirstyti į vidines ir išorines. Viena svarbiausių išorinių grėsmių yra šalies ūkio vystymosi tempų lėtėjimas (VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos institutas, 2006). Sukurtos pridėtinės vertės statybų sektoriuje ir šalies BVP augimo dinamikos lyginimas rodo stiprią šių kintamųjų priklausomybę (koreliacinis ryšys  $r = 0,714$ ).

---

<sup>4</sup> Mokestinių lengvatų taikymas, skirtas būsto prieinamumui padidinti, Lietuvos atveju davė prieštarigus rezultatus – esant nepakankamai pasiūlai, kainos pradėjo kilti, dėl to daugeliui gyventojų būstas tapo neįperkamas (<http://www.lb.lt>)

Bendroji pridėtinė vertė statybų sektoriuje veikusiomis kainomis litais per 5 m. išaugo 2454,4 mln. lt. (žr. 28 pav.).



**28 pav.** Bendroji pridėtinė vertė

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Apskaičiavus bendrosios pridėtinės vertės didėjimo tempus, galima pastebėti, kad per visą analizuojamą laikotarpį ji padidėjo 100,5 procentais. 2001 metais šis rodiklis, lyginant su 2000 metais, buvo išaugęs tik 1,05 procentu. Tuo tarpu nuo 2002 metų bendroji pridėtinė vertė kasmet didėjo. Didžiausias metinis pokytis buvo pastebimas 2005 metais, kuomet bendroji pridėtinė vertė, lyginant su 2004 metais, padidėjo 792,2 mln. lt.

Viena iš vidinių sektoriaus plėtros grėsmių yra žemas darbo produktyvumas. Bendrovių darbo našumo augimas – būtina prielaida norint ir toliau užtikrinti sėkmingą sektoriaus plėtrą. 9 lentelėje pateikti duomenys apie pridėtinę vertę, tenkančią vienai faktiškai dirbtai valandai bei darbo našumo pokyčius statybų sektoriuje. Tai bendriausias konkrečios šakos augimo indikatorius. Jei sukuriama pridėtinė vertė auga, tada didėja ir produktyvumas ir plėtra.

9 lentelė

**Pridėtinės vertės, tenkančios vienai faktiškai dirbtai valandai ir darbo našumo pokyčiai**

<b>Pridėtinė vertė, tenkanti vienai faktiškai dirbtai valandai (veikusiomis kainomis, lt.)</b>						
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
	25.03	23.39	29.10	32.49	31.74	34.10
Bazinis didėjimo/mažėjimo tempas, proc.	-	-6.55	16.26	29.80	26.81	36.24
Grandininis didėjimo/mažėjimo tempas, proc.	-	-6.55	24.41	11.65	-2.31	7.44
<b>Darbo našumo pokyčiai (2000 m. kainomis), palyginti su ankstesniais metais, proc.</b>						
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
	-	-6.0	24.3	10.5	-7.9	-0.2

Šaltinis: apskaičiuota ir sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Apskaičiavus bazinius pridėtinės vertės, tenkančios vienai faktiškai dirbtai valandai, didėjimo/mažėjimo tempus, galime teigti, kad per analizuojamą laikotarpį ji padidėjo 36,24 proc. 2001 metų rodiklį palyginus su 2000 metais, matyti, kad jis sumažėjęs 6,55 proc. Apibendrinant galima pastebėti, kad per visą analizuojamą laikotarpį pridėtinė vertė, tenkanti vienai faktiškai dirbtai valandai, kito bei didėjo nevienodai. Tokius pat pastebėjimus galime pareikšti ir apie darbo našumo pokyčius. 2002 metus palyginus su 2000 metais darbo našumas išaugo 24,3 procentais. Nuo 2004 metų darbo našumas pradėjo mažėti: 2004 metus palyginus su 2000 metais sumažėjo 7,9 procentais, o 2005 metus palyginus su 2000 metais – 0,2 proc.

Dėl žemo darbo produktyvumo šalies įmonės negali kelti darbo užmokesčio iki ES lygio. Tuo tarpu statybų sektoriaus darbuotojai yra paklausūs senosiose ES narėse. Taigi kyla pavojus, kad geriausi darbuotojai emigruos. Tai dar labiau stabdys produktyvumo augimą. Taigi atsiveriant ES darbo rinkai ir gana lėtai augant produktyvumo lygiui, gali įsisukti žalingas ratas, kuris stabdys statybų sektoriaus plėtrą.

Vienas iš sektoriaus plėtros perspektyvą rodantis rodiklis – materialinės investicijos. Remiantis Statistikos departamento pateiktais išankstiniais duomenimis, 2006 metais materialinės investicijos į statybą siekė 579877 tūkst. Lt. Palyginus su 2005 metais matyti, kad investicijos į statybą išaugo 30,4 procentais. 2006 metais palyginus su 2000 metais investicijos išaugo 447,2 proc.

Į gyvenamųjų pastatų statybą 2005 metais buvo investuota 1342 mln. Lt, t. y. 1,5 proc. daugiau nei 2004 metais. Investicijų į gyvenamųjų pastatų statybą struktūra 2005 metais valstybiniame ir privačiame sektoriuose pasiskirstė taip: valstybės sektoriuje per minima laikotarpį vien tik į gyvenamųjų pastatų statybą buvo investuota 62,7 mln. Lt, arba 71,8 proc. daugiau negu 2004 m. Privačiame sektoriuje investicijos į gyvenamųjų pastatų statybą sudarė 1279,3 mln. Lt, t. y. 0,6 proc. mažiau negu 2004 metais.

Apibendrinant šį darbo skyrių, galima teigti, kad statybų sektorius- vienas iš sparčiausiai besivystančių sektorių Lietuvoje. O taip pat galima išskirti optimistinį ir pesimistinį statybų sektoriaus plėtros scenarijus: *pesimistinis* - jei šalies ūkio plėtros tempai smarkiai sumažės, o darbo produktyvumas nekils, tikėtinas lėtesnis nei iki šiol sektoriaus augimas; *optimistinis* – toliau augant vidaus paklausai sektoriaus pridėtinė vertė augs bei užimtųjų skaičius didės.

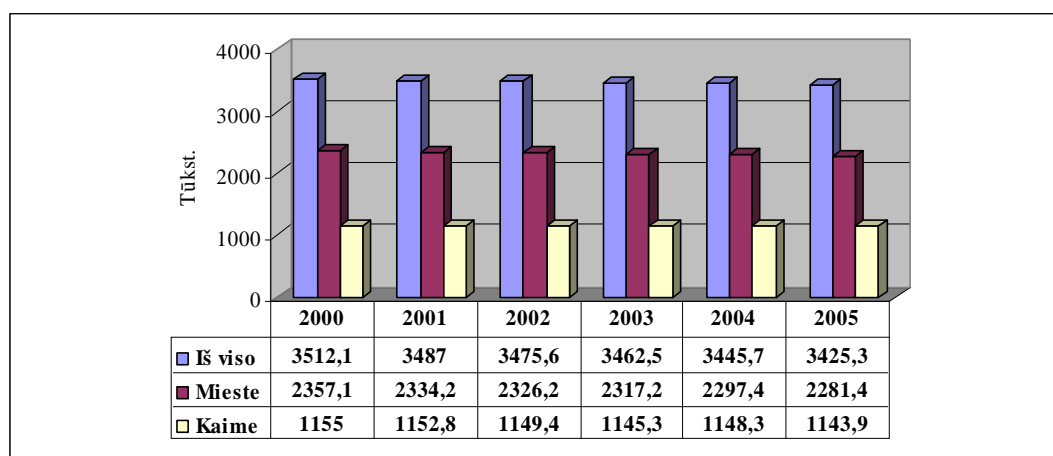
## **2.2. Darbo pasiūlą įtakojančių veiksnių analizė**

### **2.2.1 Demografiniai rodikliai**

Demografinė raida labai priklauso nuo šalies socialinio ekonominio išsivystymo lygio, plėtros tempų, tolygumo. Savo ruožtu demografinių procesų pokyčiai daro įtaką visuomenės socialinei ekonominei raidai. Didžiuliai, dinamiški, priešaringi ir negatyvūs Lietuvos demografiniai pokyčiai,

prasidėję su XX a. pabaigos visuomenės transformacijomis, atspindi ne tik politines, socialines, ekonomines permainas, bet ir testuoja jų sėkmingumą. Šių pokyčių tiesioginė demografinė pasekmė – Lietuvos gyventojų skaičiaus mažėjimas, demografinės pusiausvyros praradimas, gili ir toliau tebegilėjanti depopuliacija, spartus gyventojų senėjimas. Gyventojų skaičius, sudėtis ir dinamika leidžia spręsti apie socialinę-ekonominę šalies būklę, jos tendencijas, diktuoja būtinas priemones, kurių turi imtis valstybė, kad neutralizuotų neigiamas arba įtvirtintų teigiamas jos vystimosi tendencijas. Todėl svarbu analizuoti demografinę padėtį, nes tai atsvaros taškas skaičiuojant įvairius rodiklius, jų priklausomybes.

Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, 2005 metų sausio 1d. Lietuvoje užregistruota 3425,3 tūkst. gyventojų.



**29 pav.** Gyventojų skaičius metų pradžioje, tūkst.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Gyventojų skaičius mažėja nuo 1992 metų, ir tai Lietuvoje taikiu metu vyksta pirmą kartą. Per analizuojamą laikotarpį (2000-2005 metai) gyventojų skaičius sumažėjo 86,8 tūkst. (t.y. 2,5 proc.) žmonių. Gyventojų skaičiaus mažėjimą lėmė emigracijos banga.

10 lentelė

### Šalies gyventojų skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos

Rodiklis	Retrospektyva 2000-2005 m.			Perspektyva 2006-2010 metų			
	$\Delta p$ (tūkst.)	$T_d$ , %	$T_p$ , %	Trendo lygties pavidalas	2006	2008	2010
Bendras gyventojų skaičius	-86,8	97,5	-2,5	$y = -16,314x + 3525,1$	3410,9	3378,3	3345,6
Mieste (bendras)	-75,7	96,8	-3,2	$y = -14,226x + 2368,7$	2269,1	2240,7	2226,4
Kaime (bendras)	-11,1	99,0	-1,0	$y = -2,0086x + 1156,4$	1141,8	1137,6	1133,4
Vyrai (bendras)	-46,2	97,2	-2,8	$y = -8,7086x + 1651,1$	1590,1	1572,7	1555,3
Moterys (bendras)	-40,6	97,8	-2,2	$y = -7,5886x + 1874$	1820,9	1805,7	1790,5

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

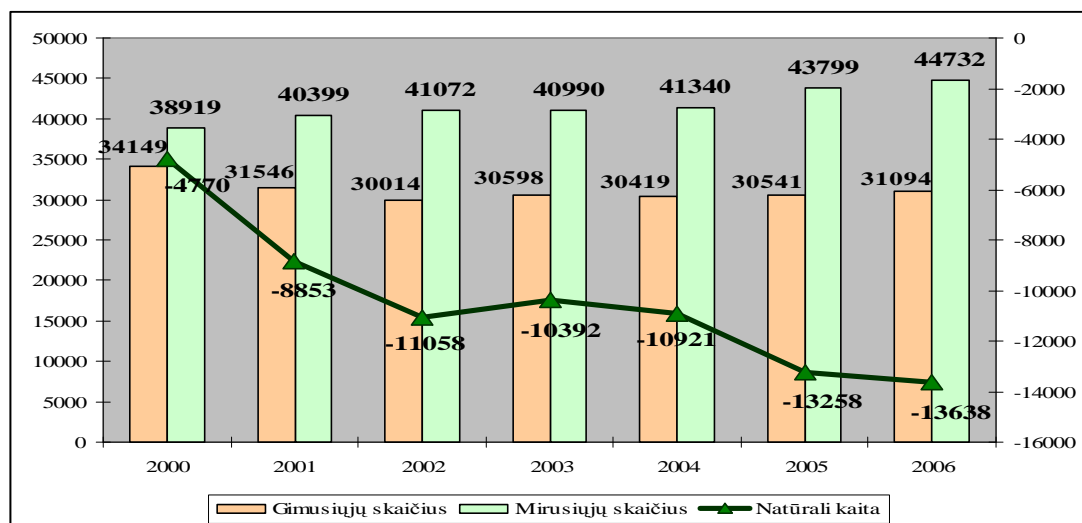
Šalies gyventojų skaičiaus analizė parodė, kad bendras gyventojų skaičius per laikotarpį nuo 2000 iki 2005 metų sparčiai mažėjo. Šalyje sumažėjo 86,8 tūkst. gyventojų. Gyventojų skaičiaus mažėjimo tempai analizuojamu laikotarpiu siekė  $T_d = 97,5$  proc., o tai sudarė  $T_p = -2,5$  proc. (mažėjimo tempas). Bendrą gyventojų skaičiaus mažėjimą sąlygojo gyventojų skaičiaus mieste ir kaime mažėjimas. Gyventojų miesto teritorijoje per šešerius metus sumažėjo 75,7 tūkst.

Prognozuojant vyrų skaičiaus pokytį tiesiniu trendu bei remiantis trendo lygtimi, kurios pavidalas  $y = -8,7086x + 1651,1$ , numatoma šio rodiklio dinamika 2006-2010 metams, atitinkamai: 2006 – 1590,1 tūkst.; 2008 – 1572,7 tūkst.; 2010 – 1555,3 tūkstančio.

Statistikos departamentas prognozuoja, kad 2030 m. Lietuvoje gyvens 3,12 milijono žmonių, t. y. gyventojų sumažės dar 9 proc. Tai neišvengiamai paveiks ir darbo rinką – mažėjant darbo jėgos pasiūlai ir dirbančių gyventojų skaičiui, bus vis sunkiau išlaikyti mokesčių mokėtojų lėšomis finansuojamas sveikatos ir socialinės apsaugos sistemas.

Gyventojų skaičius pradėjo mažėti ir dėl didesnio mirusiųjų nei gimusiųjų skaičiaus, prasidėjo natūralus gyventojų mažėjimas. Ir tai rodo vieną esmingiausių pastarųjų metų demografinių procesų pokyčių pasekmių – demografinės pusiausvyros praradimą, spartų depopuliacijos gilėjimą

Keitėsi ir kitos demografinės raidos dimensijos, ir dauguma jų – negatyvia linkme. Įvairių demografinių rodiklių pokyčiai rodo didžiulį nuosmukį, kurį netgi galima įvardyti demografinė krize. Tai iliustruoja tiek pagrindiniai, tiek lydintieji procesai (žr. 30 pav.): gyventojų skaičiaus mažėjimas, gimstamumas, mirtingumas svyravo išlikdamas gana aukštame lygyje, migracijos srautai taip pat atspindėjo didžiulius pokyčius. Visa tai diagnozuoja visuomenės vidinių struktūrų, ūkio nestabilumą.



**30 pav.** Gyventojų natūrali kaita

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Nuo XX a. devintojo dešimtmečio antrosios pusės Lietuvoje stebima intensyvi gyventojų senėjimo banga. Per pastaruosius penkiolika metų Lietuvos gyventojų vidutinis (medianinis) amžius kasmet didėjo vidutiniškai 4-5 mėnesiais. 2003 metų pradžioje Lietuvos gyventojų vidutinis (medianinis) amžius pasiekė 36 metus. Lietuvos gyventojų pasiskirstymą pagal amžių galima matyti 11 lentelėje.

11 lentelė

**Šalies gyventojų pasiskirstymas pagal amžių 2000-2005 m. (proc.)**

	2000 m.	2001 m.	2002 m.	2003 m.	2004 m.	2005 m.
<b>0-14</b>	25,6	24,9	24,0	23,1	22,3	21,6
<b>15-59</b>	60,8	61,0	61,6	61,7	62,1	62,3
<b>60-64</b>	5,3	5,2	5,3	5,3	5,2	5,1
<b>65-79</b>	11,4	11,7	11,9	12,1	12,2	12,3
<b>80+</b>	2,3	2,4	2,5	2,7	2,8	2,8

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Gyventojų senėjimą Lietuvoje vis dar didžiaja dalimi lemia gimstamumo mažėjimas, o taip pat savo vaidmenį jau atlieka ir vyresnio amžiaus gyventojų mirtingumo mažėjimas. Galima paminėti, kad Lietuva priklauso tų šalių grupei, kuriuose pagyvenusių žmonių (60 metų ir vyresnių) dalis truputėlį mažesnė nei vaikų iki 14 metų dalis (2000 metais atitinkamai 19,0 ir 25,6 proc., 2005 metais – 20,2 ir 21,6 proc.). Tačiau kartu Lietuvos visuomenė gyventojų amžiumi yra viena jauniausių tarp senbuvų ir naujųjų Europos Sąjungos šalių. Tačiau pastebima mažėjimo tendencija grupėje gyventojų iki 14 metų amžiaus. Jei 2000 metais jie sudarė 25,6 proc. visų gyventojų, tai 2005 metais ši proporcija siekė 21,6 proc. (t.y. sumažėjo 4 procentiniais punktais, arba 158,3 tūkst.). Tai turės neigiamos įtakos netolimos ateities darbo pasiūlai.

Kaip rodo atlikti tyrimai, po keliolikos metų jaunų žmonių Lietuvoje bus kone perpus mažiau. Jaunimo mažėjimas smarkiai įtakos ir taip **senkančią darbo rinką**. Prognozuojama, kad jaunuolių skaičius kasmet mažės, įgaudamas pagreitį 2012 metais, o didžiausiais skirtumas išryškės 2020 metais, kai aštuoniolikmečių tebus likę 31 tūkst. Remiantis „Euromonitor International“ duomenimis, per 2006-2020 metus ES šios amžiaus grupės sumažės apie 10 proc. O Lietuvoje tuo metu šis skaičius bus gąsdinantis – aštuoniolikmečių sumažės net 44 proc., o dvidešimt dviejų metų jaunuolių – 32 proc.

Darbingų ir nedarbingų asmenų santykis šalies gyventojų struktūroje ir šių rodiklių dinamika leidžia įvertinti darbo išteklių potencialą, ekonomikos vystimosi galimybes. Vertinant šalies gyventojų sudėtį pagal amžiaus grupes, išskiriant 1) ikidarbingo amžiaus, 2) darbingo amžiaus, 3) pensinio amžiaus grupes, pastebimos šios tendencijos (žr. 12 lentelė).

Nustatyta, kad ikidarbingo amžiaus asmenų grupė 2000 - 2005 metais sumažėjo 16,7 proc. ( $T_d = 83,3$  proc.,  $T_p = -16,7$  proc.), darbingo amžiaus asmenų grupės sudėtis mažai kito, o pensinio amžiaus grupė sumažėjo 7,3 proc. ( $T_d = 92,7$  proc.,  $T_p = -7,3$  proc.).

12 lentelė

### Šalies gyventojų sudėtis amžiaus grupėse (tūkst.)

Metai	Iš viso	Iš jų:						Palyginus su visu gyventojų skaičiumi		
		Iki darbingo	$T_d$ , (proc.)	Darbingo amžiaus	$T_d$ , (proc.)	Pensinio amžiaus	$T_d$ , (proc.)	(3 st. proc.)	(3 st. proc.)	(3 st. proc.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2000	3512,1	765,3	-	2018,0	-	728,8	-	21,8	57,4	20,8
2001	3487,0	742,8	97,1	2019,4	100,1	724,8	99,5	21,3	57,9	20,8
2002	3475,0	717,1	93,7	2046,8	101,4	711,7	97,6	20,6	58,9	20,5
2003	3462,5	688,8	90,0	2076,0	102,9	697,7	95,7	19,9	60,0	20,1
2004	3445,9	662,2	86,5	2097,3	103,9	686,4	94,2	19,2	60,9	19,9
2005	3425,3	637,4	83,3	2112,3	104,7	675,6	92,7	18,6	61,7	19,7

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

- nėra duomenų.

Išanalizavus lentelės duomenis, galima teigti, kad potenciali darbo išteklių pasiūla kasmet mažėja. Jei 2000 metais 0-15 metų amžiaus grupė sudarė 21,8 proc. visų šalies gyventojų skaičiaus, tai 2005 metais jau - 18,6 proc. Kasmet šio amžiaus grupės gyventojų mažėjo apie 0,5-0,7 procentinio punkto (t.y. nuo 22 iki 25 tūkst.). Apskaičiuosime ikidarbingo amžiaus rodiklio perspektyvas 2006-2010 metų laikotarpiui (žr. 13 lentelė).

