

## LIETUVOS DARBO RINKOS POKYČIAI 2008–2016 METAIS

Oksana Tomaševičienė

Vilniaus teritorinės darbo biržos, Vilniaus miesto skyriaus,  
Darbo rinkos paslaugų 6-asis poskyris  
J. Kubiliaus g. 2, S. Žukausko g. 15, LT-08232 Vilnius, Lietuva  
Elektroninis paštas: oksana.tomaseviciene@ldb.lt  
Telefonas: (+370) 618 59219

Julija Staroselskaja

Vilniaus universiteto, Ekonomikos fakulteto, Finansų katedra  
Saulėtekio 9 (2-ieji rūmai), LT-10222 Vilnius, Lietuva  
Elektroninis paštas: julija.staroselskaja@ef.vu.lt  
Telefonas: (+370) 686 86770

Pateikta: 2018 m. sausio 5 d.; priimta spausdinti: 2018 m. gruodžio 22 d.

DOI: 10.13165/SMS-18-10-2-13

**Santrauka.** Straipsnyje analizuojami Lietuvos darbo rinkos teoriniai aspektai, žmogiškųjų išteklių segmentavimas, užimtumas ir nedarbą lemiantys veiksniai. Publikacijoje pateikiamos aktyviosios darbo rinkos politikos priemonės, kuriomis siekiama efektyviai panaudoti darbo išteklius: didinti darbingo amžiaus gyventojų, nedalyvaujančiųjų darbo rinkoje darbinį aktyvumą, mažinti nedarbą. Straipsnyje pristatomas Lietuvos darbo rinkos struktūros pokyčių tyrimas 2008–2016 m. laikotarpiu, atskleidęs neigiamų pasikeitimų darbo rinkoje priežastis. Ekonomikos pokyčiai skaudžiai palietė socialiai pažeidžiamuosius darbo rinkos dalyvius: jaunimą bei ne kvalifikuotą darbą dirbančius asmenis. Gautų tyrimo rezultatų pagrindu vertinamos Lietuvos darbo rinkos tendencijos ir numatomos ateities perspektyvos.

**Reikšminiai žodžiai:** darbo rinka, užimtumas, nedarbas, pokyčiai, perspektyvos.

## Įvadas

**Temos aktualumas ir problematika.** Vieni iš pagrindinių rodiklių, kurie padeda įvertinti esamą šalies ekonominę bei socialinę ūkio būklę, yra darbo rinkos rodikliai. Augantis užimtumas, mažėjantis nedarbas bei didėjantis darbo užmokestis yra siektinas šalies ekonominės politikos tikslas. Kiekvienai šaliai yra svarbu kontroliuoti darbo rinką ir spręsti kylančias darbo rinkoje problemas, nes lanksti ir efektyvi darbo rinka yra viena iš būtinų ekonomikos augimo sąlygų.

Lietuvos, kaip ir daugelio ES šalių, darbo rinka pastarąjį dešimtmetį patyrė daug reikšmingų pokyčių. Po 2008 m. ekonominės krizės sukeltos struktūrinės Lietuvos ūkio problemos sukretė darbo rinkos struktūrą. Aukštas nedarbo lygis, išaugęs ilgalaikių bedarbių skaičius, vangi bedarbių integracija į darbo rinką mažina Lietuvos darbo rinkos patrauklumą. Nestabilus ekonominis vystymasis lemia gyventojų užimtumo bei nedarbo rodiklių dinamiką.

Remiantis Eurostato duomenimis<sup>1</sup>, nedarbo lygis Lietuvoje palaipsniui mažėja ir netgi yra žemesnis už ES vidurkį. Nepaisant darbo rinkos rodiklių gerėjimo, situacija Lietuvos darbo rinkoje išlieka sudėtinga. Didėjant darbo jėgos paklausai, pasirengusių konkuruoti darbo rinkoje nepakanka, todėl atsiranda kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo, darbo įgūdžių praradimo bei motyvacijos stokos problemos.

Šiuo tyrimu siekiama išanalizuoti 2008–2016 metų darbo rinkos rodiklius, kurie yra svarbūs įgyvendinant šalies ekonomikos plėtros politiką, bei įvertinti Lietuvos darbo rinkos struktūros pokyčius ir numatyti ateities perspektyvas.