13 lentelė

### Ikidarbingo amžiaus grupės skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos (tūkst.)

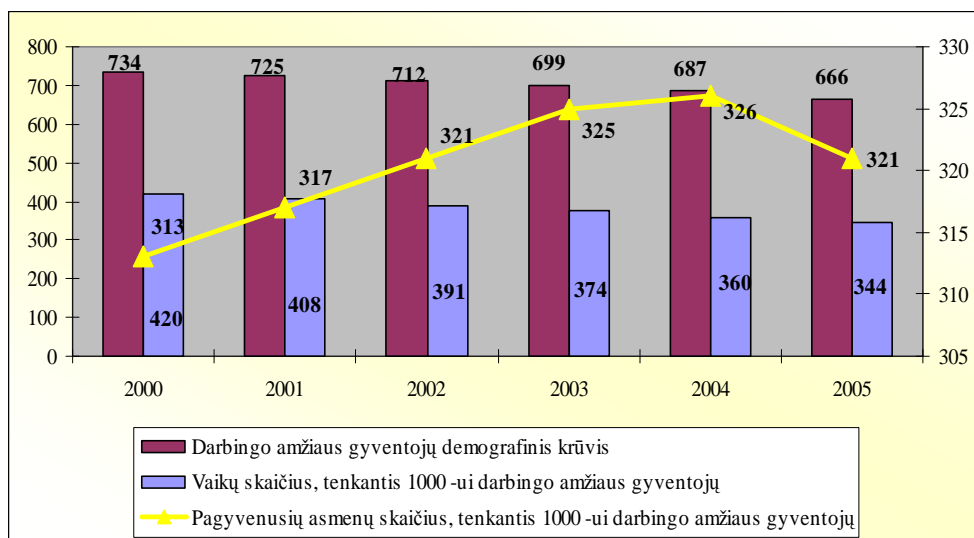
Rodiklis	Retrospektyva 2000-2005 m.			Perspektyva 2006-2010 metų			
	$\Delta p$ (tūkst.)	$T_d$ , %	$T_p$ , %	Trendo lygties pavidalas	2006	2008	2010
Ikidarbingo amžiaus	-127,9	83,3	-16,7	$y = -25,989x + 793,23$	611,3	559,3	507,4

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Prognozuojant ikidarbingo amžiaus grupės pokytį tiesiniu trendu bei remiantis trendo lygtimi, kurios pavidalas  $y = -25,989x + 793,23$ , numatoma šio rodiklio dinamika 2006-2010 metais, atitinkamai: 2006 – 611,3 tūkst.; 2008 – 559,3 tūkst.; 2010 – 507,4 tūkst.

Apskaičiavus 2000 – 2005 metų demografines charakteristikas, galima pastebėti jų kitimo tendencijas (žr. 31 pav.). Darbingo amžiaus gyventojų demografinio krūvio rodiklis rodo, kad 2000 metais tūkst. 15 – 59 m. amžiaus gyventojų teko 734 nedarbingo amžiaus asmenų. Per analizuojamą laikotarpį pastebima šio rodiklio mažėjimo tendencija: 2005 metais 1000 gyventojų teko 666 nedarbingo amžiaus asmenų.



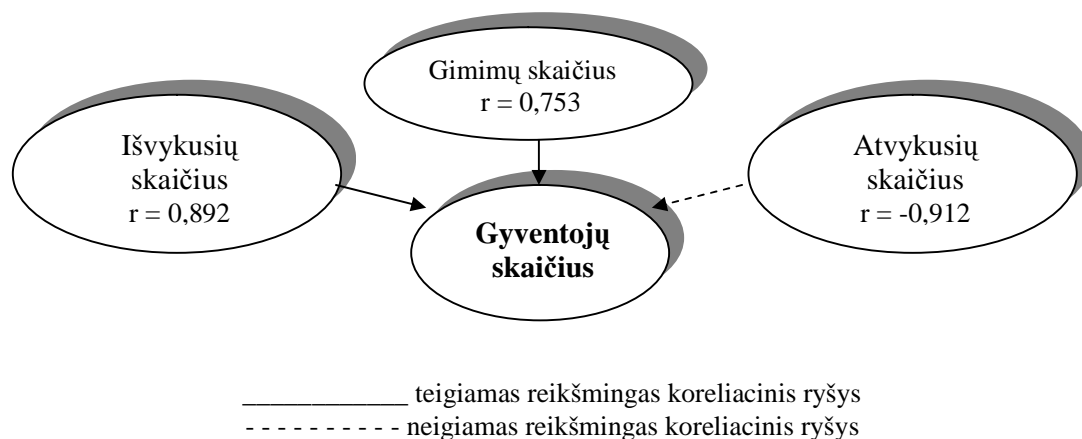


**31 pav.** Demografinių charakteristikų tendencijos, 2000 – 2005 metų laikotarpiu

Šaltinis: apskaičiuota darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Stebimi sisteminiai pokyčiai – mažėjantis vaikų skaičius, tenkantis 1000 darbingo amžiaus gyventojų, ir didėjantis pagyvenusių asmenų skaičius, tenkantis 1000 darbingo amžiaus gyventojų. Tai visuomenės senėjimo požymiai. Todėl neišvengiamai lėtės ekonomikos augimas, mažės darbo pasiūlos kiekis.

Pasirinktų demografinių rodiklių, nusakančių gyventojų skaičiaus pokyčių priklausomybes, koreliacinė analizė parodė, kad bendras gyventojų skaičius koreliuoja su gimimų skaičiumi ( $r = 0,753$ ), išvykusių skaičiumi ( $r = 0,892$ ) ir atvykusių skaičiumi ( $r = -0,912$ ).



**32 pav.** Šalies gyventojų skaičiaus ir socialinių demografinių rodiklių koreliaciniai ryšiai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Apibendrinant atliktos demografinių rodiklių studijos rezultatus, galima teigti, kad darbo pasiūlos pokyčius lemiantys demografiniai veiksniai išryškino bendrą šalies gyventojų skaičiaus

mažėjimą, kuris sąlygos bendrą darbo jėgos ir gyventojų užimtumo dinamiką (žr. 3.2 skyriuje), bei atskleidė senėjančios visuomenės tendenciją. Gyventojų senėjimas neigiamai įtakos ne tik ekonomikos augimą, bet ir darbo pasiūlos kiekį.

### 2.2.2 Užimtumo rodiklių dinamika statybų sektoriaus aspektu

Šioje dalyje bus aptariami Lietuvos darbo jėgos ir užimtumo dinamikos ypatumai. Analizuojant užimtumo lygio dinamiką, bus naudojami tiek nustatytieji tyrimų metu, tiek ir apskaičiuoti pagal darbo biržos duomenis nedarbo lygiai, o taip pat naudojami ir oficialieji Eurostat duomenys.

Lietuvos darbo rinka pastarąjį dešimtmetį patyrė gana reikšmingų struktūrinių pokyčių. Istoriniu požiūriu po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo praėjo dar labai nedaug laiko, tačiau šalies ūkyje per šį laikotarpį spėjo įvykti fundamentalių permainų. Nuo pat nepriklausomybės atgavimo pradžios šaliai buvo būdingas nuolatinis darbo jėgos arba ekonomiškai aktyvių gyventojų mažėjimas, dideli užimtumo svyravimai ir dėl kintančios darbo paklausos ir pasiūlos atsirandanti įtampa darbo rinkoje. Tik 2002 metais šalies ūkyje ėmė ryškėti naujos tendencijos – spartus vidaus vartojimo kilimas, nedarbo mažėjimas, darbo jėgos brangimas, ypač pastaruosiu metu, netgi struktūrinis jos trūkumas (Lietuvos 2007-2013 ES struktūrinės paramos panaudojimo strategija, 2006). Mažiausiai trys dalykai lemia dabartinę darbo jėgos padėtį ir jos kitimo tendencijas – esminis lūžis pačioje sistemoje ir perėjimas nuo komandinės į rinkos ekonomiką, technologiniai pokyčiai, su kuriais susiduria šalis, bandanti (ar bent turinti iliuzijų, kad bando) pereiti iš industrinės į poindustrinę informacinę visuomenę, bei globalizacijos procesai ir išitraukimas į naujas ekonomines ir kultūrinės erdves (Maldeikienė, 2002). Pastaraisiais metais stebimas Lietuvos ekonominis augimas neabejotinai daro teigiamą įtaką gyventojų užimtumui. Pastaruosiu metu nuolat gerėja daugelis darbo rinkos rodiklių: **auga darbo paklausa, didėja užimtumas, mažėja tiek nedarbo lygis, tiek teritorinė diferenciacija.**

Per laikotarpį nuo 2000 iki 2005 metų darbo jėgos kiekybiniai parametrai turėjo tendenciją mažėti ( $\Delta y = -64,7$  tūkst.). Darbo jėgos augimo tempai minėtuosiu laikotarpiu siekė  $T_d = 96,1$  proc., t.y. sumažėjo 3,9 proc. ( $T_p = -3,9$  proc.). Vyrų skaičius darbo jėgos sudėtyje analizuojamu laikotarpiu sumažėjo 27 tūkstančiais ( $\Delta y = -27,0$  tūkst.). Šio rodiklio augimo tempai sudarė:  $T_d = 96,8$  proc.,  $T_p = -3,2$  proc. Moterų darbo jėgos skaičius sumažėjo kiek daugiau nei vyrų ir sudarė 37,7 tūkst. ( $\Delta y = -37,7$  tūkst.,  $T_d = 95,4$  proc.,  $T_p = -4,6$  proc.).

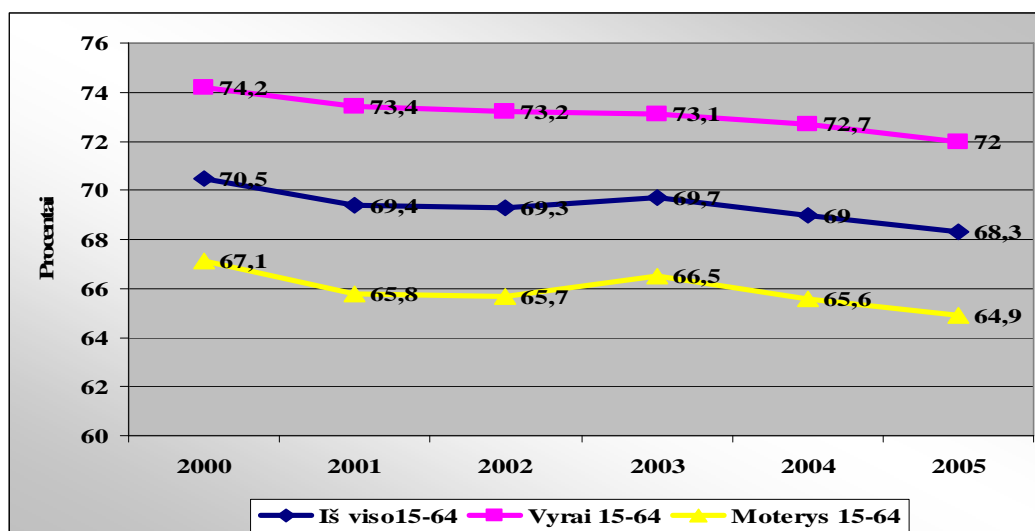
## Darbo jėgos skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos (tūkst.)

Rodiklis	Retrospektyva 2000-2005 m.			Perspektyva 2006-2010 metų			
	$\Delta p$ (tūkst.)	$T_d$ , %	$T_p$ , %	Trendo lygties pavidalas	2006	2008	2010
Darbo jėga (bendras)	-64,7	96,1	-3,9	$y = -10,214x + 1670,2$	1598,7	1578,3	1557,8
Darbo jėga (vyrai)	-27	96,8	-3,2	$y = -4,2629x + 844,59$	814,7	806,2	797,7
Darbo jėga (moterys)	-37,7	95,4	-4,6	$y = -5,94x + 825,61$	784,03	772,2	760,3

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Numatant šalies gyventojų darbo jėgos pokyčių perspektyvą, pastebėta, kad ir bendras, ir vyrų, ir moterų darbo jėgos rodiklis per ateinančius penkerius metus mažės (žr. 14 lentelė). 2006 metų perspektyvai prognozuojamas darbo jėgos skaičius sudarys 1598,7 tūkstančio, 2008 metais – 1578,3 tūkst., 2010 metais prognozuojamas rodiklis – 1557,8 tūkstančio.

Pagrindinės užimtumo augimo priežastys – ekonomikos augimas ir didėjanti paklausa darbo jėgai tiek privačiame, tiek ir valstybiniame sektoriuje, darbo jėgos emigracija. Tuo tarpu bendras darbo jėgos (15–64 m.) ekonominis aktyvumas 2001–2005 m. (žr. 33 pav.) sumažėjo 1,3 proc. punkto (atitinkamai, nuo 69,7 iki 68,4 proc.). 2005 metais Lietuvos gyventojų aktyvumo lygis sudarė 68 procentus, Danijoje šis rodiklis yra 80,1 procento, Švedijoje - 78,0 procentai, Europos Sąjungos gyventojų aktyvumo lygis yra 70,3 procento (Eurostat duomenys, 2006). Vadinasi, darbo rinkoje neišnaudojamas didelės dalies darbo jėgos, kuri yra ekonomiškai aktyvi, potencialas.



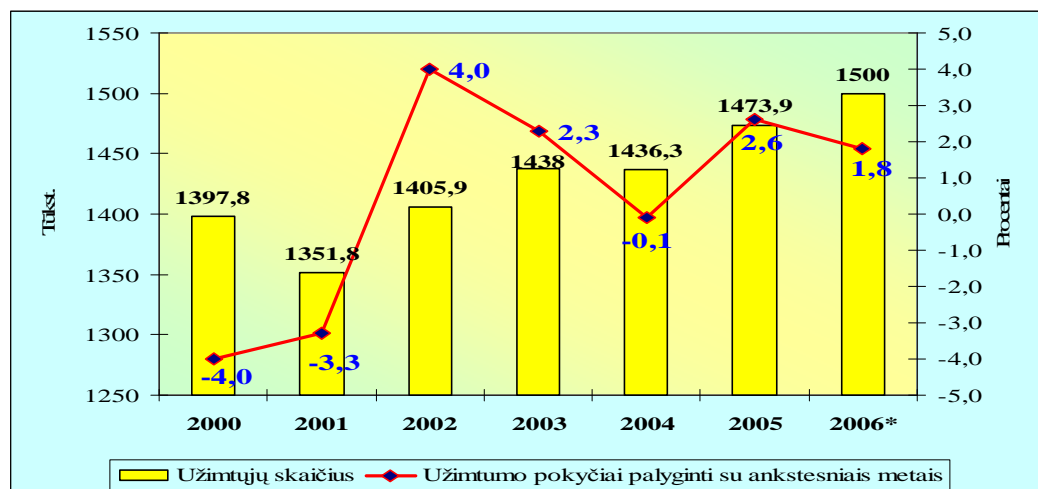
33 pav. Darbo jėgos aktyvumo lygis, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Lisabonos strategijoje valstybėms-narėms keliamas tikslas – iki 2010 metų pasiekti 70 proc. bendrą užimtumo lygį. Įvertinus šalies ekonominį ir darbo jėgos potencialą, Nacionalinėje

Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje numatyta iki 2010 metų Lietuvoje pasiekti kiek mažesnį, tačiau palyginti aukštą 68,8 proc. užimtumo lygį (ES struktūrinė parama, 2006).

Nors tiriamuoju laikotarpiu darbo jėgos rodiklių poslinkiai buvo neigiami, tačiau bendras šalies gyventojų užimtumas didėjo. 2000 metais užimtumo lygis Lietuvoje siekė 58,7 proc., o 2005 metais šis rodiklis siekė 62,6 proc. Jei 2005 metų rodiklį palygintumėme su 2000 metų rodikliu, šis rodiklis išaugo 6,6 proc. (arba 3,9 procentinio punkto).



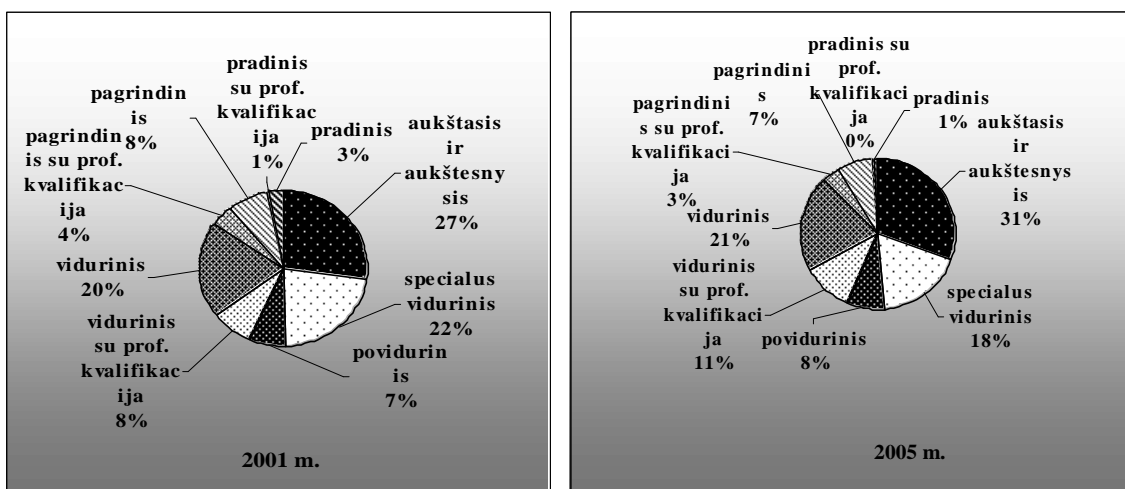
34 pav. Užimtumo lygio rodiklis Lietuvoje

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Analizuojant užimtųjų gyventojų skaičių 2000- 2005 metais, pastebima netolygi didėjimo tendencija: 2000 metais užimtų gyventojų Lietuvoje buvo 1397,8 tūkst., o 2005 metais – 1473,9 tūkst. (t.y. 5,4 proc. daugiau nei 2000 metais).

Užimtumo lygis skirtingose Lietuvos apskrityse gana ženkliai skiriasi. Statistikos departamento duomenimis 2005 metais aukščiausias užimtumo lygis buvo Vilniaus, Tauragės, Marijampolės ir Utenos apskrityse (63,5 – 65,2 proc.). Mažiausias užimtumo lygis buvo Alytaus, Panevėžio ir Šiaulių apskrityse (58,7 – 60,5 proc.). Tačiau reiktų atkreipti dėmesį, kad tarp didžiųjų miestų (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos) ir daugelio labiau kaimiškų ir periferinių savivaldybių yra žymūs ūkio struktūros bei apsirūpinimo šiuolaikiška infrastruktūra skirtumai. Situaciją apsunkina ir nepakankamas darbo jėgos mobilumas šalies viduje. Dėl šių ir kitų priežasčių smarkiai skiriasi ir darbo jėgos pasiskirstymas šalyje – ekonominio augimo centruose koncentruojasi kvalifikuočiausia šalies darbo jėga. Todėl darbe apsiribosime bendrais Lietuvos ūkio rodikliais ir detaliau apskričių rodiklių neanalizuosime.

Užimtų gyventojų, turinčių išsilavinimą, Lietuvoje 2000 metais buvo 1397,8 tūkst. ir per penkerius metus jų skaičius padidėjo iki 1473,9 tūkst., t.y. padidėjo 5,4 proc. Gyventojų pasiskirstymas pagal išsilavinimą per analizuojamą laikotarpį pamažu kito (35 pav.).



35 pav. Užimtų gyventojų išsilavinimo 2001 ir 2005 m. struktūra, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Išanalizavę užimtumo lygį šalies mastu, toliau analizuosime užimtumą statybų sektoriaus aspektu. Pastaraisiais metais augant statybų sektoriui (žr. 2.1. skyriuje) taip pat didėjo ir užimtųjų skaičius šiame sektoriuje (žr. 2.2.2.4. pav.). Sektoriaus augimo bumas paskatino spartų užimtųjų skaičiaus augimą. 2000-2005 metais užimtųjų skaičius išaugo 58 proc. (iki 132 tūkst.). 2005 metais, Lietuvos darbo biržos duomenimis, statybų sektoriui buvo įregistruota apie 8,9 proc. visų laisvų darbo vietų.

Statybų sektoriuje dirbančiuosius galima suskirstyti pagal ekonominį sektorių į šias grupes: valstybės ir privatus arba šalies, valstybės ir privatus (žr. 15 lentelė).

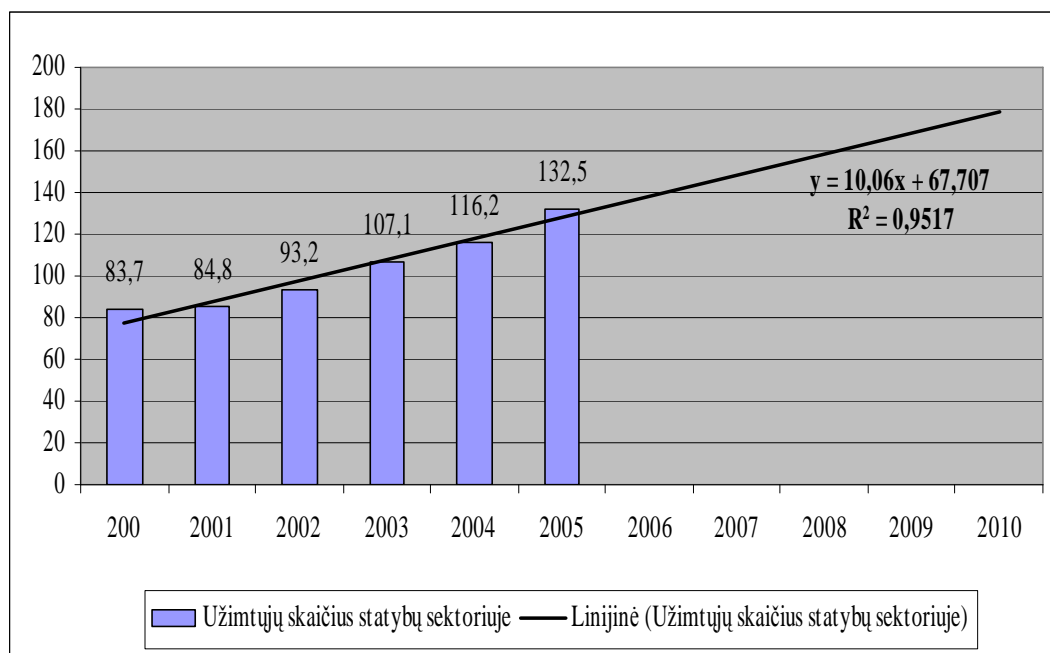
15 lentelė

#### Dirbantieji statybos sektoriuje pagal ekonominius sektorius

Ekonominis sektorius	2000m.	2001m.	2002m.	2003m.	2004m	2005m.
Valstybės ir privatus ekonomikos (šalies)	-	-	-	78313	81626	89436
Valstybės sektorius	-	-	-	3011	2860	2124
Privatus	-	-	-	75302	78766	87313

Šaltinis: Lietuvos Statistikos departamentas  
- nėra duomenų

Dirbančiųjų pasiskirstymas pagal ekonominius sektorius per analizuojamą 2000-2005 metų laikotarpį nėra tolygus ir proporcingas. Vidutinis darbuotojų skaičius valstybės sektoriuje sumažėjo 887 žmonėmis, kai tuo tarpu privačiame sektoriuje vidutinis darbuotojų skaičius išaugo 12011 dirbančiuoju. Tai rodo vis **didėjančią statybos darbuotojų** paklausą privačiame sektoriuje.