**Temos ištyrimas.** Darbo rinka yra plati tema, dažniausiai moksliniuose darbuose analizuojama darbo rinkos padėtis, nuolat tiriami darbo rinkos rodikliai, užimtumo lygis. Darbo rinkai analizuoti ir susijusioms problemoms spręsti nemažai dėmesio skiria Lietuvos ir užsienio autoriai. Darbo rinką įvairiais aspektais nagrinėja B. Martinkus ir D. Beržinskienė<sup>2</sup>, A. Pocius<sup>3</sup> analizuoja darbo rinkos pokyčius, Lietuvos darbo rinkos problemas analizavo D. Raškinis<sup>4</sup>. Lietuvos darbo jėgos bei darbo rinkos lankstumą analizavo I. Vetlov ir E. Virbickas<sup>5</sup>. Apie darbo rinkai įtaką darančius veiksnius rašė V. Gražulis ir B. Gruževskis<sup>6</sup>, kurie taip pat išanalizavo darbo rinkos, užimtumo pokyčius bei jų tendencijas. A. Pocius ir L. Okunevičiūtė-Neveauskienė<sup>7</sup> nagrinėjo Lietuvos darbo rinkos

1 Unemployment rate – annual data. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plu gin=1&pcode=tipsun20&language=en> (2017-03-17)

2 Martinkus B., Beržinskienė D. Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Monografija. Kaunas: Technologija, 2005.

3 Pocius A. Šešėlinės ekonomikos ir neoficialaus užimtumo būklės bei tendencijų įvertinimas Lietuvoje. Lietuvos statistikos darbai, 2015, Nr. 54 (1), p. 18–32.

4 Raškinis D. Lietuvos darbo rinka: problemos ir galimi sprendimo būdai. Taikomoji ekonomika, 2008, Nr. 2 (1), p. 55–71.

5 Vetlov I., Virbickas E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Pinigų studijos. Ekonomikos teorija ir praktika, 2006, Nr. 1, p. 5–22.

6 Gražulis V., Gruževskis B. Characteristics of Lithuanian labour market policy development (situation analysis and development prospects, second part). Viešoji politika ir administravimas, 2009, Nr. 28, p. 40–51.

7 Pocius, A., Okunevičiūtė – Neveauskienė, L. Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje, *Filosofija. Sociologija*, 2003, Nr. 1, p. 43–48.

pokyčius 1997–2003 metais, J. Čiburienė ir J. Guščinskienė<sup>8</sup> įvertino moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje integracijos į ES sąlygomis, A. Simanavičienė ir L. Užkurytė<sup>9</sup> atliko Lietuvos darbo rinkos struktūros tyrimą ekonominio nuosmukio metu.

Mokslinėje ekonominėje literatūroje esama nemažai įvairių teorijų, nagrinėjančių procesus darbo rinkoje, tačiau nėra vienos, susiejiančios ir detaliai klasifikuotos darbo rinkos teorijų studijos.

Atliekant Lietuvos darbo rinkos pokyčių tyrimą remiamasi darbo rinkos teorija, kuri analizuoja darbo rinkos struktūrą, sudėtį, funkcionavimo galimybes bei darbo jėgos išsidėstymo problemas. I. Vetlov ir E. Virbickas<sup>10</sup> darbo jėgą apibūdina kaip vieną pagrindinių darbo rinkos rodiklių. Darbo rinkoje vyrauja darbo jėgos pasiskirstymas pagal išsilavinimą, kvalifikaciją, amžių, todėl keičiantis situacijai darbo rinkoje, svarbu išsiaiškinti, kokie darbo rinkos segmentai patiria daugiausiai sunkumų įsidarbinant.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti ir įvertinti Lietuvos darbo rinkos struktūros pokyčius 2008–2016 metais ir numatyti ateities perspektyvas.

**Tyrimo objektas** – Lietuvos darbo rinkos struktūra.

**Tyrimo uždaviniai:** (1) išanalizuoti darbo rinką teoriniu aspektu ir aptarti žmogiškųjų išteklių segmentavimą; (2) išanalizuoti užimtumą ir nedarbą lemiančius veiksnius; (3) pateikti aktyviosios darbo rinkos politikos vykdymo priemones; (4) atlikti Lietuvos darbo rinkos struktūros pokyčių analizę; (5) įvertinti Lietuvos darbo rinkos perspektyvas.