**36 pav.** Užimti gyventojai statybų sektoriuje 2000-2005 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Galima teigti, kad užimtųjų gyventojų skaičius statybos sektoriuje (žr. 36 pav.) žymiai išaugo 2003 ir 2005 metais. 2005 metais palyginus su 2004 metais užimtųjų skaičius statybos sektoriuje padidėjo 16,3 proc. 2004 metais palyginus su 2003 metais užimtųjų skaičius statybos sektoriuje padidėjo 9,1 proc. Užimtųjų skaičiaus didėjimą statybos sektoriuje sąlygojo išaugusi statybos sektoriaus veikla (žr. 2.2.1. skyriuje).

16 lentelė

**Užimtų gyventojų statybų sektoriuje skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos**

Rodiklis	Retrospektyva 2000-2005 m.			Perspektyva 2006-2010 metų			
	$\Delta p$ (tūkst.)	$T_d$ , %	$T_p$ , %	Trendo lygties pavidalas	2006	2008	2010
Užimti gyventojai statybų sektoriuje	48,8	158,3	58,3	$y = 10,06x + 67,707$	138,13	158,25	178,37

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Prognozuojant užimtų gyventojų statybų sektoriuje skaičiaus pokytį tiesiniu trendu bei remiantis trendo lygtimi, kurios pavidalas  $y = 10,06x + 67,707$ , numatoma šio rodiklio dinamika 2006 – 2010 metais. 2006 metais užimtųjų skaičius statybų sektoriuje sieks 138,13 tūkst., 2008 metais – 158,25 tūkst., o 2010 metais – 178,37 tūkstančio. Rezultato tikslumui įvertinti apskaičiuota aproksimacijos paklaida, kuri lygi 9,8 (mažesnė nei 10 proc.). Ji rodo, kad prognozavimo rezultatais galima pasitikėti. Tai patvirtina ir tiesinio trendo lygties koreliacijos koeficientas  $r = 0,9517$ .

Galima būtų teigti, kad net ir menkiausias santykinis užimtųjų skaičiaus augimas tokiaame stambiame sektoriuje reiškia **didelę naujų darbuotojų paklausą** tiek santykiniais, tiek ir absoliučiais skaičiais. Tai fiziškai trukdo statybos bendrovėms imtis didesnių užsakymų. Šią problemą iš dalies padeda spręsti darbininkų imigracija iš NVS valstybių (2005 metais į Lietuvą imigravo 6,8 tūkst. žmonių (Lietuvos Statistikos departamentas, 2006), tačiau darbo jėgos deficitui kompensuoti to nepakanka. Potencialūs statybininkai iš Rytų mieliau renkasi tą patį maršrutą kaip ir Lietuvos specialistai – turtingas Vakarų valstybes, kuriuose galima uždirbti keletą kartų daugiau (Lietuvos makroekonomikos apžvalga, 2005). Kaip teigia Tarptautinės Laisvųjų Profesinių Sąjungų Konfederacijos atstovas Rytų Centrinėje Europoje Glovackas S. (2005), “nevažiuos pas mus nei moldavai, nei rusai, nei ukrainiečiai (gal nebent tadžikai). Ko vargti Lietuvoje už 300 eurų, jei Pietų Europoje be vargo užsidirbsi 600 eurų. Maskvos statybų sektoriuje ukrainietis ar moldovas uždirba vidutiniškai 2000 litų“.

Statybų sektoriuje dirbančiuosius (užimti gyventojai) galima suskirstyti pagal lytį: vyrai ir moterys. Moterų, dirbančių statybų sektoriuje, padidėjo 4,9 tūkst., o vyrų, užimtų statybų sektoriuje, per analizuojamus metus padaugėjo 43,9 tūkst. Užimtų vyrų ir moterų statybų sektoriuje didėjimas proporcingas visų užimtųjų padidėjimui statybų sektoriuje. 17 lentelėje pateikta užimtų gyventojų skaičius tūkstančiais statybų sektoriuje 2000 – 2005 metais pagal lytį.

17 lentelė

**Užimtų gyventojų skaičius (tūkst.) statybų sektoriuje 2000 – 2005 metais pagal lytį**

	Metai					
	2000m.	2001m.	2002m.	2003m.	2004m.	2005m.
Moterys	7,1	7,2	9,0	10,9	9,9	12,0
Vyrai	76,6	77,5	84,1	96,2	106,2	120,5
<b>Iš viso:</b>	<b>83,7</b>	<b>84,8</b>	<b>93,2</b>	<b>107,1</b>	<b>116,2</b>	<b>132,5</b>

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamento

Tačiau mažai tikėtina, kad užimtųjų skaičius ir toliau augs tokiais tempais. Galima būtų teigti, kad nemažą ankstesnių metų užimtųjų skaičiaus augimą iš dalies galima būtų paaiškinti taip, kad dalis anksčiau statybų sektoriuje dirbusių asmenų „legalizavosi“, t.y. paliko šešėlinę ekonomiką. Įvairūs duomenys rodo, kad pastaraisiais metais mažėjo nelegalios darbo rinkos dalis, tačiau ji išlieka pakankamai didelė (maždaug 100–200 tūkst. Žmonių per 2003–2004 metus, nors įvairių šaltinių pateikiami duomenys labai skiriasi). Daugiausia nelegalių darbuotojų išaiškinama šiose srityse (Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, 2005 m.): **statyba (net apie 39,1 proc. visų atvejų)**, žemės ūkis (8,1 proc.), didmeninė ir mažmeninė prekyba (7,6 proc.), medienos ir baldų pramonė (7,2 proc.). Pagrindinė priežastis, dėl kurios atsiranda nelegalūs darbo santykiai, – siekis išvengti mokestinių įsipareigojimų. Iš dalies šią problemą paskatina ir darbdavių bei dirbančiųjų

supratimo apie šią problemą ir jos teises bei socialines pasekmes stoka. Antra vertus, mažėjantis nedarbo lygis reiškia, kad traukiasi „laisva“ darbo pasiūla.

Statybos sektoriuje užimtų gyventojų daugiausiai turi vidurinį išsilavinimą (net 38,2 proc.). Palyginus pagrindinėse ekonominėse veiklose užimtųjų išsilavinimą galime teigti, kad statybos sektoriuje dažniausiai dirba gyventojai, turintys vidurinį išsilavinimą ar aukštesnįjį išsilavinimą. Statybos sektoriaus pagal išsilavinimą negalima lyginti nei su žemės ūkio sektoriumi, nei su finansinio tarpininkavimo sektoriumi.

18 lentelė

### Užimtųjų pagrindinėse ekonominėse veiklose išsilavinimas 2005 m. (proc.)

Rodikliai	Iš viso:	Aukštasis	Aukštesnysis išsilavinimas	Vidurinis	Pagrindinis	Pradinis	Neturi pradinio	Raštingi, bet nelankė mokyklos	Nerąštingi	Nenurodė
Žemės ūkis	100	5,5	27,8	38,4	22,8	7,7	0,6	0,1	-	0,1
Pramonė	100	14,8	31,0	40,5	12,1	1,5	0,1	-	-	0,1
<b>Statyba</b>	<b>100</b>	<b>14,7</b>	<b>29,8</b>	<b>38,2</b>	<b>14,8</b>	<b>2,3</b>	<b>0,1</b>	-	-	<b>0,1</b>
Paslaugos, prekyba; viešbučiai ir restoranai; transportas, sandėliavimas ir ryšiai	100	18,9	34,5	38,2	7,4	0,8	0,1	-	-	0,1
Finansinis tarpininkavimas; nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla	100	46,4	27,0	22,2	3,6	0,7	0,05	-	-	0,05
Viešasis valdymas; paslaugos socialinei sferai ir komunalinė veikla	100	38,3	32,5	22,3	5,4	1,3	0,1	-	-	0,1
Nenurodė (kokiam sektoriui priklauso)	100	25,7	20,4	36,1	14,7	2,8	-	-	-	0,3

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Lietuvos statistikos metraščiu.

2005 metais 38,2 proc. visų užimtųjų statybų sektoriuje sudarė asmenys, turintys vidurinį išsilavinimą, aukštesnįjį išsilavinimą turėjo 29,8 proc. Didėjančios statybų sektoriaus darbų apimtys leidžia teigti, kad šiame sektoriuje labiausiai reikalingas išsilavinimas su profesine kvalifikacija. Tačiau šiame sektoriuje vyksta pokyčiai ir reikia ne tik profesinių – dažytojo, betonuotojo ar stogdengio žinių. Šiandieninis statybos darbas reikalauja būti kartu ir ekonomistu, ir vadybininku. Be šių žinių darbuotojas negalėtų sėkmingai orientuotis sudėtingoje rinkoje.

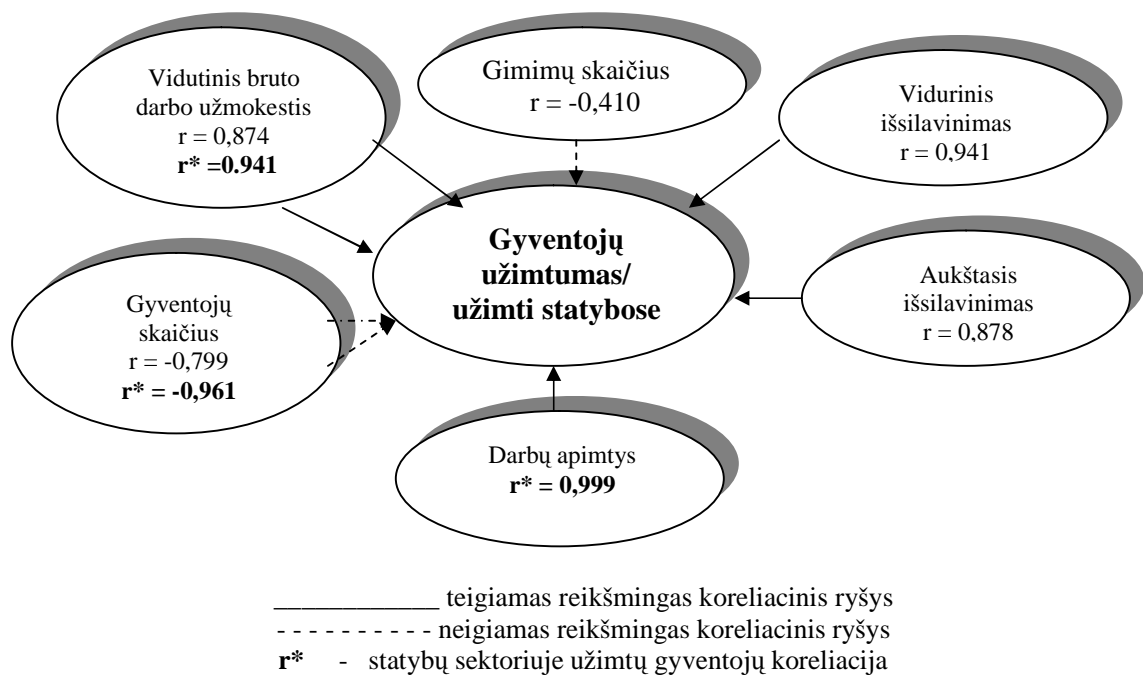
2001-2004 metais sparčiai augant užimtųjų statybų sektoriuje skaičiui, darbuotojų su aukštesniu išsilavinimu skaičius augo gerokai lėčiau ir gana netolygiai. 2004 metais statybų sektoriuje beveik 10 proc. užimtųjų turėjo aukštąjį išsilavinimą. Tai rodo, kad, sektoriui augant, darbuotojų, turinčių



aukštąjį išsilavinimą, paklausa buvo mažesnė, nei profesinio rengimo absolventų ar kitą išsilavinimą turinčių darbuotojų.

Panašias tendencijas matome nagrinėjant statybos sektoriaus darbuotojų struktūrą pagal profesijų grupes. 2001-2004 metais daugiausiai į statybų sektorių atėjusių naujų darbuotojų yra darbininkiškų profesijų atstovai (5-8 profesijų grupės, pagal Lietuvos profesijų klasifikatorių). Jie taip pat sudaro didžiąją dalį (90 proc.) visų užimtųjų šiame sektoriuje. Daugelis iš jų yra profesinio mokymo sistemos absolventai.

Analizuojant veiksnius, sąlygojančius tiek bendrą šalies, tiek statybų sektoriaus užimtumo situaciją, pastebėta, kad pastarąjį rodiklį veikia įvairūs veiksniai: demografiniai, ekonominiai, socialiniai. Remiantis koreliacine analize, nustatyta šių ryšių sąveika (žr. 37 pav.):



**37 pav.** Gyventojų užimtumą sąlygojantys koreliaciniai ryšiai

Šaltinis: apskaičiuota darbo autorių

Identifikuotų struktūros indikatorių tarpusavio koreliacinė analizė parodė, kad gyventojų užimtų statybos sektoriuje, rodiklis teigiamai koreliuoja su statybos sektoriaus darbų apimčių augimu ( $r = 0,999$ ). Teigiami ryšiai pastebėti tarp gyventojų užimtumą statybose ir vidutinio bruto darbo užmokesčio: didėjant darbo užmokesčiui, didėjo ir užimtųjų skaičius šiame sektoriuje.

Apibendrinant šį darbo skyrių, galima teigti, kad užimtumo lygis augo ne tik šalies mastu. Užimtųjų skaičius statybų sektoriuje išaugo 58 proc. (2000-2005 m.). Užimtųjų skaičiaus augimas tokiam stambiam sektoriuje reiškia **didelę naujų darbuotojų paklausą**. Didžiausia dalis jų dirbo privačiame sektoriuje.

### 2.2.3. Nedarbo rodiklių dinamika ir tendencijos

Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, 2001 - 2005 metais nedarbo mažėjimo tempai šalyje buvo itin spartūs ir nuo 17,4 proc. sumažėjo iki 8,3 proc., o 2006 metų antrąjį ketvirtį tesiekė 6,4 proc. (Gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis 2006 metų birželio mėnesį **nedarbo lygio 25-iose Europos Sąjungos šalyse vidurkis – 8,1 procento**). 2000 - 2004 metais nedarbo lygis tarp visų ES šalių Lietuvoje sumažėjo labiausiai -5,6 punkto (Lietuvos statistikos departamentas, 2006). LR Finansų ministerija prognozuoja, kad 2007 metais nedarbo lygis Lietuvoje sieks 4,9 proc., 2008 metais – 4,9 proc., o 2009 metais- 4,8 proc. (LR Finansų ministerija, 2004). Lietuva remia atnaujintos Lisabonos strategijos siekius ir jos prioritetinius uždavinius 2005-2008 metais, t.y. siekimą išlaikyti esamą aukštą užimtumo lygį, per artimiausius 12-15 metų priartinti bendrą užimtumo lygį apie 70 proc. bei išlaikyti stabiliai neaukštą, ne daugiau kaip 6-7 proc. nedarbo lygį (Lietuvos statistikos departamentas, 2006). Pagrindinės mažėjančio nedarbo priežastys – ekonomikos augimas, didėjančios galimybės darbo jėgai įsidarbinti tiek Lietuvoje, tiek ir užsienyje, Lietuvos darbo rinkos ir švietimo institucijų įgyvendinamos priemonės.

Norint atlikti detalesnę bedarbių skaičiaus ir nedarbo analizę, buvo apskaičiuoti du pagrindiniai dinamikos eilučių rodikliai – didėjimo tempai ir absoliutūs pokyčiai. Didėjimo tempai buvo skaičiuoti bedarbių skaičiaus kitimo, o absoliutūs pokyčiai – nedarbo lygio kitimo analizei. Nustatyti tiek baziniai, tiek grandininiai didėjimo tempai ir absoliutūs pokyčiai.

2 priede pateikti nedarbo lygio rodikliai 2000-2005 metais. Remiantis šiais duomenimis apskaičiuoti baziniai ir grandininiai absoliutūs pokyčiai parodyti 19 lentelėje. Baziniai pokyčiai rodo nedarbo lygio sumažėjimą arba padidėjimą, lyginant su baziniais 2000 metais.

19 lentelė

**Nedarbo lygio tyrimų duomenimis dinamikos rodikliai 2001 – 2005 metais**  
**Nedarbo lygio absoliutus pokytis (procentiniais punktais)**

	Bazinis	Grandininis
<b>2001</b>	1	1
<b>2002</b>	-2,6	-3,6
<b>2003</b>	-4	-1,4
<b>2004</b>	-5	-1
<b>2005</b>	-8,1	-3,1

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Matome, kad žemiau 2000 metų lygio nedarbo lygis nukrito 2002 metais. Didžiausias skirtumas tarp bazinio ir lyginamojo nedarbo lygio buvo 2005 metais, jis buvo lygus 8,1 procentiniams punktam. Didžiausias metinis pokytis buvo pastebimas 2002 metais, kuomet nedarbo lygis, lyginant su 2001 metais, sumažėjo 3,6 procentiniais punktais. Panašus nedarbo lygio sumažėjimas buvo 2005 metais, palyginus su 2004 metais, jis siekė 3,1 procentinio punkto. Nedarbo lygio

sumažėjimą lėmė išaugusi migracija (žr. 2.2.5. skyriuje), išaugęs užimtumo lygis (žr. 2.2.2. skyrius) bei išaugusi darbo paklausa.

Prognozuojant nedarbo lygį 2006-2008 metais, pasitelkiami eksperimentiniai prognozavimo metodai (teritorinių darbo biržų, statistikos departamento prognozės). Remiantis šių institucijų darbo rinkos prognozėmis, nustatyta, kad nedarbo lygis 2006 metais sieks – 10,3 proc., 2008 metais – 8 proc. (Martinkus, 2005).

Bedarbių analizė parodė, kad 2000 – 2005 metais bendras šalies bedarbių skaičius mažėjo ( $\Delta y = -104,1$  tūkst.).

Pagerėjus situacijai darbo rinkoje, vidutinis metinis registruotų bedarbių skaičius 2001 - 2005 metais sumažėjo nuo 223,5 iki 100,8 tūkt. Apskaičiuoti baziniai ir grandiniai didėjimo tempai parodyti 20 lentelėje.

20 lentelė

### Bedarbių skaičiaus didėjimo tempai

Bedarbių skaičiaus didėjimo/mažėjimo tempas, procentais		
	Bazinis	Grandininis
<b>2001</b>	109,07	109,07
<b>2002</b>	96,82	88,7
<b>2003</b>	81,50	84,17
<b>2004</b>	69,55	85,33
<b>2005</b>	49,19	70,74

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

2001 metais palyginus su 2000 metais bedarbių skaičius išaugo 9,07 procentais. Tačiau nuo 2002 metų bedarbių skaičius kasmet mažėjo. Tiesa, mažėjimo tempai skyrėsi. Taigi, apibendrinant metinius bedarbių skaičiaus pokyčius, galima pastebėti, kad 2002 metai buvo didžiausių pokyčių laikotarpis, davęs pradžią ir tolimesniam rodiklio mažėjimui. Apskaičiavę bazinius bedarbių skaičiaus didėjimo tempus, galime pastebėti, kad per visą analizuojamą laikotarpį jis sumažėjo 50,81 procentu. Kadangi 2002 metais bazinis didėjimo tempas jau mažesnis už 100 procentų, tai reiškia, kad tais metais bedarbių skaičius jau buvo mažesnis už 2000 metų lygį.

Darbo jėgos pasiūlos intensyvumo rodiklis atspindi į darbo biržas besikreipiančių asmenų skaičiaus procentinį santykį su ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičiumi. Darbo jėgos pasiūlos intensyvumo rodiklio dinamiką galime matyti 21 lentelėje.

**Darbo jėgos intensyvumo rodiklis bei jo kitimo dinamika 2000 – 2005 m. laikotarpiu**

<b>Metai</b>	<b>Į darbo biržas besikreipiančių asmenų skaičius (tūkst.)</b>	<b>Ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičius (tūkst.)</b>	<b>Darbo jėgos pasiūlos intensyvumo rodiklis (proc.)</b>
<b>2000</b>	258,0	1397,8	18,5
<b>2001</b>	249,7	1351,8	18,5
<b>2002</b>	243,8	1405,9	17,3
<b>2003</b>	242,1	1438,0	16,8
<b>2004</b>	204,3	1436,3	14,2
<b>2005</b>	163,9	1473,9	11,1

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Darbo jėgos pasiūlos intensyvumo rodiklis nuo 2001 metų kasmet mažėjo. 2005 metais palyginus su 2000 metais, šio rodiklio reikšmė sumažėjo 7,4 procentiniais punktais. Iš rodiklio kitimo dinamikos galime teigti, kad į darbo biržas besikreipiančių asmenų skaičius kasmet mažėjo, t.y. laisvos darbo pasiūlos kiekis taip pat.

Darbo biržos duomenimis, apie 70 proc. registruotų bedarbių yra nepasirengę konkuruoti darbo rinkoje, nes neturi darbo rinkai reikalingo profesinio pasirengimo, darbo praktikos arba yra praradę darbo įgūdžius dėl ilgos nedarbo pertraukos.

2001 metais didžiausią dalį visų bedarbių pagal išsilavinimą (žr. 3 priedas) sudarė bedarbiai su viduriniu išsilavinimu – 22,9 proc. ir bedarbiai, turinys specialųjį išsilavinimą – 16,8 proc. visų bedarbių, o mažiausias dalis visų užsiregistravusių darbo biržoje gyventojų sudarė bedarbiai, turintys pradinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija – 0,8, ir bedarbiai su pradiniu išsilavinimu – 1,7 proc. O 2005 metais didžiausią dalį visų bedarbių sudarė su viduriniu išsilavinimu - 25 proc., o mažiausias dalis sudarė bedarbiai, turintys pradinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija – 1,4, ir bedarbiai su pradiniu išsilavinimu – 1,7 proc.

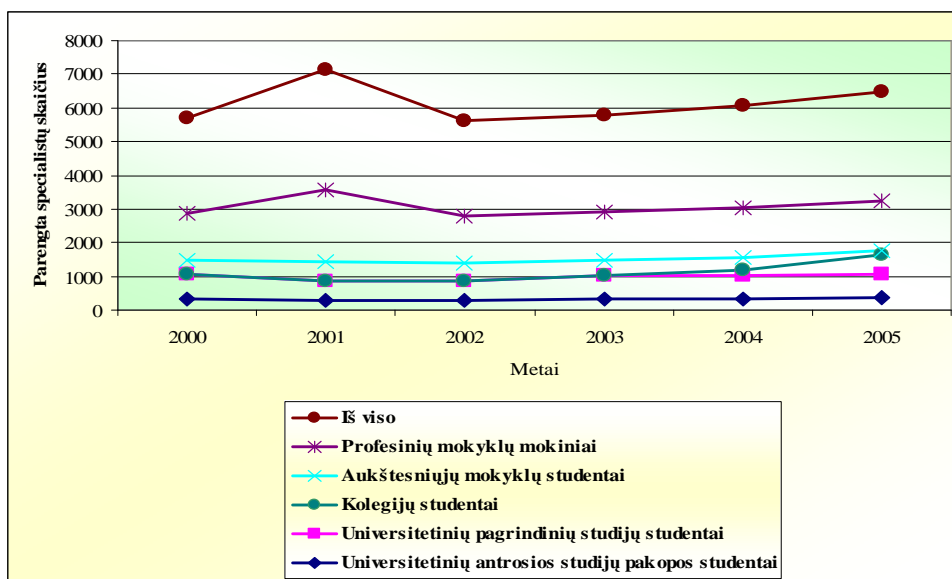
Įvertinant bedarbius pagal išsilavinimą, galima teigti, kad didžiausia problema iškyla su bedarbiais, neturinčiais jokios kvalifikacijos. Tačiau 2001 metais jie sudarė 147,5 tūkst. visų bedarbių, ir nuo 2001 metų neturinčių jokios profesijos ar kvalifikacijos bedarbių skaičius pastoviai mažėjo, 2005 metais jų buvo – 66,3 tūkst. arba jie sudarė 49,9 proc. visų bedarbių (22 lentelė). Nors statybų sektoriuje reikalingi ir darbuotojai, neturintys jokios kvalifikacijos, tačiau jie užima labai mažą dalį visų dirbančiųjų statybų sektoriuje.

Bedarbių pagal išsilavinimą neturinčių kvalifikacijos sudėtis (tūkst.)

	2000m.	2001m.	2002m.	2003m.	2004m.	2005m.
<b>Povidurinis</b>	-	26,8	17,8	15,3	18,7	13,1
<b>Vidurinis</b>	62,7	77,3	64,8	58,9	49,4	33,2
<b>Pagrindinis</b>	40,8	38,5	34,0	28,2	23,9	17,8
<b>Pradinis</b>	5,5	4,9	2,4	3,1	2,8	2,2
<b>Iš viso:</b>	<b>109</b>	<b>147,5</b>	<b>119</b>	<b>105,5</b>	<b>94,8</b>	<b>66,3</b>

Šaltinis: sudaryta darbo autorių  
- nėra duomenų.

38 paveiksle matome parengtų specialistų skaičiaus dinamiką 2000 – 2005 metais. Galime teigti, kad bendras parengtų specialistų skaičius per analizuojamą laikotarpį kito nevienodai. 2001 metais parengtų specialistų skaičius buvo didžiausias per visą analizuojamą laikotarpį – parengti 3565 specialistai (2130 profesinių mokyklų mokiniai).



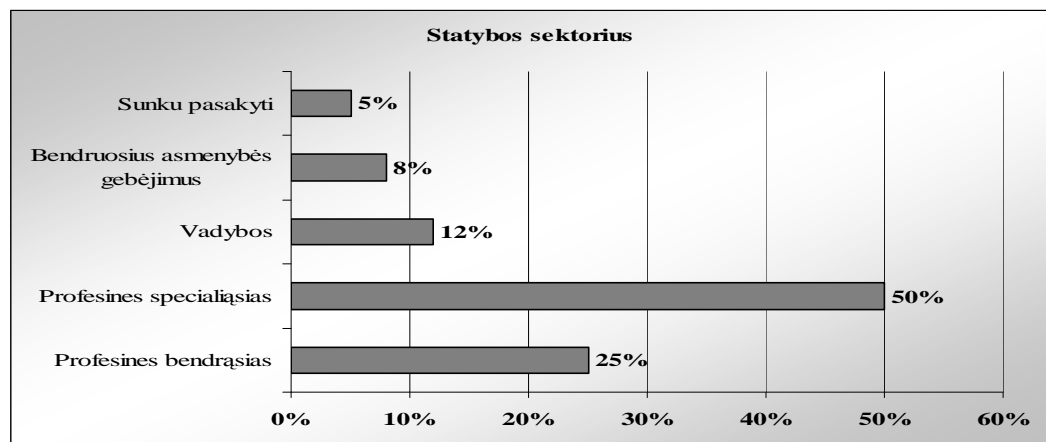
38 pav. Parengtų specialistų skaičius 2000-2005 metais

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Vienas iš sudėtingiausių darbo rinkos reguliavimo uždavinių yra specialistų paklausos ir pasiūlos darnos užtikrinimas. Esmė ta, kad nuo mokymo programos įvedimo į studijų procesą praeina 5 metai 4 metų universiteto bakalauro studijose ir 4 metai 3 metų kolegijos studijose. Todėl, įsisavindamos naujų specialistų rengimą, mokymo įstaigos privalo orientotis į ruošiamų specialistų paklausą, kuri bus po 4-5 metų. Mokymo įstaigos vis dar nelabai sugeba paruošti specialistus, kurie iš karto atėję į įmonę galėtų dirbti pagal įgytą specialybę. Adaptacijos ir įsijungimo į praktinę veiklą

laikotarpis gali užtrukti iki 3-5 metų. Todėl mokymo įstaigoms rengiant specialistus reikia orientuotis į 7-10 metų perspektyvinę specialistų paklausą.

Šalies profesinio rengimo sektorius nespėja reaguoti į aplinkos pokyčius ir šalies ūkio poreikius. Sparčiai besivystančiam Lietuvos ūkiui (tame tarpe ir statybos sektoriui) trūksta kvalifikuotų darbininkų. Paslaugų pasiūla ir paklausa, veikianti rinkos jėgomis, susireguliuoja savaime, tačiau profesinio rengimo sistema, pagrįsta valstybiniu užsakymu, nėra pakankamai lanksti. Profesinio rengimo paslaugų rinkos ir darbo rinkos neatitikimą gali paaiškinti dvi tarpusavyje glaudžiai susijusių veiksnių grupės. Pirmą veiksnių grupę siejama su darbo užmokesčiu, kurį galima gauti išdarbinus pagal profesinio rengimo įstaigoje įsigytą specialybę. Antrą veiksnių grupę siejama su baigusiujų kompetencijų neatitikimu darbdavių poreikiams (žr. 39 pav.): kvalifikuotų darbuotojų poreikis nėra patenkinamas, nes profesinio rengimo programų pasiūla ir paklausa nėra suderinta kiekybiškai; paklausa nepatenkinama, nes neparuošiami reikalingo išsilavinimo lygmens specialistai.

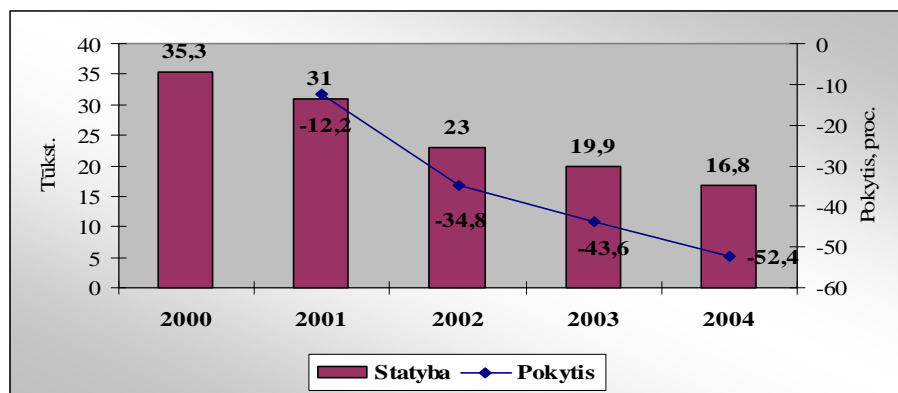


**39 pav.** Kokių žinių bei gebėjimų labiausiai trūksta

Šaltinis: VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos instituto užsakymu TNS Gallup atliktos darbdavių apklausos rezultatai.

Tai reiškia, kad darbo rinkai gali reikėti skirtingų proporcijų skirtingo išsilavinimo lygmens specialistų. Statybos ekonominei veiklai reikia ir kvalifikuotų statybos inžinierių, ir kvalifikuotų statybininkų, tai yra bet kurio išsilavinimo lygmens darbuotojų trūkumas stabdytų statybos ekonominės veiklos plėtrą.

Analizuojant bedarbius pagal ankstesnę užsiėmimą, pagal ekonomines veiklos rūšis, išskiriant statybų sektorių, pastebimos šios tendencijos: bedarbių statybų sektoriuje 2000 metais buvo 35,3 tūkst., t.y. 12,9 proc. visų šalyje įregistruotų bedarbių pagal ankstesnę užsiėmimą (žr. 40 pav.).

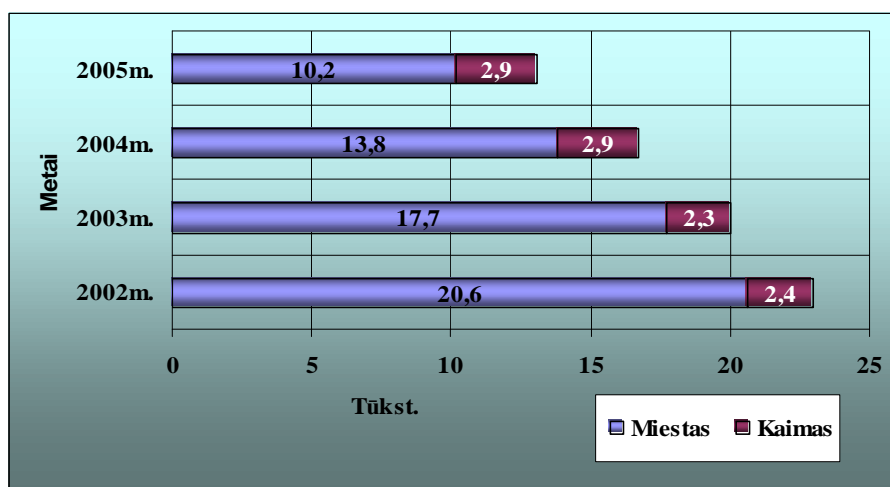


**40 pav.** Bedarbiai pagal ankstesnį užsiėmimą (dirbę statybų sektoriuje)

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Lietuvos Statistikos metraščiu

2004 metais šis rodiklis atitinkamai sudarė 16,8 tūkst., t.y. 9,1 proc. visų šalyje įregistruotų bedarbių. Dėl duomenų stokos negalime pateikti statistinių duomenų apie 2005 metų rodiklius. Jei 2000 metus palygintume su 2004 metais, tai pamatytume, kad bedarbių skaičius pagal ankstesnį užsiėmimą statybų sektoriuje sumažėjo net 52,4 proc. (t.y. 15,4 tūkst.). Galima teigti, kad tai lėmė išaugusi statybų sektoriaus veikla, kuri sąlygojo darbuotojų paklausą šiame sektoriuje.

Didėjančios statybų sektoriaus darbų apimtys (žr. 2.2.1. skyriuje) patvirtina nuostatą, kad ir užimtųjų gyventojų skaičius statybų sektoriuje taip pat didėja. Tuo metu bedarbių skaičius šiame sektoriuje mažėja. Statybų sektoriuje bedarbius galima išskirstyti pagal gyvenamąją vietą: miesto ir kaimo gyventojai. Nuo 2002 metų statybos sektoriuje mieste esančių bedarbių sumažėjo  $\Delta p = 10,4$  tūkst., o tuo tarpu bedarbių, esančių kaime, skaičius padidėjo per ketverius metus  $\Delta p = 0,5$  tūkst. (žr. 41 pav.).



**41 pav.** Bedarbiai statybų sektoriuje pagal gyvenamąją vietovę

Šaltinis: prieiga per internetą: <http://db.stat.gov.lt>

Numatant bedarbių skaičiaus statybų sektoriuje perspektyvą, pastebėta, kad ir bendras, ir mieste bedarbių skaičiaus rodiklis statybų sektoriuje per ateinančius penkerius metus ne tik sumažės, bet ir bedarbių šiame sektoriuje neliks (žr. 23 lentelė). Apskaičiuota aproksimacijos paklaida  $\mu = 13,7$  proc. rodo, kad skaičiavimo rezultatai nėra patikimi.

23 lentelė

### Bedarbių skaičiaus retrospektyva ir perspektyvos tendencijos statybų sektoriuje

Rodiklis	Retrospektyva 2002-2005 m.			Perspektyva 2006-2010 metų			
	$\Delta p$ (tūkst.)	$T_d, \%$	$T_p, \%$	Trendo lygties pavidalas	2006	2008	2010
Iš viso	-9,9	57,0	- 43	$y = - 3,3X + 26,45$	3,4	- 3,3	- 9,9
Mieste	-10,4	49,5	-50,5	$y = - 3,51X + 24,35$	- 0,2	- 7,2	- 14,3
Kaime	0,5	120,8	20,8	$y = 0,21X + 2,1$	3,6	4	4,4

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Lietuvos Statistikos metraščiu

Darbo vietų užimtumą statybos sektoriuje įtakoja sezoniškumas. Jų dalis pradant balandžio mėnesiu padidėja nuo 10 proc. iki 15-20 proc., ir tokį išlaiko iki rugsėjo. Darbo vietų skaičiaus mažėjimas statybos sektoriuje pastebimas žiemos ir rudens mėnesiais.

Būtina pabrėžti, kad bendras registruojamų laisvų darbo vietų skaičius 2001-2005 metais kiek sumažėjo (apie 10 tūkst., t.y. nuo 134,6 iki 124,9 tūkst.). Nepaisant to, 2005 metais 76 proc. besiregistruojančių bedarbių darbo birža galėjo pasiūlyti laisvas darbo vietas (2001 metais šis rodiklis tebuvo 54 proc.). Tai vienas iš galimų darbo jėgos paklausos lygio rodiklių.

24 lentelė

### Bedarbių skaičiaus ir laisvų darbo vietų skaičiaus dinamika šalyje darbo biržos duomenimis (tūkst.)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Vidutinis metinis bedarbių skaičius	204,9	223,5	198,4	167,0	142,5	100,8
Įregistruota bedarbių	258,0	249,7	243,8	242,1	204,3	163,9
Įregistruota laisvų darbo vietų skaičius	107,5	134,6	133,0	130,0	129,9	124,9
Įregistruota laisvų darbo vietų nuolatiniam darbui	74,4	87,0	91,7	97,3	101,2	101,9
Įregistruotų darbo vietų nuolatiniam darbui ir vidutinio metinio bedarbių skaičiaus santykis	36,3	38,9	46,2	58,3	71,0	101,1

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos Departamento duomenimis

Išanalizavus 24 lentelės duomenis, galima teigti, kad nuo 2000 metų darbo jėgos paklausa pastoviam darbui Lietuvoje nuosekliai augo. 2000 metais buvo registruojama tik 74,4 tūkst. naujų laisvų darbo vietų, o 2005 metais jų jau buvo apie 102,0 tūkst. Didžiausias augimas buvo užfiksuotas 2001-2002 metais, kada per metus darbo vietų skaičius padidėjo beveik 9,5 tūkst., t.y.



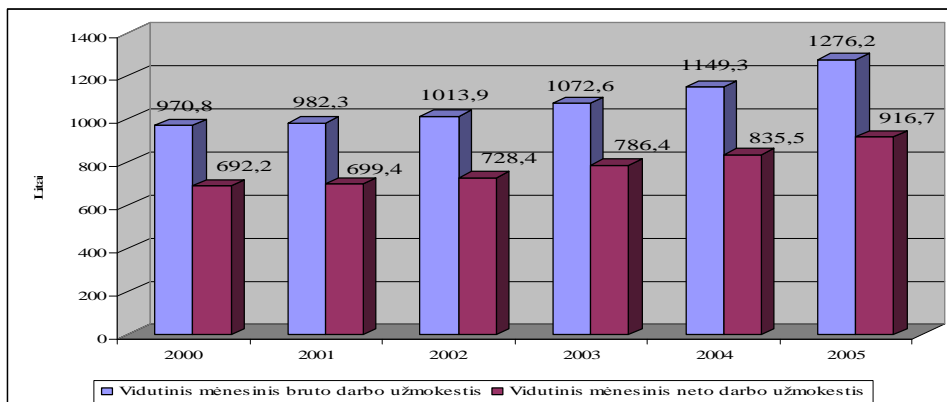
12 proc., panašus šuolis buvo pastebimas ir 2004-2005 metais – tada darbo pasiūlymų skaičius padidėjo 8,3 tūkst. Registruojamų darbo vietų augimą galima aiškinti tuo, kad per 2001-2005 metus sustiprėjo Lietuvos įmonės (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006). Vis dėlto bendras bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykio rodiklis nėra tobulas, kadangi jis neparodo darbo paklausos ir pasiūlos neatitikimo pagal atskiras ieškančių darbo asmenų profesijas.

Apibendrinant šį darbo skyrių, galima teigti, kad didėjančios statybų sektoriaus darbų apimtys (žr. 2.2.1. skyriuje) patvirtino nuostatą, kad ir užimtųjų gyventojų skaičius statybų sektoriuje taip pat didės (žr. 2.2.3. skyriuje), o tuo metu bedarbių skaičius šiame sektoriuje kasmet mažėjo (per 2000-2005 metų laikotarpį sumažėjo 52 proc.).

#### 2.2.4. Darbo užmokesčio kitimo tendencijos ir perspektyvos

Darbo jėgos pasiūla (ekonominis aktyvumas) yra susijusi su paskatomis dirbti, kurios nemaža dalimi priklauso nuo atlyginimų lygio, darbo jėgos apmokestinimo ir darbuotojams teikiamų socialinių garantijų.

Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų šalių, darbo užmokesčio kitimas iš esmės priklauso nuo darbo rinkos būklės, institucinių sprendimų ir ekonominio aktyvumo. Nors nuo 2000 metų ėmė didėti ekonominis aktyvumas, didelis nedarbas (žr. 2.3 skyriuje) stabdė nominaliojo darbo užmokesčio kilimą. Be to, pasitvirtino iš ekonomikos vadovėlių žinomas teiginys, kad darbdaviai neskuba didinti darbo užmokesčio, kol dirbantieji neturi daug galimybių įsidarbinti. Vėliau, šalies ekonomikai augant ir suintensyvėjus emigraciniams procesams, darbuotojų poreikis didėjo ir jų derybinės galios ėmė stiprėti. Siekiant išsaugoti esamus darbuotojus ir pritraukti naujų, nuolat didinamas darbo užmokestis. Toks reiškinys ypač būdingas procikliškumu pasižyminčioms ekonominės veiklos rūšims – **statybai** ir nekilnojamam turtui, taip pat finansiniam tarpininkavimui. Vidutinis šalies darbo užmokestis 2000-2005 metais išlaikė augimo tendencijas (žr. 42 pav.)



42 pav. Šalies ūkio vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 2000-2005 m.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

2005 metais palyginus su 2000 metais vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis išaugo 305,4 lt. (arba 31 proc.). Metiniai vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimo tempai buvo tokie: 2001 metais – 1,3 proc., 2002 metais – 3,2 proc., 2003 metais – 5,8 proc., 2004 metais – 7,2 proc., 2005 metais – 11 proc. Darbo užmokesčio augimo tempus sąlygojo vis didesnė konkurencija dėl darbo jėgos.

Pastarųjų metų Lietuvos ūkio (tame tarpe ir statybos sektoriaus) raidos tendencijos rodo, jog šiuo metu Lietuvoje egzistuoja visos prielaidos darbuotojų darbo užmokesčio didinimui: vien 2000-2003 metais BVP Lietuvoje padidėjo 24 proc., darbuotojų darbo našumas – 20 proc., nefinansinių įmonių pelnas – 520 proc., tuo tarpu vidutinis darbo užmokestis išaugo 9 proc., o minimalus darbo užmokestis – proc. (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tyrimas, 2004).