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros šaltinių analizė ir apibendrinimas, Lietuvos darbo biržos ataskaitų analizė ir jos susistemimas, statistinių duomenų grupavimas ir lyginamoji analizė, interpretavimas bei prognozavimas.

## 1. Darbo rinkos samprata

Darbo rinka suprantama kaip visuomeninių santykių, atspindinčių ekonomikos išsivystymo lygį ir konkrečiu laikotarpiu pasiektą įmonių, darbuotojų ir valstybės interesų suderinimo laipsnį, visuma. Pasak N. Gulbinienės ir kitų autorių<sup>11</sup>, darbo rinka rodo visuminę darbo jėgos paklausą ir pasiūlą, o santykį tarp paklausos ir pasiūlos lemia darbdaviai ir samdomi darbuotojai. A. Šileika ir D. Andriušaitienė<sup>12</sup> darbo rinką apibrėžia kaip rinkos posistemį arba jos sudėtinę dalį, kurioje pirkimo-pardavimo objektas yra potencialus darbuotojas. Anot Z. Pagirskienės<sup>13</sup>, darbo rinka – ekonomikos sudedamoji dalis, kurios pagrindiniai dalyviai yra darbuotojai, darbdaviai ir vyriausy-

8 Čiburienė J., Guščinskienė J. Darbo rinkos struktūros pokyčiai integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis, *Ekonomika ir vadyba*, 2008, Nr. 13, p. 475–483.

9 Simanavičienė A., Užkurytė L. Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. *Ekonomika ir vadyba*, 2009, Nr. 14, p. 940–946.

10 Vetlov I., Virbickas E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Pinigų studijos. *Ekonomikos teorija ir praktika*, 2006, Nr. 1, p. 5–22.

11 Gulbinienė N., Jankauskienė A., Šileikaitė G. Darbo rinkos plėtros galimybės kaimo vietovėse. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2011, Nr. 4 (24), p. 102–112.

12 Šileika A., Andriušaitienė D. Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas. *Verslas: teorija ir praktika*, 2007, Nr. 8 (1), p. 19–23.

13 Pagirskienė Z. *Makroekonomikos pagrindai*. Vilnius: Vilniaus verslo teisės akademija, 2008, 271 p.

bė, o kiekvienas jų turi savo specifinius grupinius tikslus. Pagal D. Tendziagolskytę ir R. Rudzkį<sup>14</sup> darbo rinka – tai ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla, paklausa bei darbo užmokestis, susiję su darbo jėgos pirkimu bei pardavimu, tačiau darbo rinkos santykių negalima traktuoti tik kaip darbo jėgos pirkimą-pardavimą. Šių dienų darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos – darbo išteklių racionalus panaudojimas gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas, ieškančių darbo žmonių apmokymas ir perkvalifikavimas<sup>15</sup>. Darbo neturinčių asmenų įtraukimas į darbo rinką yra vienas svarbiausių šiuolaikinių išsivysčiusių šalių prioritetų.

M. Damidavičius<sup>16</sup> teigia, jog darbo rinkos pagrindinė funkcija – darbo jėgos paskirstymas tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų ir įmonių. Darbo jėga yra įtraukiama į ekonomines veiklas per samdos santykius. Pagrindiniai šių santykių subjektai – darbdaviai, samdomieji darbuotojai ir tarpininkaujanti darbo rinkoje įstaiga ir organizacijos<sup>17</sup>. B. Martinkus ir D. Beržinskienė<sup>18</sup> teigia, jog be darbo jėgos paskirstymo, darbo rinka atlieka dar ir šias funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir taip skatina darbinę veiklą; visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą.

Darbo rinkos dalyviai yra ne tik darbuotojai ir darbdaviai, svarbus vaidmuo šioje rinkoje atitenka ir valstybei. Valstybė reguliuoja santykius tarp darbo rinkos dalyvių, nustato įvairias taisykles kaip dirbti, kaip mainytis darbo rezultatais.