Didėjant darbo jėgos paklausai, šalies besivystančiuose sektoriuose (statytos sektoriaus būtent toks) bei mažėjant darbo jėgos skaičiui šalyje dėl emigracijos, prognozuojamas ir atlyginimų augimas. „Kol kas kylantis darbo našumas ir didėjantis bendrovių pelningumas rodo, kad bendrovės turi rezervų darbo užmokesčiui didinti“, - teigė „Hansabanko“ analitikai (2004) Baltijos šalių makroekonomikos prognozių pristatyme.

25 lentelėje pateiktas vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis statybos sektoriuje (pagrindinės darbovietės). Spartus darbo užmokesčio augimas juntamas 2003, 2004 ir 2005 metais, palyginus su 2000 metais. 2005 metais palyginus su 2000 metais vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis statybų sektoriuje išaugo nuo 36 iki 38 procentų. Šį spartų darbo užmokesčio kilimą sąlygojo išaugusi statybų sektoriaus veikla, bei išaugusi ir nuolat auganti darbo paklausa bei sumažėjusi jos pasiūla. Šią nuostatą patvirtina ir teigiamas koreliacinis ryšys ( $r = 0,941$ ) tarp vidutinio bruto darbo užmokesčio ir užimtųjų skaičiaus pokyčių statybų sektoriuje.

25 lentelė

#### Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis statybos sektoriuje

Metai	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Šalies ūkis, Lt.	943,0	918,0	933,0	1002,8	1075,4	1288,7
Valstybinis sektorius, Lt.	1129,0	1147,0	1167,0	1254,0	1261,7	1540,0
Privatus sektorius, Lt.	931,0	905,0	921,0	992,10	1068,2	1282,1

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Per laikotarpį nuo 2000 iki 2005 metų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis statybų sektoriuje didėjo ( $\Delta y = 345,7$  lt.). Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio augimo tempai siekė  $T_d = 136,7$  proc., t.y. padidėjo 36,7 proc. ( $T_p = 36,7$  proc.).

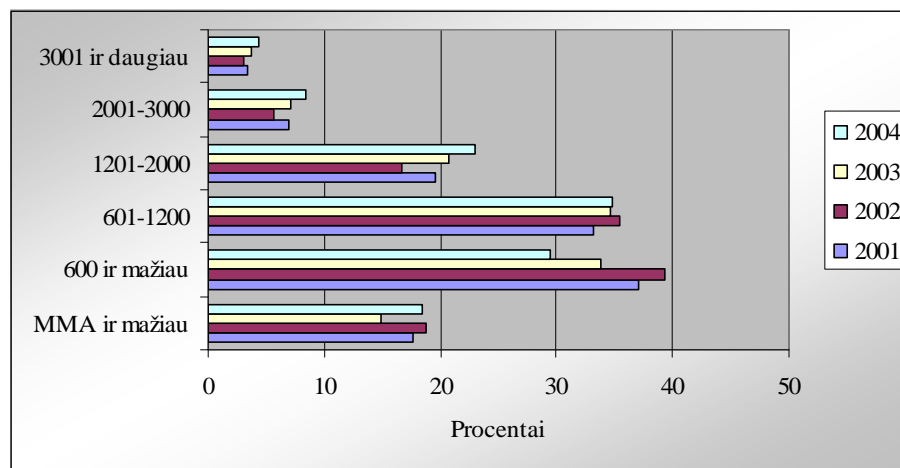
**Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio retrospektyva ir perspektyvos tendencijos  
statybų sektoriuje**

Rodiklis	Retrospektyva 2000-2005 m.			Perspektyva 2006-2010 metų			
	$\Delta p$ (lt.)	$T_d$ , %	$T_p$ , %	Trendo lygties pavidalas	2006	2008	2010
Šalies ūkis	345,7	136,7	36,7	$y = 64,871x + 799,77$	1253,9	1383,6	1513,35
Valstybinis sektorius	411	136,4	36,4	$y = 71,031x + 1001,2$	1498,4	1640,5	1782,5
Privatus sektorius	351,1	137,7	37,7	$y = 66,177x + 784,95$	1248,2	1380,5	1512,9

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Numatant vidutinio mėnesio bruto darbo užmokesčio pokyčių perspektyvą (žr. 26 lentelė), pastebėta, kad ir šalies ūkio, ir valstybinio, ir privataus sektorių bruto darbo užmokesčio rodiklis per ateinančius penkerius metus didės. Darbo jėgos paklausos didėjimas, augantis produktyvumas, minimalios mėnesinės algos didinimas, šviesėjantys ūkio dalyvių lūkesčiai ir kainų konvergencija Lietuvai tapus ES valstybe nare skatins darbo užmokesčio augimą. Numatoma, kad 2000-2005 metų tendencijos vyraus ir toliau – vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didės, tikimasi, kad nuo 1288,7 lito 2005 metais iki 1991,5 lito 2009 metais (LR konvergencijos programa, 2006).

**Atlyginimų kilimas** sietinas su **darbo jėgos trūkumu** ir su emigracijos prevencija – darbdaviai aktyviai siekia užkirsti kelią emigracijai ir yra skatinami darbuotojams pasiūlyti konkurencingus atlyginimus (Laisvosios Rinkos Institutas, 2006). Dėl darbo jėgos trūkumo gerėja darbo sąlygos Lietuvoje. 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 skatinimo sistemas, poilsio stovyklas ir pan.



**43 pav.** Darbuotojų skaičius pagal bruto darbo užmokesčio grupes statybų sektoriuje

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

Darbuotojų skaičiaus pasiskirstymą pagal bruto darbo užmokesčio dydžio grupes statybų sektoriuje galime matyti 43 paveiksle.

Apibendrinant paveikslo duomenis, galima teigti, kad statybų sektoriuje dominavo darbo užmokestis nuo darbuotojų, gaunančių 600 litus ir mažiau, bei darbuotojų gaunančių nuo 601-1200 litų (t.y. per visą analizuojamą laikotarpį darbuotojų, gaunančių MMA ir mažiau, sudarė apie 18 proc., 600 ir mažiau – 30-39 proc., nuo 601-1200 – nuo 33 iki 35 proc., nuo 1201-2000 sudarė 19-23 proc., darbuotojų uždirbančių nuo 2001 -3000 sudarė apie 6-8 proc., o uždirbančių 3001 ir daugiau 3-4 proc.). Analizės duomenys leidžia teigti, kad statybų sektoriaus darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal bruto darbo užmokesčio dydžio grupes yra artimas viso šalies ūkio darbo užmokesčio pasiskirstymui (t.y. per visą analizuojamą laikotarpį darbuotojų, gaunančių MMA ir mažiau, sudarė apie 18 proc., ir tik 2004 metais sudarė 20 proc., 600 ir mažiau – 30-36 proc., nuo 601-1200 – nuo 33 iki 35 proc., nuo 1201-2000 sudarė 20-22 proc., darbuotojų, uždirbančių nuo 2001 -3000, sudarė apie 5-8 proc., o uždirbančių 3001 ir daugiau 3-5 proc.).

Įspūdingai skiriasi absoliučiais dydžiais lyginami atlyginimai Lietuvoje ir kitose ES valstybėse. Minimali alga 2000-2004 metais sudarė 430-500 litų, nuo 2005 metų liepos 1 dienos – 550 litų, ją remiantis įvairiais šaltiniais, gauna apie 20 proc (Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2005). dirbančiųjų. Vyriausybės nustatyta minimali alga 2005 metais Lietuvoje (145 eurų) buvo 10 kartų mažesnė nei minimali alga Liuksemburge (1197 eurų) ir apie 8 kartus mažesnė nei Airijoje (11183 eurų), Didžiojoje Britanijoje (1197 eurų), Belgijoje (1210 eurų) ar Prancūzijoje (1197 eurų) (Minimum wages, 2005). 4 Priede galime matyti Lietuvoje mokamos minimalios ir vidutinės algos palyginimus su kai kuriomis ES valstybėmis.

Nors potencialas atlyginimams kilti šalyje yra pakankamas, atsilikimas nuo ES šalių vidurkio šiuo metu yra gana didelis. Kai kuriuose šalies ūkio sektoriuose darbo jėgos našumo augimo tempai jau pradėjo atsilikti nuo atlyginimų didėjimo tempų, o tai jau gali turėti nepageidaujamų pasekmių šalies konkurencingumui. Vyriausybė yra įsipareigojusi iki 2008 metų padidinti minimalų mėnesinį darbo užmokestį iki 800 litų bei pasiekti vidutinės bruto mėnesinės algos dydį nuo esamų 1276 litų iki 1800 litų. Tarptautinės strateginių rinkos tyrimų įmonės „Euromonitor International“ ekspertai prognozuoja, kad Lietuvoje išsivysčiusių šalių pajamų lygį būtų galima pasiekti tik po dvidešimties metų ir tik su sąlyga, kad lietuvių atlyginimai augs tokiu pačiu tempu kaip dabar (t.y. ne mažiau kaip 10 proc. per metus), o išsivysčiusių šalių gyventojų pajamos visiškai nedidės. Tačiau Sakalas Grodeckis teigia, „kad per 10 metų jau turėtume pasiekti senųjų Europos šalių atlyginimų žemutinę ribą, kadangi ten ekonomika stagnuoja, atlyginimai kas metus paauga 1-2 proc.(Verslo žinios, 2007)“.

Darbo patrauklumą menkina ne tik maži dirbančiųjų atlyginimai, bet ir santykinai aukštas darbo apmokestinimas. Didelė darbo pajamų apmokestinimo našta sukelia nepageidautinas pasekmes:

ieškoma būdų slėpti oficialų darbo užmokestį, trukdo nedeklaruojamą darbą paversti legaliu užimtumu, neskatina kurti naujų darbo vietų.

Apibendrinant galima teigti, kad atlyginimas statybų sektoriuje (per analizuojamą 2000 - 2005 metų laikotarpį) didėjo. Atlyginimų kilimą sąlygojo darbo jėgos trūkumas (išaugusi darbo paklausa).

### 2.2.5. Migracijos įtaka darbo rinkai

Pastarųjų metų pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje reikalauja Lietuvos politinių jėgų, įstatymdavystės bei valdžios institucijų ir rimto darbdavių dėmesio. Darbo jėgos migracija iš Lietuvos ne tik įgavo didelius mastus ir “išsprendė” bedarbystės problemą, bet ir pradėjo neigiamai veikti gamybos ir paslaugų sektorius (ne išimtis ir statybos sektorių) šalyje. Pastarosios įtaka ekonominiam Lietuvos gyvenimui betarpiška, tiesioginė ir lemtinga (Lubys, 2006) (plačiau apie teigiamus ir neigiamus emigracijos aspektus (žr. 5 Priede).

Kaip teigia neoklasikinės ekonomikos teorija (Castles, 2003), migraciją veikia “stūmimo” ir “traukos” jėgos. Pagrindinis makroekonominis migracijos veiksnys yra **darbo jėgos paklausos ir pasiūlos skirtumai** tarptautinėse rinkose, migracijos priežastis – **skirtingas darbo užmokestis** skirtingose valstybėse.

Tikslių duomenų apie emigracijos mastus iš Lietuvos nėra. Statistikos departamento duomenimis nuo 1990 iki 2003 metų iš Lietuvos išvyko apie 30300 gyventojų. Vien 2004 metais – 15165 gyventojų, t.y. 400 daugiau negu ankstesniais metais. 2005 metais iš Lietuvos emigravo 15571 (15,6 tūkst.) žmonių, 8,3 tūkst. daugiau negu 2001 metais. Kai kurie tyrinėtojai vertina, kad legalių/nelegalių, t.y. užsiregistravusių ir nesiregistravusių, migracijų santykis galėtų būti 1/3, todėl oficialią statistiką reikėtų dauginti iš trijų norint sužinoti realų migrantų skaičių (Adomėnas, 2006).

27 lentelė

#### Migracija iš Lietuvos 2000-2005 m.

	Iš viso		
	Imigracija	Emigracija	Neto migracija
<b>2000</b>	1 510	21 816	-20 306
<b>2001</b>	4 694	7 253	-2 559
<b>2002</b>	5 110	7 086	-1 976
<b>2003</b>	4 728	11 032	-6 304
<b>2004</b>	5 553	15 165	-9 612
<b>2005</b>	6 789	15 571	-8782

Šaltinis: sudaryta darbo autorių. Naudotasi šaltiniu: Pocius A. (2006). Migration and Territorial Mobility Tendencies of the Lithuanian Population (Labour Force). In Demographic Situation and Social Status. p.15

Apskaičiavus emigrantų pokyčių srautus tiek absoliučiais, tiek santykiniais rodikliais (žr. 6 priede), baziniais imant 2000 metus, galima teigti, kad nuo 2003 metų išvykstančių iš Lietuvos gyventojų skaičius didėjo. 2003 metais palyginus su 2000 metais emigrantų skaičius sumažėjo 49 proc., o 2005 metais sumažėjimas siekė 29 proc. Galima būtų teigti, kad sėkmingi migracijos pavyzdžiai, migrantų namų ūkių ekonominės padėties gerėjimas taip pat skatina norą emigruoti.

Dėl emigracijos daugiausia prarandama darbingo amžiaus jaunimo. 2005 metais, Statistikos departamento duomenimis, tarp emigrantų penktadalį sudarė 25-29 metų amžiaus gyventojai, 20-24 metų amžiaus -16,3 proc., 30-34 metų amžiaus -12,9 proc. ir 35-39 metų amžiaus -8,8 proc., o 60 metų ir vyresnio amžiaus gyventojai – tik 2,9 proc (Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, 2006). 2005 metais šalyje vidutiniškai 1000-iui gyventojų teko 4,6 emigranto, o tuo tarpu 2001 metais – 2,1 emigranto. Eurostato (2006) duomenimis, 2005 metais tik penkiose Europos Sąjungos valstybėse narėse migracijos saldo 1000-iui gyventojų buvo neigiamas: Lietuvoje (-2,6), Nyderlanduose (-1,2), Latvijoje (-0,5), Estijoje (-0,3) ir Lenkijoje (-0,3).

Vienas labiausiai nerimą keliančių aspektų – jau kuris laikas besitęsiantis vadinamasis “protų nutekėjimas”, t.y. aukštos kvalifikacijos darbo jėgos praradimas. Nors detalių, tikrų šio proceso duomenų nėra, taip pat pastaraisiais metais nebuvo atlikta išsamesnių bei reprezentatyvių tyrimų, vis dėlto ekspertų vertinimai leidžia teigti, kad dėl migracijos Lietuva praranda nemažai aukštos kvalifikacijos darbo jėgos. Per pastaruosius penkerius metus (2001 -2005 m.) kas trečias neoficialus emigrantas neturėjo darbo, o kas penktas – buvo kvalifikuotas darbininkas. Tai sietina tiek su ekonominiais veiksniais, t.y. apmokėjimo skirtumais, tiek ne su ekonominiais, savirealizacijos galimybėmis. Per 2001-2005 metus emigrantai, nedeklaravę išvykimo, sudarė 61,8 tūkst.( protinio darbo darbuotojai – 13,0 tūkst., kvalifikuoti darbininkai -17,5 tūkst.). Esant nepakankamai aukštųjų mokyklų programų orientacijai į Lietuvos darbo rinkos poreikius, “protų nutekėjimas”, ypač jaunimo, užprogramuotas.

Viena pagrindinių emigracijos priežasčių, nurodoma teoretikų ir pačių migrantų, yra potencialių asmeninių pajamų padidėjimas. Bendrovės RAIT atliktos apklausos duomenimis, svarbiausia, respondentų manymu, emigracijos priežastis yra nedidelis darbo užmokestis, – taip mano 90 proc. Lietuvos gyventojų.

Darbuotojų migraciją iš Lietuvos skatina **darbo jėgos** paklausa vakarų Europos valstybėse dėl kai kuriose jų augančios ekonomikos ir mažėjančios vietinės darbo jėgos, ypač dėl visuomenės senėjimo. Darbo jėgos migracija ES viduje padeda sušvelninti darbo jėgos trūkumą, tuo naudojasi ES valstybės, nenustačiusios pereinamųjų laikotarpių laisvam darbo jėgos judėjimui iš naujųjų ES valstybių narių – Didžioji Britanija, Airija, Švedija.

Dėl gyventojų emigracijos ir pasitraukimo iš vietinės darbo rinkos žymiai sumažėjo nedarbas. 2001 metais registruotų darbo biržose bedarbių buvo 223,5 tūkst., o nedarbo lygis vienas

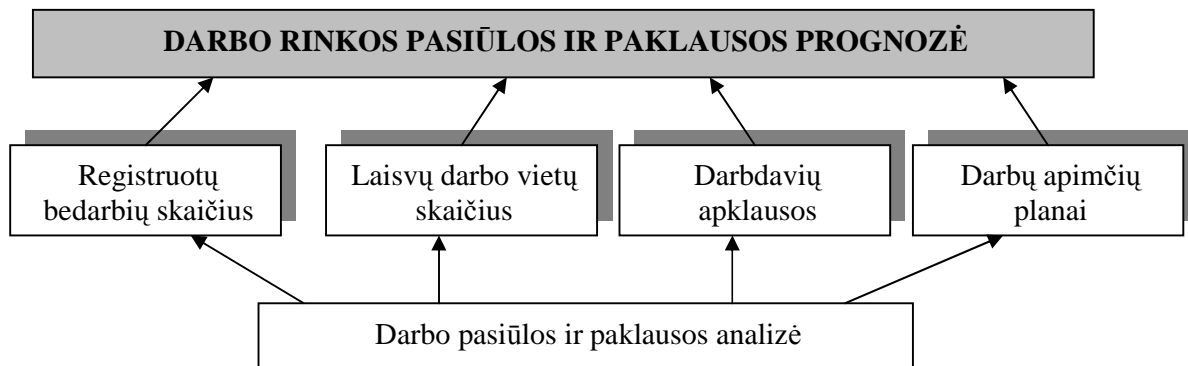
aukščiausių ES (EUROSTAT, 2006), 2005 metais darbo biržose registruota 100,8 tūkst. bedarbių (išsamesnė informacija žr. 2.2.3. skyriuje). Išaugus darbo jėgos migracijai, iškilo kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo problema. Migracija sumažina nedarbo lygio rodiklį, tačiau, netekus dalies kvalifikuotos darbo jėgos, į laisvas darbo vietas gali pretenduoti daugiau asmenų, kurie turi nepakankamai profesinių įgūdžių. Tai padidina darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimą.

Galima būtų paminėti tokias kryptis, kurių pagalba būtų galima sumažinti emigraciją: darbo užmokesčio bei socialinių garantijų kėlimas, pajamų mokesčio mažinimas (iki 15 proc.), darbo jėgos mobilumo įvairiuose užimtumo sektoriuose skatinimą,; investicijos į žmogiškąjį kapitalą.

Apibendrinant šį darbo skyrių galime teigti, kad įsidarbinimas ir gaunamos pajamos yra pagrindiniai veiksniai, didinantys migravimo potencialą, darbuotojų migraciją skatina darbo jėgos paklausa vakarų Europos valstybėse. Ekonominė migracija neigiamai veikia Lietuvos demografinę bei darbo rinkos padėtį.

### 3. DARBO PASIŪLOS IR PAKLAUSOS SUDERINAMUMAS (STATYBŲ SEKTORIAUS PAVYZDŽIU)

Darbuotojų paklausos ir pasiūlos statybų sektoriaus darbo rinkoje analizė apėmė šiuos rodiklius (žr. 44 pav.): pirmiausia analizavome, kaip kito darbuotojų paklausa per praėjusius kelerius metus (analizuojamas laikotarpis nuo 2000 iki 2005 metų) bei atsižvelgėme į statybos sektoriaus plėtros perspektyvas rodančius rodiklius (žr. 2.1. skyriuje). Antras svarbus paklausos rodiklis yra tas, kokią ir kokių darbuotojų paklausą prognozuoja įmonių vadovai.



**44 pav.** Darbo pasiūlos ir paklausos analizės ir prognozės rodiklių vertinimo schema

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Pirmosios grupės rodikliai pateikti remiantis oficialia statistika apie statybų sektoriaus plėtrą (žr. 2 skyriuje), sukurtą pridėtinę vertę (veikusiomis kainomis), užimtųjų skaičiaus statybų sektoriuje metinius pokyčius, investicijas (žr. 2.2.2. skyriuje) ir kt.

Antrosios grupės rodikliai pateikti remiantis pačių darbdavių informacija apie numatomų naujų darbuotojų samdymo poreikį. O taip pat, vertinant darbo pasiūlos ir paklausos rodiklius, naudosimės Lietuvos Darbo biržos duomenimis bei įsidarbinimo barometru.

Nuo 2000 metų darbo jėgos paklausa statybų sektoriuje nuosekliai augo. 2000 metais užregistruota 8,9 tūkst. laisvų darbo vietų statybos sektoriuje, 2004 metais – 14,2 tūkst., 2005 metais – 14,1 tūkst. laisvų darbo vietų. 2005 metais palyginus su 2000 metais laisvų vietų skaičius išaugo 5,2 tūkst. (t.y. 58 proc.)

Kaip jau buvo minėta, darbo paklausos apimtį plačiąja prasme apima dirbančiųjų skaičius plus laisvų darbo vietų skaičius. 28 lentelėje pateikiama darbo jėgos paklausa statybų sektoriuje 2000-2005 metais.



**Darbo jėgos paklausa statybų sektoriuje 2000-2005 m. (tūkst.)**

Rodiklis	2000 m.	2001 m.	2002 m.	2003 m.	2004 m.	2005 m.
<b>Užimtų gyventojų skaičius statybų sektoriuje</b>	83,7	84,8	93,2	107,1	116,2	132,5
<b>Laisvos darbo vietos statybų sektoriuje</b>	8,9	9,2	11,3	12,7	14,2	14,1
<b>DARBO JĖGOS PAKLAUSA</b>	<b>92,6</b>	<b>94,0</b>	<b>104,5</b>	<b>119,8</b>	<b>130,4</b>	<b>146,6</b>

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Iš analizės duomenų galima matyti, kad per šešerius analizuojamus metus, darbo jėgos paklausa statybų sektoriuje nuolat augo: 2005 metais darbo jėgos paklausa siekė 146,6 tūkst. Palyginus su 2000 metais darbo paklausa išaugo 54 tūkst. Šio reiškinio dinamikos kitimui įtakos turėjo išaugusios statybų bendrovių darbų apimtys – 125,5 proc., darbo užmokesčio augimas – 37 proc.

Įvertinus statybų sektoriaus plėtros perspektyvas rodančius rodiklius (žr. 29 lentelė), galima teigti, kad darbo paklausa statybų sektoriuje didės. Prognozuojant darbo jėgos paklausą statybų sektoriuje skaičiaus pokytį tiesiniu trendu bei remiantis trendo lygtimi, kurios pavidalas  $y = 11,271x + 75,2$ , numatoma šio rodiklio dinamika 2006 – 2010 metais. 2006 metais darbo paklausa statybų sektoriuje sieks 154,1 tūkst., 2008 metais – 176,6 tūkst., o 2010 metais – 199,2 tūkstančio.

29 lentelė

**Sektoriaus plėtros perspektyvas rodantys rodikliai**

Rodikliai	Pokyčiai
Darbdavių apklausa	Paklausa didės
Pridėtinės vertės (metinių pokyčių 2000 – 2005 m. vidurkis)	13 proc.
Išduotų leidimų skaičius (metinių pokyčių 2000 – 2005 m. vidurkis)	20,9 proc.
Užimtųjų skaičius (metinių pokyčių 2000 – 2005 m. vidurkis)	8 proc.
Užimtųjų dalis nuo bendro užimtųjų skaičiaus	11 proc. (<132 tūkst. Darbuotoju)
Investicijos	Labai sparčiai augo

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Kaip teigia Lietuvos darbo biržos atstovai, 2007 metais spartus darbo pasiūlymų augimas numatomas statyboje. Šiame sektoriuje darbo pasiūlymai sudarys šeštadalį visų įregistruotų laisvų darbo vietų. 2007 metais planuojama įsteigti 50 tūkst. laisvų darbo vietų, iš jų 8300 vietų statybininkams.

Remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis, daugiausia darbo vietų per 2001 -2005 metus įregistruota šių statybų sektoriaus profesijų grupių specialistams: statybininkai montuotojai ir giminiškų profesijų darbininkai – 37 tūkst., statybininkai apdailininkai ir giminiškų profesijų darbininkai – 21 tūkst. Galima teigti, kad per penkerius metus statybų sektoriuje sukurta 58 tūkstančiai naujų darbo vietų (tai rodo išaugusią darbuotojų paklausą šiame sektoriuje). Vien per

devynerius 2005 metų mėnesius kvalifikuotiems statybinių profesijų darbininkams įregistruotos 8,3 tūkst. laisvos darbo vietos (7 priede pateikta laisvų darbo vietų skaičius pagal apskritis): 3,1 tūkst. – dailidžių statybininkų, 2,1 tūkst. – dažytojų ir susijusių profesijų darbininkų, 1,8 tūkst. – mūrinių, 1,3 tūkst. – betonuotojų, tinkuotojų ir susijusių profesijų darbininkams (Darbo birža, 2005). Tai atitinka statybų sektoriaus vystymosi tendencijas – per penkerius metus statybos įmonių ir bendrovių atliktų darbų apimtys išaugo 2,26 karto (žr. 2.2.1. skyriuje).

30 lentelėje pateikti 2005 metų duomenys apie darbo pasiūlos ir paklausos santykį pagal skaitlingiausias profesijas statybų sektoriuje. Šie duomenys paimti iš Darbo ir socialinių tyrimo instituto atlikto tyrimo: „Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimo“, kadangi Lietuvos darbo biržos informacijos skyrius neteikia fiziniams asmenims duomenų apie laisvas darbo vietas pagal profesijų grupes pagal ekonominius sektorius (taip pat ir apie statybų sektorių).

30 lentelė

**Darbo pasiūlos ir paklausos santykio pasiskirstymas pagal skaitlingiausias profesijas statybų sektoriuje Lietuvoje**

Pavadinimas	Kreipėsi bedarbių	Pasirengę darbo rinkai	Laisvos darbo vietos	Konkurencijos laipsnis	Laisvų darbo vietų ir pasirengusiųjų darbo rinkai santykis (proc.)	Pasirengusių darbo rinkai bedarbių ir visų besikreipiančiųjų santykis (proc.)
Plataus profilio statybininkas	478	272	1165	<b>243,7</b>	428,3	56,9
Betonuotojas	776	366	1512	<b>194,8</b>	413,1	47,2
Mūrininkas	1230	699	1750	<b>142,3</b>	250,4	56,8
Dažytojas	1163	635	1086	<b>93,4</b>	171,	54,6
Apdailininkas	1305	774	1112	<b>85,2</b>	143,7	59,3
Darbininkas	20876	3567	13785	<b>66,0</b>	386,5	17,1

Šaltinis: Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas. (2006). Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbo pasiūlą apibūdina keletas absoliutinių ir santykinų rodiklių: bedarbių skaičius, konkurencijos laipsnis, darbo pasiūlos intensyvumo rodiklis. Didelį poveikį darbo rinkos konjunktūrai turi kokybinis (struktūrinis) neatitikimas tarp darbo išteklių pasiūlos ir laisvų darbo vietų visų pirma pagal profesinį požymį, kurį parodo konkurencijos laipsnis<sup>5</sup>. Tai vienas iš darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį apibūdinančių rodiklių. Kartu reikia pažymėti, kad šis rodiklis yra analitinio orientacinio pobūdžio, nes jame atsispindi tik darbo biržose užsiregistravusių bedarbių, pretenduojančių į darbo biržose užregistruotas laisvas darbo vietas, skaičius. Taip pat reikia pažymėti, kad darbo biržos nėra informuojamos apie visas laisvas darbo vietas.

<sup>5</sup> Konkurencijos laipsnis - bedarbių, vidutiniškai pretenduojančių į vieną laisvą darbo vietą pagal atskiras profesijas ar profesijų grupes, skaičius.

Apskaičiavus konkurencijos laipsnį (žr. 30 lentelė), galima teigti, kad plataus profilio statybininkų reikia 2,4 karto daugiau nei kreipėsi bedarbių į šią darbo vietą. Panaši situacija susiklostė su betonuotoju (reikia 1,9 karto daugiau) bei mūrininko (reikia 1,4 daugiau) profesijomis. Tai rodo, kad darbo jėgos trūkumo požiūriu mažiausiai darbo paklausa ir pasiūla suderinta darbininkiškose profesijų grupėse. Konkurencijos laipsniui esant žemesniam nei 100 procentų, reiškia, kad laisvų darbo vietų yra mažiau nei kreipėsi bedarbių jas užimti. Tokia situacija susiklostė su dažytojais, apdailininkais bei darbininkais. Jų paklausa mažesnė nei yra laisvų darbo vietų. Šias nuostatas patvirtina ir Lietuvos darbo biržos rengiami „Įsidarbinimo galimybių barometrai“. Jų duomenimis 2004 -2005 metais ypač paklausios šios darbininkų specialybės: tinkuotojai, dažytojai, apdailininkai, mūrininkai, grindų ir plytelių klojėjai.

Didelį darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimą bei darbo vietų neužpildymą lemia žemas bedarbių teritorinis mobilumas. Antai Skuodo raj. 2005 metais pastebėtas mūrininkų perteklius (37 bedarbiai ir 19 darbo vietų – darbo paklausos lygis siekė 51 proc.), o Vilniaus mieste- trūkumas (140 bedarbiai ir 879 darbo vietos – darbo paklausos lygis siekė beveik 630 proc.) (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006).

**Darbo jėgos pasiūla** plačiaja prasme apima užimtuosius ir bedarbius. Darbo pasiūlos dinamiką statybų sektoriuje analizuosime dviem variantais:

1) darome prielaidą, kad bedarbiai yra bedarbiai, pagal ankstesnį užsiėmimą dirbę statybų sektoriuje (žr. 40 pav., 2.2.3. skyriuje). Skaičiavimo duomenis pateikiame 31 lentelėje.

**Darbo jėgos pasiūla** = užimti gyventojai statybų sektoriuje + bedarbiai pagal ankstesnį užsiėmimą.

31 lentelė

**Darbo jėgos pasiūla statybų sektoriuje 2000-2005 m. (tūkst.), pirmuoju variantu**

Rodiklis	2000 m.	2001 m.	2002 m.	2003 m.	2004 m.	2005 m.
<b>Užimtų gyventojų skaičius statybų sektoriuje</b>	83,7	84,8	93,2	107,1	116,2	132,5
<b>Bedarbiai pagal ankstesnį užsiėmimą dirbę statybose, tūkst.</b>	35,3	31,0	23,0	19,9	16,8	14,5
<b>DARBO JĖGOS PASIŪLA</b>	<b>119,0</b>	<b>115,8</b>	<b>116,2</b>	<b>127,0</b>	<b>133,0</b>	<b>147,0</b>

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

2) darome prielaidą, kad bedarbiai yra architektūros ir statybos mokymo įstaigų parengti specialistai bei asmenys, darbo biržoje įgiję statybininko profesiją, bedarbiai.

**Darbo jėgos pasiūla** = užimti gyventojai statybų sektoriuje + parengti specialistai (mokymo įstaigų) + parengti specialistai (darbo biržos).

## Darbo jėgos pasiūla statybų sektoriuje 2000-2005 m. (tūkst.), antruoju variantu

Rodiklis	2000 m.	2001 m.	2002 m.	2003 m.	2004 m.	2005 m.
Užimtų gyventojų skaičius statybų sektoriuje	83,7	84,8	93,2	107,1	116,2	132,5
Bedarbiai (parengti specialistai mokymo įstaigose), tūkst.	2,8	3,6	2,8	2,9	3,0	3,2
Bedarbiai (parengti darbo biržose), tūkst.	1,8	2,2	3,4	3,7	4,0	4,5
<b>DARBO JĖGOS PASIŪLA</b>	<b>88,3</b>	<b>90,6</b>	<b>99,4</b>	<b>113,7</b>	<b>123,2</b>	<b>140,2</b>

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Apskaičiuotus darbo pasiūlos (žr. 31, 32 lentelė) ir paklausos (žr. 28 lentelė) rodiklius pateikiame 33 lentelėje.

Pirmuoju variantu gauti rezultatai rodo, kad darbo jėgos pasiūlą viršija paklausa, ir šis skirtumas turi tendenciją mažėti nuo 26,4 tūkst. iki 0,4 tūkst., t.y. per šešerius metus darbo jėgos perteklius sumažėjo 66 kartais. Darbo pasiūlos mažėjimą sąlygojo išaugusios statybų sektoriaus darbų apimtys (koreliacinio ryšio stiprumas  $r = 0,999$ ). Darbo autorių nuomone, pirmiausia iš bedarbių pasitraukė asmenys turintys kvalifikaciją, o likusi bedarbių dalis – neatitiko ar neturėjo reikiamo profesinio pasirengimo (2005 metais bedarbiai be kvalifikacijos sudarė 49,9 proc. visų bedarbių). Statybos įmonių teigimu, jų veiklą labiausiai riboja kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. Todėl manome, kad darbo jėgos perteklių galime laikyti nereikšmingu ir šio varianto negalime pasirinkti kaip tiksliausio.

## Statybų sektoriaus darbo pasiūlos ir paklausos suvestinė 2000 – 2005 metais

Rodiklis	2000 m.	2001 m.	2002 m.	2003 m.	2004 m.	2005 m.
DARBO JĖGOS PASIŪLA (apskaičiuota 1 variantu)	119,0	115,8	116,2	127,0	133,0	147,0
DARBO JĖGOS PAKLAUSA	92,6	94,0	104,5	119,8	130,4	146,6
<b>DARBO JĖGOS PERTEKLIUS, tūkst.</b>	<b>26,4</b>	<b>21,8</b>	<b>11,7</b>	<b>7,2</b>	<b>2,6</b>	<b>0,4</b>
DARBO JĖGOS PASIŪLA (apskaičiuota 2 variantu)	88,3	90,6	99,4	113,7	123,2	140,2
DARBO JĖGOS PAKLAUSA	92,6	94,0	104,5	119,8	130,4	146,6
<b>DARBO JĖGOS TRŪKUMAS, tūkst.</b>	<b>4,3</b>	<b>3,4</b>	<b>5,1</b>	<b>6,1</b>	<b>7,2</b>	<b>6,4</b>

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Antrasis variantas iš principo turėtų būti tikslesnis, nes naudojami konkretūs apimties duomenys (parengtų specialistų skaičius mokymo įstaigose bei darbo biržose). Antrojo varianto rezultatai rodo, kad statybų sektoriaus darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą. Darbo jėgos trūkumas 2001 metais sudarė 3,4 tūkst., o 2005 metais – 6,4 tūkst. Per analizuojamą laikotarpį darbo jėgos trūkumas padidėjo 88 proc. Galime teigti, kad 2 variantu apskaičiuotas darbo pasiūlos ir paklausos saldo atspindi statybos sektoriaus plėtros tendencijas, darbdavių apklausos duomenis bei padėtį pačioje darbo rinkoje (šalies ūkio sektoriuose trūksta kvalifikuotų darbuotojų).

Remiantis darbo pasiūlos (antrojo varianto) rezultatais, atliksime prognozę. Prognozuojant darbo jėgos pasiūlą statybų sektoriuje, skaičiaus pokytį tiesiniu trendu bei remiantis trendo lygtimi, kurios pavidalas  $y = 10,617x + 72,073$ , numatoma šio rodiklio dinamika 2006 – 2010 metais. 2006 metais darbo pasiūla statybų sektoriuje sieks 146,4 tūkst., 2008 metais – 167,6 tūkst., o 2010 metais – 188,9 tūkstančio.

34 lentelė

**Statybų sektoriaus darbo pasiūlos ir paklausos suvestinė 2006 – 2010 metų laikotarpiu**

Rodiklis	Perspektyva 2006-2010 metų		
	2006	2008	2010
<b>Darbo pasiūla, tūkst.</b>	146,4	167,6	188,9
<b>Darbo paklausa, tūkst.</b>	154,1	176,6	199,2
<b>Darbo jėgos trūkumas, tūkst.</b>	<b>7,7</b>	<b>9</b>	<b>10,3</b>

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Gauti rezultatai rodo, kad darbo jėgos paklausa viršija darbo jėgos pasiūlą, ir šis skirtumas turi tendenciją didėti nuo 7,7 tūkst. iki 10,3 tūkst.. t.y. per penkerius metus laukiamas darbo jėgos paklausos padidėjimas 1,33 karto.

Atlikta darbo pasiūlos ir paklausos analizė parodė, kad svarbus poreikį nulemiantis veiksnys yra statybos sektoriaus vystimasis (tai parodė ir koreliaciniai ryšiai tarp užimtųjų skaičiaus statybų sektoriuje ir atliktų darbų apimčių, BVP augimo dinamikos ir sukurtos pridėtinės vertės). Statybų sektoriaus plėtros tendencijas numatyti labai svarbu, tačiau tai sudėtinga užduotis. Todėl šis veiksnys didina problemos sprendimo galimą paklaidos dydį: nepasiteisinus priimtai vystimosi strategijai, apskaičiavimai tampa nepatikimi.

**Pasiūlos ir paklausos derinimas** yra sudėtinga socialinė – ekonominė – teisinė problema, ją reikia spręsti kompleksiškai. Reikia vadovautis sisteminiu principu: įvertinti kiekvienos priemonės įtaką kitiems sistemos elementams, aplinkai ir atvirkščiai. Galime suformuluoti priemones, kurių pagalba būtų galima reguliuoti darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumą statybų sektoriuje:

- **Darbo jėgos lankstumas.** Ekonominių procesų savireguliacijai, nedarbo lygio skirtumams šalies regionuose ir įtampai darbo rinkoje (darbo išteklių pasiūlai ir paklausai) nemažos įtakos turi darbo jėgos lankstumas. Funkciškai lanksti, t.y.

kvalifikuota arba pasiryžusi kelti (keisti) kvalifikaciją, darbo jėga greičiau prisitaiko prie kintančių darbdavių reikalavimų, pagerina savo galimybes darbo rinkoje, prisideda mažinant nedarbą, kuriant šalies ekonominį potencialą. Įvykus teigiamam darbo paklausos šokui ir jo pasiūlai tapus mažesnei už paklausą, darbo rinkoje paprastai įsivyroja įtampa. Esant tokiai jo būklei, šalies gyventojų aktyvumą paskatina didesnis darbo užmokestis. Jis gali nukreipti darbo jėgą persikelti į tuos regionus arba imtis tos ekonominės veiklos, kurioje susidaro didesnė jos paklausa. Ne mažiau svarbus tokiu atveju yra darbo jėgos gebėjimas bei pasiryžimas imtis naujo darbo arba persikelti į kitą šalies vietovę (darbo jėgos lankstumas). 1998-2004 metais iš vienos Lietuvos apskrities į kitą per metus persikeldavo apie 1,5 proc. gyventojų. Taigi Lietuvos darbo jėgos geografinis judrumas yra nepakankamas. Mark Chadler ir kt. (2002) kaip vieną iš nepakankamo darbo jėgos judrumo priežasčių Lietuvoje nurodė likvidumo trūkumą nekilnojamojo turto rinkoje (Vetlov, 2006). Darbo rinkos lankstumą padidintų kolektyviniai susitarimai: kuo aktyvesnė bus socialinė partnerystė, tuo mažiau reikės kištis vyriausybei. Viena iš priemonių, kuri didintų darbo rinkos lankstumą,- ruošiamos agentūrinio darbo įstatymas. Tai visoje Europoje plačiai naudojama, pakankamai lanksti forma, kai darbuotojai nuomojami (Darbo birža, 2006).

- **Šalies valdymo institucijų (vyriausybės ir savivaldybių) sprendimai** turi įtakos tiek darbo pasiūlai, tiek jo paklausai. Pasirinkta darbo rinkos politika, ypač darbo pajamų apmokestinimo tvarka, didina arba mažina darbo jėgos motyvaciją ir galimybes dirbti. Bedarbių perkvalifikavimas, informacijos apie laisvas darbo vietas rinkimas ir platinimas (aktyvi darbo rinkos politika) didina pasiūlą, o pašalpos bedarbiams (pasyvi darbo rinkos politika) ją mažina. Darbo paklausai turi įtakos minimalaus darbo užmokesčio dydis, profesinių sąjungų veikla, įsidarbinimo ir atleidimo darbo sąlygos. Tokie instituciniai veiksniai labai įtakoja darbdavių sprendimus, daro poveikį ir darbo rinkos lankstumui.
- **Profesinis rengimas.** Kadangi laisvų darbo vietų daugėja, o bedarbių skaičius mažėja, darbo jėgos paklausa pralenkė pasiūlą darbdaviams vis sunkiau rasti reikiamos kvalifikacijos darbuotojų. Teritorinės darbo biržos, planuodamos profesinio mokymo programą, analizuoja neužpildomas laisvas darbo vietas ir numato paklausiausių darbo rinkoje profesijų mokymo poreikį. Kai trūksta darbo jėgos, darbdaviai vis dažniau priima į darbą bedarbius be kvalifikacijos ir moko juos darbo vietoje.

## IŠVADOS

Statybų sektoriaus darbo pasiūlos ir paklausos analizė atlikta remiantis darbo autorių sukurtais modeliais: darbo pasiūlą įtakojančių veiksnių modeliu ir darbo paklausą įtakojančių veiksnių modeliu. Išsami darbo jėgos rodiklių analizė sudarė galimybes identifikuoti darbo paklausą ir pasiūlą sąlygojančius veiksnius, suteikė informacijos apie reiškinio statiką, dinamiką bei plėtros tendencijas.

Nustatant statybų sektoriaus pasiūlą ir paklausą, buvo išskirti du veiklos žingsniai: darbo pasiūlos ir paklausos analizė, darbo pasiūlos ir paklausos prognozavimas. Viena iš pagrindinių problemų, su kuria susidūrėme analizuodamos statybų sektoriaus darbo pasiūlą ir paklausą, yra informacinė bazė apie laisvas darbo vietas pagal profesijų grupes, įsiregistravusių bedarbių skaičių (bendrą ir pagal profesijų grupes), įsigijusių kvalifikaciją bedarbių skaičių ir pan.

Atlikus statybų sektoriaus analizę pagal šešerių lyginamųjų – 2000–2005 metų pagrindinius ekonominius plėtros rodiklius, turime pagrindo teigti, kad darbo paklausos pokyčius lemia statybų sektoriaus plėtros pokyčiai:

- *Įmonių skaičius.* Įmonių, užsiimančių statybos darbais, per analizuojamą laikotarpį padaugėjo 25 procentais. Įmonių skaičiaus didėjimą sąlygojo išaugusi nekilnojamo turto paklausa ir mokyklų bei gyvenamųjų namų renovavimo paklausa.
- *Išaugusios darbų apimtys.* Atlikus statybų sektoriaus darbų apimčių kitimo analizę nustatyta, kad statybos įmonių ir bendrovių atliktų darbų apimtys padidėjo 2,26 karto. Taigi galime teigti, kad statybos darbų apimčių augimas sietinas su darbuotojų paklausos didėjimu. Statybos įmonių teigimu, jų veiklą labiausiai riboja kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas.
- *Išduotų leidimų statyboms skaičius.* Statybos produkcijos paklausą vaizdžiai iliustruoja išduotų leidimų (išankstinis statybų sektoriaus plėtros rodiklis) statyti skaičius: tiek gyvenamosios, tiek negyvenamosios statybos plėtra išibėgėja. Sprendžiant pagal išduotų statybos leidimų skaičių (2005 metais palyginus su 2000 metais leidimų išduota 4487 daugiau) ateityje prognozuojamas ir tolesnis šio sektoriaus augimas. Numatant statybos leidimų naujų pastatų statybai perspektyvą, pastebėta, kad tiek gyvenamųjų, tiek negyvenamųjų pastatų statybai leidimų skaičius per ateinančius penkerius metus didės.
- *Materialinės investicijos.* 2006 metais materialinės investicijos į statybą siekė 579877 tūkst. Lt. Palyginus su 2005 metais 2006 metais investicijos į statybą išaugo 30,4 procentais. 2006 metais palyginus su 2000 metais investicijos išaugo 447,2 proc.

- *Užimtųjų skaičius.* Atlikus užimtųjų skaičiaus statybų sektoriuje analizę, nustatyta, kad per analizuojamą laikotarpį užimtųjų skaičius šiame sektoriuje išaugo 58 proc. (t.y. 48,8 tūkst.). Prognozuojant užimtų gyventojų statybų sektoriuje skaičiaus pokytį tiesiniu trendu bei remiantis trendo lygtimi, numatyta šio rodiklio dinamika 2006 – 2010 metams. 2006 metais užimtųjų skaičius statybų sektoriuje sieks 138,1 tūkst., 2008 metais – 158,3 tūkst. (25,8 tūkst. daugiau nei 2005 metais), o 2010 metais – 178,4 tūkst. (45,9 tūkst. daugiau nei 2005 metais).
- Identifikuotų struktūros indikatorių tarpusavio koreliacinė analizė parodė, kad gyventojų, užimtų statybos sektoriuje, rodiklis teigiamai koreliuoja su statybos sektoriaus darbų apimčių augimu ( $r = 0,999$ ). Teigiami ryšiai pastebėti tarp gyventojų užimtumo statybose ir vidutinio bruto darbo užmokesčio: didėjant darbo užmokesčiui, didėjo ir užimtųjų skaičius šiame sektoriuje.

Atlikus visuminio darbo pasiūlą lemiančių rodiklių analizę, galima teigti, kad darbo pasiūlą statybų sektoriuje lėmė:

- *Gyventojų skaičius.* Bendras gyventojų skaičius per laikotarpį nuo 2000 iki 2005 metų akivaizdžiai mažėjo. Šis rodiklis sumažėjo 86,8 tūkst. gyventojų. Gyventojų skaičiaus mažėjimą labiausiai lėmė emigracija. Per šešerius metus iš šalies išvyko 77923 gyventojai. Dėl emigracijos prarandami aukštos kvalifikacijos specialistai bei darbingo amžiaus jaunimas. 2005 metais tarp emigrantų penktadalį sudarė 25 - 29 metų amžiaus gyventojai, 20 - 24 metų amžiaus -16,3 proc., 30 - 34 metų amžiaus -12,9 proc. ir 35 - 39 metų amžiaus - 8,8 proc., o 60 metų ir vyresnio amžiaus gyventojai – tik 2,9 proc. Pasirinktų demografinių rodiklių, nusakančių gyventojų skaičiaus pokyčių priklausomybes, koreliacinė analizė parodė, kad bendras gyventojų skaičius koreliuoja su gimimų skaičiumi ( $r = 0,753$ ), išvykusiųjų skaičiumi ( $r = 0,892$ ) ir atvykusiųjų skaičiumi ( $r = -0,912$ ).
- *Gyventojų sudėtis.* Vertinant šalies gyventojų sudėtį pagal amžiaus grupes, nustatyta, kad ikidarbingo amžiaus asmenų grupė per 2000 - 2005 metus sumažėjo 16,7 proc. ( $T_d = 83,3$  proc.,  $T_p = -16,7$  proc.), darbingo amžiaus asmenų grupės sudėtis mažai kito, o pensinio amžiaus grupė sumažėjo 7,3 proc. ( $T_d = 92,7$  proc.,  $T_p = -7,3$  proc.).
- *Darbo jėga.* Išanalizavus darbo jėgos skaičiaus tendencijas, nustatyta, kad per laikotarpį nuo 2000 iki 2005 metų darbo jėgos kiekybiniai parametrai mažėjo ( $\Delta y = -64,7$  tūkst.). Darbo jėgos augimo tempai minėtuju laikotarpiu siekė  $T_d = 96,1$  proc., t.y. sumažėjo 3,9 proc. ( $T_p = -3,9$  proc.). Numatant šalies gyventojų darbo jėgos pokyčių perspektyvą, pastebėta, kad ir bendras, ir vyrų, ir moterų darbo jėgos rodiklis per ateinančius penkerius metus mažės. 2006 metais prognozuojamas darbo jėgos



skaičius sudarys 1598,7 tūkstančio, 2008 metais – 1578,3 tūkst. (darbo pasiūla lyginant su 2005 metais sumažės 28,5 tūkst. l) , 2010 metais prognozuojamas rodiklis – 1557,8 tūkstančio (darbo jėga sumažės 49 tūkst.).

- *Gyventojų užimtumas.* Atlikus užimtųjų gyventojų ( per 2000-2005 metus) analizę, nustatyta netolygi šio rodiklio didėjimo tendencija: 2000 metais užimtų gyventojų Lietuvoje buvo 1397,8 tūkst., o 2005 metais – 1473,9 tūkst. (t.y. 5,4 proc. daugiau nei 2000 metais). Identifikuotų struktūros indikatorių tarpusavio koreliacinė analizė parodė, kad gyventojų užimtumas teigiamai koreliuoja ( $r=0,874$ ) su vidutiniu darbo užmokesčiu, neigiamai – su gyventojų skaičiumi ( $r = -0,799$ ).
- *Bedarbių skaičius ir nedarbo lygis.* Atlikus bedarbių skaičiaus ir nedarbo lygio tyrimų duomenimis analizę, nustatyta, kad 2000 – 2005 metais tiek nedarbo lygis (8,1 proc.), tiek bendras šalies bedarbių skaičius mažėjo ( $\Delta y = -104,1$  tūkst.). Bedarbių skaičiaus mažėjimas turėjo įtakos darbo jėgos pasiūlos intensyvumo rodikliui (jis per šešerius metus sumažėjo 7,4 procentiniais punktais). Bedarbių skaičiaus ir nedarbo lygio mažėjimą lėmė perėjimas nuo komandinės į rinkos ekonomiką, perėjimas iš industrinės į poindustrinę informacinę visuomenę, globalizacijos procesai ir išitraukimas į naujas ekonomines erdves.
- Atlikus bedarbių, kurie anksčiau dirbo statybų sektoriuje, analizę, nustatyta, kad bedarbių 2000 metais buvo 35,3 tūkst., tai sudarė 12,9 proc. visų šalyje įregistruotų bedarbių pagal ankstesnį užsiėmimą. Per šešerius metus šis rodiklis sumažėjo 52,4 proc. Numatant bedarbių skaičiaus statybų sektoriuje perspektyvą, nustatyta, kad bedarbių skaičius statybų sektoriuje per ateinančius penkerius metus ne tik sumažės, bet ir bedarbių šiame sektoriuje išvis neliks. Apskaičiuota aproksimacijos paklaida  $\mu = 13,7$  proc. rodo, kad skaičiavimo rezultatai nėra patikimi.
- *Darbo užmokestis.* Atlikus vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dinamikos analizę, nustatyta, kad tiek šalies mastu, tiek statybų sektoriaus mastu vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo. Per laikotarpį nuo 2000 iki 2005 metų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis statybų sektoriuje turėjo tendenciją didėti ( $\Delta y = 345,7$  lt.). Numatant vidutinio mėnesio bruto darbo užmokesčio pokyčių perspektyvą, pastebėta, kad ir šalies ūkio, ir valstybinio, ir privataus sektorių bruto darbo užmokesčio rodiklis per ateinančius penkerius metus statybų sektoriuje didės: 2006 metais – 1253,9 Lt., 2008 metais – 1383,6 Lt. (atlyginimas padidės 94,9 Lt. lyginant su 2005 metais), 2010 metais – 1513,35 Lt. (padidės 224,65 Lt.). Atlyginimų kilimas sietinas su darbo jėgos trūkumu ir su emigracijos prevencija – darbdaviai aktyviai siekia užkirsti kelią emigracijai ir yra skatinami darbuotojams pasiūlyti konkurencingus atlyginimus.

Atlikus darbo paklausos statybų sektoriuje analizę, nustatyta, kad darbo jėgos paklausa statybų sektoriuje nuolat augo: 2005 metais darbo jėgos paklausa siekė 146,6 tūkst. Palyginus su 2000 metais darbo paklausa išaugo 54 tūkstančiais.

Darbo pasiūlos dinamiką statybų sektoriuje analizavome dviem variantais: pirma, darėme prielaidą, kad bedarbiai yra asmenys, pagal ankstesnį užsiėmimą dirbę statybų sektoriuje, bet vėliau iš jo pasitraukę (t.y. tapę bedarbiais); antra, priėmėme prielaidą, kad bedarbiai yra architektūros ir statybos mokymo įstaigų parengti specialistai bei darbo biržoje įgiję statybininko profesiją bedarbiai.

Pirmuoju variantu gauti rezultatai rodo, kad darbo jėgos pasiūla viršijo paklausą: 2000 metais – 26,4 tūkst., 2001 metais – 21,8 tūkst., 2004 metais - 2,6 tūkst., 2005 metais – 0,4 tūkst. Šis skirtumas tendencingai mažėjo nuo 26,4 tūkst. iki 0,4 tūkst., t.y. per šešerius metus darbo jėgos perteklius sumažėjo 66 kartus. Darbo pasiūlos mažėjimą sąlygojo išaugusios statybų sektoriaus darbų apimtys (koreliacinio ryšio stiprumas  $r = 0,999$ ). Darbo autorių nuomone, bedarbiai, turintys kvalifikaciją, tapo užimtais (t.y. įsidarbino), o likusi bedarbių dalis neatitiko ar neturėjo reikiamo profesinio pasirengimo. Statybos įmonių vadovų teigimu, jų veiklą labiausiai riboja kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. Todėl manome, kad darbo jėgos perteklių galima laikyti nereikšmingu ir šio varianto negalima pasirinkti kaip tiksliausio.

Antrojo varianto rezultatai rodo, kad statybų sektoriaus darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą. Darbo jėgos trūkumas 2001 metais sudarė 3,4 tūkst., o 2005 metais – 6,4 tūkst. Per šešerius metus darbo jėgos trūkumas išaugo 2,1 tūkst. (t.y. 48 proc.). Galima teigti, kad antru variantu apskaičiuotas darbo pasiūlos ir paklausos saldo atspindi statybos sektoriaus plėtros tendencijas, darbdavių apklausų duomenis bei padėtį pačioje darbo rinkoje (šalies ūkio sektoriuose trūksta kvalifikuotų darbuotojų).

Lyginant darbo pasiūlos ir paklausos prognozes (2006 – 2010 metais) buvo siekiama nustatyti, ar ateityje bus perteklius ar trūkumas. Atlikus darbo pasiūlos ir paklausos prognozes, nustatyta, kad darbo jėgos paklausa viršija darbo jėgos pasiūlą, ir šis skirtumas turi tendenciją didėti nuo 7,7 tūkst. iki 10,3 tūkst. t.y. per penkerius metus laukiamas darbo jėgos paklausos padidėjimas 1,33 karto.

Atlikus darbo pasiūlos ir paklausos analizę bei prognozes, nepasitvirtino suformuluota *hipotezė* dėl darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo statybų sektoriuje.

Remiantis atliktos analizės rezultatais, siūloma:

- Ø Paklausą turinčių specialistų trūkumą galima būtų sumažinti perkvalifikuojant vis didesni skaičių profesinio pasirengimo neturinčių bedarbių.
- Ø Siekiant sumažinti darbo jėgos trūkumą ateityje, reikia, kad per artimiausius trejus metus išsilavinimą įgijusių specialistų skaičius išaugtų 1,5 karto (iki 4,8 tūkst. per metus).

- Ø Darbuotojų apmokestinimo sumažinimas. Darbuotojui, gaunančiam 2500 Lt. atlyginimą, gyventojų pajamų mokestį sumažinus nuo 27 proc. iki 24 proc., jo pajamos išaugtų 65,40 Lt. O jei gyventojų pajamų mokestį valstybė sumažintų iki 15 proc., tai darbuotojo pajamos padidėtų 261,60 Lt. Darbo jėgos apmokestinimui įvesti progresyvinius mokesčius. Sumažinus darbuotojų apmokestinimą, padidėtų jų motyvacija likti Lietuvoje.

## LITERATŪRA

1. Adamonienė R. (2000). Darbo jėgos sampratos aspektai. *Agrarinė ekonomika ir vadyba*. Mokslinės konferencijos medžiaga. [Kaunas, 2002 m. lapkričio 16-17d.]. Kaunas. Akademija. ŽŪU. p. 195.
2. Adamonienė R. (2003). *Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos lygio analizės teorinis pagrindimas*. Inžinerinė ekonomika, Nr.1 (32). Kaunas: Technologija. p.91-95.
3. Adamonienė, R. (2004). *Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimas Lietuvos žemės ūkyje*. Kaunas: LŽUU.
4. Castles S., Miller M. (2003). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. 3rd ed. Guilford Press: New York. p.23.
5. Česnygienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
6. Daminavičius M. (1999). *Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės*. Lietuvos statistikos darbai. 1999/1. Vilnius. p. 32-39.
7. Darbo birža. *Darbo jėgos paklausa 2005 m. sausio – rugsėjo mėnesiais*. [žiūrėta 2005-11-05]. Prieiga per internetą:<http://www/ldb.lt>
8. Darbo biržos naujienos (2006). *Valstybės vaidmuo ir atsakomybė užtikrinant paklausos ir pasiūlos balansą darbo rinkoje*. 2006 Nr. 6 (103). p.5.
9. Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2006). *Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas*. Pirmojo tyrimų etapo ataskaita. Vilnius.
10. Darbo rinka. *Lietuvos profesijų klasifikatorius* [žiūrėta 2006-10-25]. Prieiga per internetą:<http://www.darborinka.lt>.
11. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. (1998). Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilnius: Agora.
12. Ehrenberg R.G., Smit R.S. (2000). *Modern Labour economics. Theory and Public Policy*. Ninth Edition. Person International Editon.
13. ES Struktūrinė parama (2006). *Žmogiškųjų išteklių plėtra. 2007-2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa* [žiūrėta 2006-11-05]. Prieiga per internetą:<http://www.esparama.lt>
14. Gaižiūnas J., Niaura J., Vengrys A., Vitkūnas A. (1992). *Ekonomikos teorijos įvadas*. Vilnius.: VU.
15. Glovackas S. (2005). *Darbuotojų emigracija – valstybės problema*. VŠĮ Socialinių Ekonominių Tyrimų Institutas. [žiūrėta 2006-12-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.seti.lt>>.

16. Hansabanko naujienos. *Mažėjant nedarbui, kils atlyginimai*. [žiūrėta 2007-02-05]. Prieiga per internetą: <http://www.hanzabankas.lt>.
17. Heidrich F.P. (1999). *Erklärungen der Arbeitslosigkeit in Europa im Lichte einer evolutionären Erkenntnisprogramms*. Als Ms. Ger. – Aachen:Shaker. S. 256.
18. Kinderis R. (2004). *Lietuvos darbo išteklių tyrimas*. Klaipėda. Klaipėdos verslo ir technologijos kolegija. p.11.
19. *Labour Market Latest Trends*. Eurostat 2006. Statistics in Focus 11. [žiūrėta 2006-11-10]. Prieiga per internetą: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu/cache>
20. Laužackas R. (1999). *Sistemo-teorinės profesinio rengimo kaitos tendencijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
21. Lietuvos bankas. *Finansinio stabilumo apžvalga 2005 m.* [žiūrėta 2007-02-02]. Prieiga per internetą: <http://www.lb.lt/lt/leidiniai>
22. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. 15-asis Lietuvos ekonomikos tyrimas: 2004/2005 (2). [žiūrėta 2006-12-25]. Prieiga per internetą: <http://www.lrinka.lt/>
23. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. *Tyrimas "Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams"*. Santrauka. (2006) [žiūrėta 2006-12-25]. Prieiga per internetą: <http://www.lrinka.lt/>
24. Lietuvos makroekonomikos apžvalga. 2005 m. Nr.21.
25. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. *Lietuva pagal emigracijos mastus – pirmoji Europos Sąjungoje*. [žiūrėta 2007-03-15]. Prieiga per internetą: <http://www.lpsk.lt>
26. Lietuvos statistikos departamentas. *Nedarbo lygio pokyčiai (tyrimų duomenys)*. [žiūrėta 2007-01-21]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt>
27. Lietuvos statistikos departamentas. *Užimtumas ir darbo rinka (tyrimų duomenys)* [žiūrėta 2007-01-21]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt>
28. Lietuvos Statistikos departamentas. *Verslo tendencijų apklausos rezultatai pramonėje, statyboje, mažmeninėje prekyboje ir paslaugų sektoriuje*. pranešimas spaudai. 2007 m. balandžio 27 d.
29. Lietuvos statistikos metraštis, 2000. (2001). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
30. Lietuvos statistikos metraštis, 2001. (2002). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
31. Lietuvos statistikos metraštis, 2002. (2003). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
32. Lietuvos statistikos metraštis, 2003. (2004). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.

33. Lietuvos statistikos metraštis, 2004. (2005). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
34. Lietuvos statistikos metraštis, 2005. (2006). Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
35. Lietuvos statistikos metraštis, 2000. Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų profesijas ir išsilavinimą. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
36. Lietuvos statistikos metraštis, 2005. *Verslo tendencijos statyboje ir pramonėje*. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
37. Lietuvos ūkio ekonominės ir socialinės būklės 2006 metų apžvalga (statybos sektorius). [žiūrėta 2007-01-16]. Prieiga per internetą: <http://www.am.lt>
38. LR Finansų ministerija. (2006) *Lietuvos 2007-2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategija*. [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <http://www.finmin.lt>
39. LR Finansų ministerija. *Ekonominiai rodikliai ir prognozės*. [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <http://www.finmin.lt>
40. LR Valstybinė darbo inspekcija. (2005). *Metinė ataskaita* [žiūrėta 2006-11-21]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt>
41. LR Vyriausybė. *Dėl Lietuvos konvergencijos 2006 metų programos*. 2006 m. gruodžio 8d. Nr.1230. Vilnius. [žiūrėta 2001-01-29]. Prieiga per internetą: <http://www.finmin.lt>
42. Lubys B. (2006). Lietuvos mokslas ir pramonė: *Lietuvos pramonės konkurenciniai pranašumai ir trūkumai*. KTU konferencijos pranešimo medžiaga [Kauno technologijos universitetas 2006 m. vasario 3d.]. Kaunas: KTU.
43. *Makroekonomika*. Ekonomikos teorijos kursas 2 dalis (1992). Kaunas KTU.
44. Maldeikienė A. (2002). *Kas lopys didėjančias skyles*. Atgimimas. 2002 m. birželio 14-20 d. Nr.23 (708).
45. Martinkus B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai. ŠU. p. 14.
46. Martinkus B., Beržinskienė D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija. p.9.
47. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: KTU.
48. Matiušaitytė R. (2001). *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. *Daktaro disertacija*. Kaunas. Soc. Mokslai. Ekonomika.
49. Minimum wages 2005. *Major differences between EU Member States*. EUROSTAT, [žiūrėta 2001-01-29]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

50. Navickas V., (2003). *Europos Sąjungos rinkų ypatumai*. Kaunas. KTU. Technologija.
51. Navickas V., Paulavičius B. K. (1999). *Darbo rinka teorija ir valstybės politika*. VPU. Vilnius.
52. Nikitina S., Markauskienė A., (1998). Darbo rinkos reguliavimo problemos regioniniu aspektu. *Ekonomika ir vadyba – 98*: tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija. p. 226 – 227.
53. Paulavičius B. K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
54. Pocius A. (2006). *Migration and Territorial Mobility Tendencies of the Lithuanian Population (Labour Force)*. In Demographic Situation and Social Status. p.15
55. Ranonytė A., Dževeckytė R. (2007). *Didėjančios algos trenkia verslui per strėnas*. Verslo žinios. Nr.29. p.2. [žiūrėta 2001-02-02]. Prieiga per internetą: <http://vz.lt>
56. Ruževskis. (2002). *Žmogaus socialinė raida*. Vilnius, Socialinės politikos grupė. p. 18.
57. Schelten A. (1991). *Einführung in die berufspädagogik*. Stuttgart. Franz Steiner Verlag.
58. Skominas V. ir kt. (2000). *Mikroekonomika*. Enciklopedija. Vilnius. p. 269.
59. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Minimaliojo darbo užmokesčio didinimo prielaidų ir pasekmių tyrimas 2004m.* [žiūrėta 2007-01-12]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt>
60. Stancikas E. (1997). *Darbo rinkos teorija*. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla.
61. [Statybos sektoriaus plėtotės strategija iki 2015 m.](#) (2002). Vilnius.
62. Stonienė M. (1995). *Lietuvos darbo rinkos informacinis aprūpinimas*. Daktaro disertacija. Vilnius.
63. Streikutė A., Šnapštienė R. (2006). *Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis makroekonomikos teorijų aspektu*. Jaunųjų mokslininkų darbai. Nr. 2 (9). p. 34.
64. Titarenko V., Rudzkiš R., Titova N. (2005). Lietuvos ūkio sektorių apžvalga (Nr.2). Vilnius: Nord/LB.
65. Verslo žinios. Karjera ir vadyba. *Europos pinigai Lietuvos verslui*. 2004 m. kovo 18d. Nr. 52.
66. Vetlov I., Virbickas E. (2006). *Lietuvos darbo rinkos lankstumas*. Pinigų studija. Nr.1. p.11.
67. VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos institutas. (2006). *Magistratūros ir Lietuvos ūkio poreikių atitikimas*. Tyrimas. Vilnius.
68. Wannacott P., Wannacott R. (1998). *Mikroekonomika*. Kaunas. p. 420.
69. Автономов В.С., Алешина И.В., Аникин А.В. и др., ред. кол. (2004). *50 лекций по микроэкономике*. Том 1. Экономическая школа. с. 84.

70.Владимирова Л. П. (2000) *Экономика труда*. Издательский Дом: Дашков и к°. Москва. с.18

71.Есинова Н.И. (2003). *Экономика труда и социально-трудовые отношения*: Учеб. пособие для вузов. с.19.

72.Михнева С.Г. (2001). *Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход)*. Монография. Волгоград: Волгоградский государственный технический университет.

73.Райзберг Б. А. (2000). *Основы экономики*. Учебное пособие. Москва. Инфра – М. с.64.



## PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ

### A

**Atlikti statybos darbai** – visų užsakovui (parduoti) arba savo reikmėms skirtų darbų, atliktų statant naują statinę, rekonstruojant, remontuojant (restauruojant) ar griauinant esamą statinę, vertė (be PVM).

### B

**Bedarbiai** - norintys dirbti ir ieškantys darbo nedirbantys darbingo amžiaus piliečiai, nepriklausomai nuo to, ar jie užsiregistravę darbo biržoje, ar ne.

### D

**Darbo jėga** – visi užimti gyventojai ir bedarbiai.

**Darbo našumas** – konkretaus darbo produktyvumas. Jis matuojamas ekonominių gėrybių, sukurtą per laiko vienetą, kiekiu arba darbo laiku produkto vienetui pagaminti.

**Darbo paklausa** – tai visuomeninės darbo jėgos poreikio, kurio panaudojimui yra atitinkamos gamybos priemonės (darbo vietos) ir darbo apmokėjimo fondas, apimtis ir struktūra darbo rinkoje. Darbo paklausos apimtį plačiąją prasme apibūdina dirbančiųjų skaičius plius laisvų darbo vietų skaičius.

**Darbo pasiūla** – galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė-demografinė bei profesinė-kvalifikacinė struktūra. Darbo jėgos pasiūlą plačiąją prasme aprėpia užimtuosius ir bedarbius. Siaurąją prasme darbo jėgos pasiūlą aprėpia tik bedarbius.

**Darbo pasiūlos intensyvumo rodiklis** – besikreipiančių į darbo biržas per tam tikrą laikotarpį piliečių skaičiaus procentinis santykis su darbingo amžiaus darbingų gyventojų skaičiumi arba ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičiumi.

**Darbo rinka** – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis.

**Darbo rinkos konjunktūra** – išreiškia darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį darbo rinkoje

**Darbo rinkos profesinis mokymas** – pakitusių darbo rinkos poreikių sąlygotas profesinis mokymas, teikiantis asmenims profesines galimybes prisitaikyti prie naujos darbo rinkos situacijos.

**Darbo rinkos prognozavimas** – moksliskai pagrįsti spėjimai apie darbo rinkos padėtį artimesnėje ar tolimesnėje perspektyvoje, jos pagrindinių parametrų pokyčius, raidos tendencijas, alternatyvius tos ar kitos padėties pasiekimo būdu ir terminus.

**Darbo rinkos rodikliai** – darbo rinkos sąvokų kiekybinės charakteristikos.

**Demografija** – mokslas apie natūralų gyventojų judėjimą, gyventojų amžiaus ir lyties struktūrų reprodukciją.

**Demografiniai darbo rinkos veiksniai** – gyventojų amžiaus ir lyties struktūros dinamika, natūralus ir mechaninis gyventojų prieaugis. Darbingo amžiaus gyventojų skaičius – tai padėties darbo rinkoje vertinimo svarbiausias demografinis rodiklis, nusakantis galimas užimtumo svyravimo ribas.

## **E**

**Ekonominės veiklos rūšis** – ekonominės veiklos sfera, kur gaminama vienos paskirties produkcija.

**Ekonomiškai aktyvūs gyventojai** – ikidarbingo, darbingo ir podarbingo amžiaus gyventojai, užimti visuomeniškai naudinga veikla bei neturintys darbo norintys dirbti darbingo amžiaus piliečiai.

## **K**

**Konkurencijos laipsnis** – vidutinių bedarbių, pretenduojančių į vieną laisvą darbo vietą pagal atskiras darbuotojų profesijas ar profesijų grupes, skaičius.

**Konkurencijos norma** – laisvų darbo vietų skaičiaus procentinis santykis su nedarbingų pretendentų į jas skaičiumi.

**Koreliacinė analizė** – statistikos metodas ryšio stiprumo tarp dviejų kintamųjų nustatyti.

**Kvalifikacija** – tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, kurią įsigijęs žmogus gali kokybiškai (kompetetingai) dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą

## **L**

**Laisva darbo vieta** – neužimta darbo vieta, kuri suteikia galimybę įsidarbinti atitinkamą profesinį pasirengimą turinčiam piliečiui.

## **M**

**Migracijos saldo** – atvykusių ir išvykusių asmenų skaičiaus skirtumas.

## **N**

**Nedarbo lygis** yra nedarbių ir darbo jėgos santykis.

## **P**

**Pasiskirstymas pagal amžių** – kiekybiškai (absoliučiais skaičiais arba procentais) išreikšta gyventojų struktūra pagal tam tikras amžiaus grupes.

**Profesija** – atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas.

**Profesinė kvalifikacija** – įgūdžiai, mokėjimai, žinios, išreikštos sugebėjimų, mokymosi arba studijų pažymėjimo forma. Profesiniai kvalifikaciniai reikalavimai – žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, reikalinga sėkmingai veiklai konkrečioje profesijoje.

**Profesinis rengimas** – nepertraukiamas žmonių ugdymo procesas, kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir visuomenei reikalingas profesines kvalifikacijas.

## **T**

**Trendo funkcija** – reiškinio vystimosi tendenciją atspindinti matematinė funkcija.

## **U**

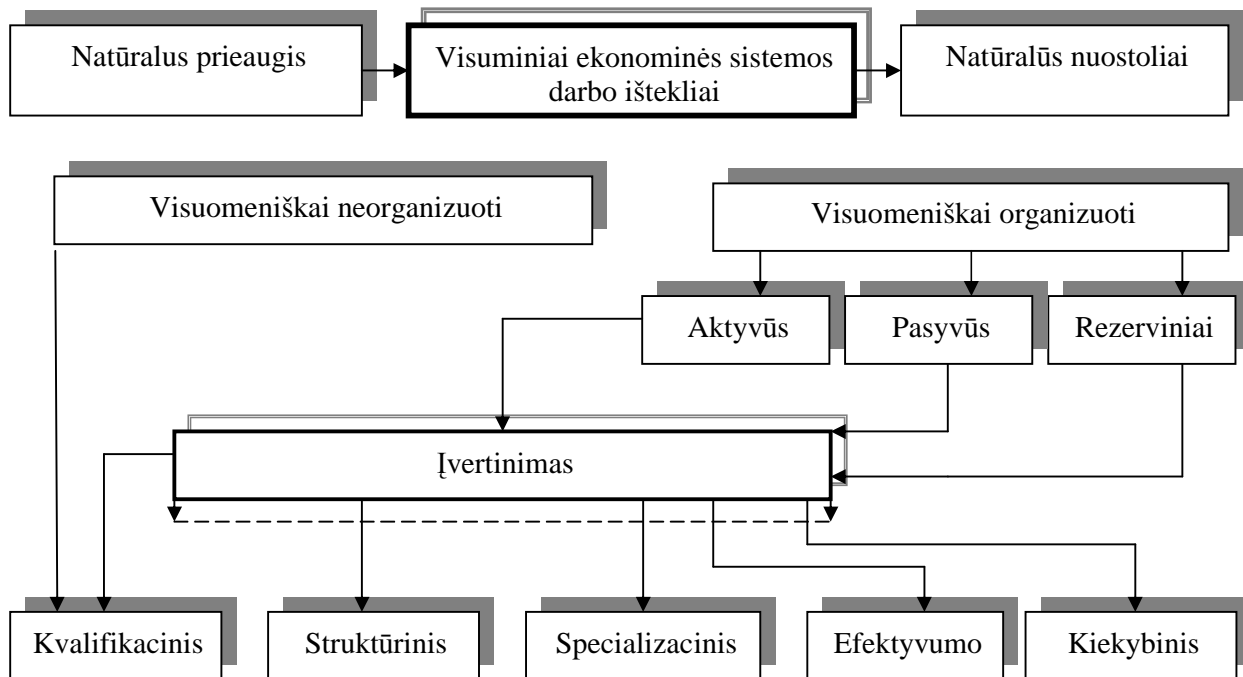
**Užimti gyventojai** – tai dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, įskaitant dirbančiuosius ūkininkų ūkiuose, atliekantys karinę tarnybą, bei laikinai nedirbantys.

## **V**

**Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis** – ikimokestinis darbo užmokestis (neatskaičius gyventojų pajamų ir valstybinio socialinio draudimo mokesčių, kuriuos moka darbuotojas).

# **PRIEDAI**

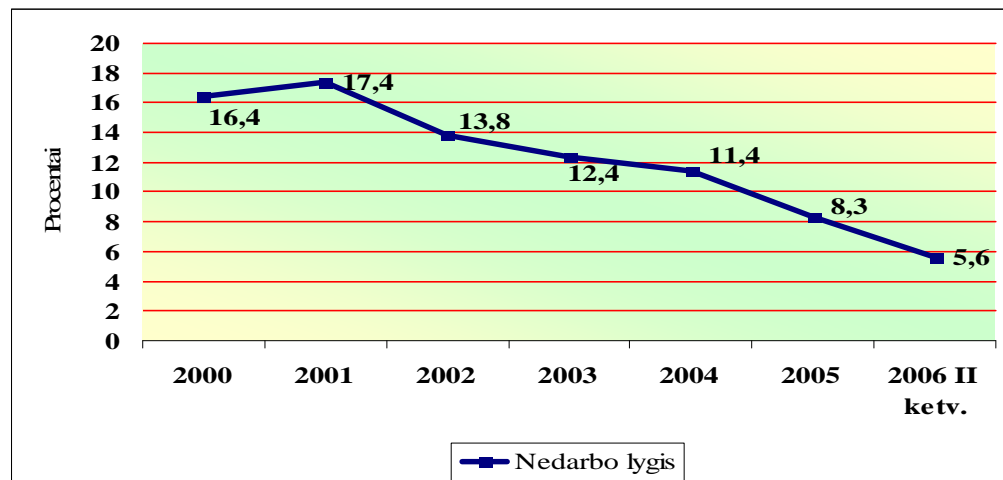
## Darbo išteklių ekonominėje sistemoje klasifikavimas ir įvertinimas



## Darbo išteklių ekonominėje sistemoje klasifikavimas ir vertinimas

Šaltinis: Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2000). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. p.55.

## Nedarbo lygis Lietuvoje 2000-2005 metais, proc.



Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis Statistikos Departamento duomenimis

## Bedarbių gyventojų išsimokslinimas (tūkstančiais, proc.)

Nr.	Bedarbių gyventojų išsimokslinimas	2000m.	proc.	2001m	proc.	2002m.	proc.	2003m.	proc.	2004m.	proc.	2005m.	proc.
	<i>Iš viso:</i>	273,7	100	284,0	100	224,4	100	203,9	100	184,4	100	132,9	100
1.	Aukštasis,	19,3	7,1	19,0	6,7	16,6	7,4	18,5	9,1	19,6	10,6	12,4	9,3
2.	Aukštesnysis	...	...	14,9	5,3	10,5	4,7	8,9	4,4	10,8	5,9	6,4	4,8
2.	Specialus vidurinis,	58,6	21,4	47,8	16,8	39,9	17,8	33,2	16,3	29,9	16,2	19,7	14,8
3.	Povidurinis	...	...	26,8	9,4	17,8	7,9	15,3	7,5	18,7	10,1	13,1	9,9
4.	Vidurinis su profesine kvalifikacija,	62,9	23,0	33,8	11,9	23,6	10,5	24,9	12,2	21,7	11,8	20,0	15,0
5.	Vidurinis	62,7	22,9	77,3	27,2	64,8	28,9	58,9	28,9	49,4	26,8	33,2	25,0
6.	Pagrindinis su profesine kvalifikacija	23,9	8,7	18,7	6,6	13,1	5,8	11,2	5,5	6,7	3,6	6,3	4,7
7.	Pagrindinis	40,8	14,9	38,5	13,6	34,0	15,1	28,2	13,8	23,9	13,0	17,8	13,4
8.	Pradinis su profesine kvalifikacija	...	...	2,3	0,8	1,9	0,8	1,7	0,8	0,9	0,5	1,8	1,4
9.	Pradinis	5,5	2,0	4,9	1,7	2,4	1,1	3,1	1,5	2,8	1,5	2,2	1,7

Šaltinis: prieiga per internetą: <http://db.stat.gov.lt>

## Bedarbių gyventojų išsimokslinimas (anksčiau dirbo statybų sektoriuje), pagal lytį, pagal gyvenamą vietą (tūkst.)

Vertikali analizė

	2000m.	proc.	2001m.	proc.	2002m.	proc.	2003m.	proc.	2004m.	proc.	2005m.	proc.
<i>Iš viso</i>	<b>216,5</b>	100	<b>217,1</b>	100	<b>172,9</b>	100	<b>147,2</b>	100	<b>134,5</b>	100	<b>95,7</b>	100
Statyba	35,3	16,3	31,0	14,3	23,0	13,3	19,9	13,5	16,8	12,5	13,1	13,7
<b>Vyrai iš viso:</b>	<b>123,7</b>	100	<b>128,6</b>	100	<b>95,0</b>	100	<b>78,4</b>	100	<b>67,7</b>	100	<b>51,1</b>	100
Vyrai statyboje	32,8	26,5	28,0	21,8	20,7	21,8	18,3	23,3	15,8	23,3	12,3	24,1
<b>Moterys iš viso:</b>	<b>92,8</b>	100	<b>88,4</b>	100	<b>77,9</b>	100	<b>68,8</b>	100	<b>66,8</b>	100	<b>44,5</b>	100
Moterys statyboje	2,5	2,7	3,0	3,4	2,4	3,1	1,6	2,3	1,0	1,5	0,9	2,0
<b>Mieste iš viso:</b>	<b>167,6</b>	100	<b>168,9</b>	100	<b>139,6</b>	100	<b>115,6</b>	100	<b>103,0</b>	100	<b>72,2</b>	100
Mieste statyba	28,6	17,1	26,3	15,6	20,6	14,8	17,7	15,3	13,8	13,4	10,2	14,1
<b>Kaime iš viso;</b>	<b>49,0</b>	100	<b>48,2</b>	100	<b>33,3</b>	100	<b>31,6</b>	100	<b>31,5</b>	100	<b>23,5</b>	100
Kaime statyba	6,7	13,7	4,7	9,8	2,5	7,5	2,3	7,3	2,9	9,2	2,9	12,3

Šaltinis: prieiga per internetą: <http://db.stat.gov.lt>

**Bedarbių gyventojų išsimokslinimas (anksčiau dirbo statybų sektoriuje), pagal lytį, pagal gyvenamą vietą (tūkst.)**

Horizontali analize\*

	2000m.	2001m.	2002m.	2003m.	2004m.	2005m.	Pokytis per2000– 2005 m. (tūkst.)	Pokytis kartais
<b><i>Iš viso</i></b>	<b>216,5</b>	<b>217,1</b>	<b>172,9</b>	<b>147,2</b>	<b>134,5</b>	<b>95,7</b>	<b>120,8</b>	<b>- 2,3</b>
Statyba	35,3	31,0	23,0	19,9	16,8	13,1	22,2	- 2,7
<b>Vyrai iš viso:</b>	<b>123,7</b>	<b>128,6</b>	<b>95,0</b>	<b>78,4</b>	<b>67,7</b>	<b>51,1</b>	<b>72,6</b>	<b>- 1,7</b>
Vyrai statyboje	32,8	28,0	20,7	18,3	15,8	12,3	20,5	- 1,6
<b>Moterys iš viso:</b>	<b>92,8</b>	<b>88,4</b>	<b>77,9</b>	<b>68,8</b>	<b>66,8</b>	<b>44,5</b>	<b>48,3</b>	<b>-1,9</b>
Moterys statyboje	2,5	3,0	2,4	1,6	1,0	0,9	1,6	-1,6
<b>Mieste iš viso:</b>	<b>167,6</b>	<b>168,9</b>	<b>139,6</b>	<b>115,6</b>	<b>103,0</b>	<b>72,2</b>	<b>95,4</b>	<b>- 1,8</b>
Mieste statyba	28,6	26,3	20,6	17,7	13,8	10,2	18,4	-1,6
<b>Kaime iš viso;</b>	<b>49,0</b>	<b>48,2</b>	<b>33,3</b>	<b>31,6</b>	<b>31,5</b>	<b>23,5</b>	<b>25,5</b>	<b>-1,9</b>
Kaime statyba	6,7	4,7	2,5	2,3	2,9	2,9	3,8	-1,8

Šaltinis: sudaryta darbo autorių



**Minimalus ir vidutinio atlyginimo skirtumai ES valstybėse narėse 2004 m.**

	Atlyginimas (Lt.)		Indeksas, kiek kartų vidutinis atlyginimas didesnis nei Lietuvoje
	Minimalus atlyginimas	Vidutinis atlyginimas	
Liuksemburas	5065,3	11860,4	9,05
Olandija	4367,8	11860,4	9,05
Didžioji Britanija	4233,1	11860,4	9,05
Belgija	4550,8	8314,3	6,34
Airija	4188,2	8314,3	6,34
Kipras	2106,2	5061,8	3,86
Ispanija	1771,3	4492,1	3,43
Slovėnija	1671,2	3742,8	2,86
Graikija	1933,6	3552,9	2,71
Čekija	821,8	1985,4	1,52
Lenkija	718,2	1871,4	1,43
Estija	593,9	1543,4	1,17
Vengrija	801,0	1522,7	1,16
<b>Lietuva</b>	<b>500,00</b>	<b>1310,1</b>	
Slovakija	562,8	1101,4	
Latvija	417,8	1060,0	

Šaltinis: Migracija“ pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams. Laisvosios rinkos institutas. [žiūrėta 2006-12-25].  
 Prieiga per internetą: <<http://www.lrinka.lt/>>

## Migracijos pasekmės

TEIGIAMOS PASEKMĖS	NEIGIAMOS PASEKMĖS
Mažėja bedarbių skaičius, nedarbo lygis (tačiau Lietuvai šis aspektas svarbus tik iš dalies, nes specialistų darbo vietų pasiūla didesnės negu paklausa).	Didėja kvalifikuotos darbo jėgos poreikis, kuris negali būti patenkintas dėl paprasčiausiai tokių darbuotojų stokos.
Vidutinio darbo užmokesčio augimas	Kyla atlyginimai sektoriuose, iš kurių nuteka reikalinga darbo jėga
Užimtumo lankstumo augimas	Prarandami specialistai
Darbo santykių harmonizavimas ir socialinio dialogo plėtra	Demografinės situacijos pokyčiai (darbingo amžiaus žmonių mažėjimas, produktyvumo mažėjimas
Tikėtina, kad nemaža dalis emigrantų sugrįš su nauja patirtimi	Prarandamos lėšos, investuotos į žmonių išsilavinimą.
Didelė dalis lėšų suvartojama ir investuojama Lietuvoje	Vartojimo sumažėjimas, BVP sumažėjimas

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

**Oficialios tarptautinės emigracijos pokytis, proc. (grandininiu būdu\*)**

\* baziniai metai 2000 m.

<b>Metai</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Pokytis (absoliučiais skaičiais)	-	-14 563	-167	3946	4133	406
Pokytis (procentais)	-	-66,8	-2,3	55,7	37,5	2,7

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

**Oficialios tarptautinės emigracijos pokytis, proc. (baziniu būdu\*)**

<b>Metai</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Pokytis (absoliučiais skaičiais)	-	-14 563	-14 730	-10 784	-6 651	-6 245
Pokytis (procentais)	-	-66,8	-67,5	-49	-30,5	-29

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

## Darbo biržoje užregistruotų laivų darbo vietų skaičiaus dinamika pagal apskritis, tūkst.

<i>Metai</i>	<b>Alytaus</b>	<b>Kauno</b>	<b>Klaipėdos</b>	<b>Marijampolės</b>	<b>Panevėžio</b>	<b>Šiaulių</b>	<b>Tauragės</b>	<b>Telšių</b>	<b>Utenos</b>	<b>Vilniaus</b>
<i>2001</i>	7,1	22,6	9,1	3,7	12,6	15,2	2,6	3,6	4,2	19,4
<i>2002</i>	6,0	33,6	6,0	3,6	10,3	14,0	2,0	2,7	2,8	19,0
<i>2003</i>	6,6	20,7	12,2	2,4	11,3	17,4	1,7	3,9	3,0	20,9
<i>2004</i>	6,1	18,3	15,6	3,0	12,1	14,4	1,5	4,0	3,0	22,0
<i>2005</i>	5,9	17,7	11,9	3,5	12,0	15,9	1,2	4,2	2,6	25,2

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Statistikos departamento duomenimis