Kadangi darbo rinka yra atvira sistema, jos funkcionavimo efektyvumui įtakos turi daugelis veiksnių. Vidiniams veiksniams priskiriami: informacijos apie darbo vietas prieinamumas, darbo paieškos intensyvumas, darbuotojo ir darbdavio lankstumas darbo vietos ir samdos sąlygų požiūriu, išoriniams – darbo išteklių struktūros (demografiniai, sudėties, ekonominio aktyvumo) pokyčiai, ekonomikos pokyčiai (BVP dinamika, ekonominio ciklo stadija, investicijų aktyvumas), darbo pokyčiai (darbo užmokestis, darbo laikas, socialinė partnerystė). Minėtasias veiksnių grupes atspindi įvairūs išoriniai, mikroekonominiai bei makroekonominiai veiksniai, kuriems kintant, kinta ir situacija darbo rinkoje, todėl analizuojant darbo rinką, būtina atsižvelgti į visus pagrindinius veiksnius.

Darbo rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai, egzistuoja ir socialinis aspektas, kuris suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų (profsąjungos, vyriausybės, įstatymų, diskriminacijos) ir susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Šie visuomeniniai institutai padeda reguliuoti darbo rinką ir yra darbo socializacijos prielaida.

14 Tendziagolskytė D., Rudzkis R. Lietuvos darbo rinkos ekonometrinis modelis. *Lithuanian Journal of Statistics*, 2014, Nr. 53 (1), p. 40–52.

15 Paulavičius B. K. *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla, 2002, 60 p.

16 Damidavičius M. *Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės*. Lietuvos statistikos darbai, 1999, Nr. 1, p. 32–39.

17 Streikutė A., Šnapštienė R. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis makroekonomikos teorijų aspektu. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 2006, Nr. 2 (9), p. 34–37.

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

Pasak R. Kinderio<sup>19</sup>, situaciją darbo rinkoje veikia darbdaviai bei darbo ieškantys asmenys, teisiniai aktai, reglamentuojantys darbuotojo bei darbdavio santykius darbo rinkoje, pasiūlos ir paklausos santykis, nustatantis darbo rūšį, darbo užmokesčio dydis ir gyventojų užimtumo lygis, gyventojų užimtumo tarnybos (centrai, biurai, biržos ir kt.), darbo rinkos infrastruktūra (profesinio orientavimo tarnybos, darbuotojų rengimo ir perkvalifikavimo, užimtumo fondai, reklaminės firmos), socialinių išmokų ir garantijų sistema (bedarbiams, atleidžiamiesiems iš darbo), alternatyvios laikino užimtumo formos (viešieji darbai, darbas namuose, sezoniniai darbai ir kt.). Anot N. Gulbinienės ir kitų<sup>20</sup>, padėtis darbo rinkoje yra svarbi ne tik darbo rinkos dalyviui, bet ir visam šalies ūkiui, nes nuo gyventojų padėties darbo rinkoje priklauso socialinė ir ekonominė padėtis valstybėje, valstybės konkurencingumas, galimybė pritraukti užsienio investuotojų, vidaus rinkos augimas.

Apibendrinus, darbo rinka neturi vieningo apibrėžimo, autorių nuomonės sutampa tik dėl pagrindinių darbo rinkos komponentų. Nepriklausomai nuo to, kiek bebūtų personifikuota darbo rinkos samprata, pačia bendriausia ir labiausiai suprantama forma ji reiškia darbo vietų pasiūlos bei paklausos santykius ir jų sureguliovimą<sup>21</sup>.

## 2. Žmogiškųjų išteklių segmentavimas darbo rinkoje

Išaugęs žinių kūrimo, platinimo ir naudojimo poreikis lemia, kad žinių pritaikomumas ekonomikoje yra svarbiausias ekonomikos augimo veiksnys<sup>22</sup>. Didėjant žinių svarbai ekonomikoje, kartu auga ir žmogiškojo kapitalo reikšmė darbo rinkoje. S. Potelienė ir Z. Tamašauskienė<sup>23</sup> teigia, kad žmogiškasis kapitalas yra pagrindinis įvairių šalių pajamų ir gerovės svyravimo šaltinis. A. Kalvionytė ir R. Korsakienė<sup>24</sup> pabrėžia, kad žmogiškojo kapitalo vertė visada priklauso nuo individo turimų žinių ir gebėjimų tas žinias panaudoti ir valdyti.

Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė skirtingų žmogiškojo kapitalo sąvokos apibrėžimų. Pasak L. Užienės ir R. Urbonės<sup>25</sup>, žmogiškieji ištekliai – tai organizacijos darbo ištekliai, darbuotojų darbo jėgos galios, lemiančios sukuriamos visuminio produkto pridėtinės vertės apimtis ir našumą. R. Brazienės ir U. Šalkauskaitės<sup>26</sup>

19 Kinderis, R. Lietuvos darbo ištekliai, Vilnius: Ciklonas, 2008, 101 p.

20 Gulbinienė N., Jankauskienė A., Šileikaitė G. Darbo rinkos plėtros galimybės kaimo vietovėse. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2011, Nr. 4 (24), p. 102–112.

21 Laužackas R. Profesinės kvalifikacijos tobulinimas: metodologinės problemos. *Suaugusiųjų švietimo reforma: dabartis ir perspektyvos: tarptautinės konferencijos pranešimų tezės*, Vilnius, 1995, p. 70–72.

22 Karazijienė Ž., Sabonienė A. Žinių visuomenės formavimas žinių ekonomikos kontekste. *Ekonomika ir vadyba*, 2010, Nr. 15, p. 566–573.

23 Potelienė S., Tamašauskienė Z. Žmogiškojo kapitalo conceptualizacija: raida, samprata ir formavimas. *Verslo sistemos ir ekonomika*, 2014, Nr. 4 (1), p. 89–106.

24 Kalvionytė A., Korsakienė, R. Intelektinio kapitalo įtaka verslo internacionalizacijos procesams Lietuvos įmonėse. *Mokslas – Lietuvos ateitis: Verslas XXI amžiuje/Science – Future of Lithuania: Business in XXI century*, 2016, Nr. 8 (2), p. 149–158.

25 Užienė L., Urbonė R. Intelektinio kapitalo valdymo studijų vadovas: mokomoji knyga, Kaunas: Technologija, 2012, 162 p.

26 Brazienė R., Šalkauskaitė U. Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2012, Nr. 4 (28), p. 77–88.

nuomone, žmogiškasis kapitalas – tai žmogiškieji išteklių (žinios, įgūdžiai, motyvacija ir kt.), kuriuos individas gali įgyti / tobulinti ir dėl kurių asmuo tampa ekonomiškai „vertingas“ (lokalioje, nacionalinėje ar tarptautinėje darbo rinkoje). Jų teigimu, žmogiškasis kapitalas ir investicija į jį (tiek iš individo, tiek iš organizacijų vadovų / darbdavių pozicijų) yra naudinga tiek mikro (individo žinioms, gebėjimams, įgūdžiams tobulinti, kompetencijoms ir įsidarbinimo galimybėms didinti), tiek makro lygmenimis (įmonės konkurencingumui, šalies ekonomikos vystymuisi ir pan.).

Dauguma autorių darbo išteklius tapatina su darbo jėga. Darbo jėga vadinami darbingo amžiaus šalies gyventojai, kurie nori ir gali dirbti. Darbingo amžiaus asmenį LR Užimtumo įstatymas<sup>27</sup> apibrėžia kaip asmenį nuo 16 metų iki senatvės pensijos amžiaus. Remiantis LR Užimtumo rėmimo įstatymu, bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka yra įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys, ir yra pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Šis bedarbio apibrėžimas taikomas ir Lietuvos darbo biržoje, registruojant bedarbius, tačiau būtina prisiminti ir tai, kad ne visi bedarbiai, ieškodami darbo, kreipiasi į darbo biržą ir registruojasi joje.

Mokslininkai ir praktikai analizuodami užimtumo problemas, akcentuoja darbo rinkos susiskaidymą į atskiras asmenų grupes arba segmentus darbo rinkoje. Šiuolaikiniuose tyrimuose analizuojama labai daug įvairių darbo rinkos segmentų pagal skirtingus susidarymo požymius. Vieni mokslininkai labiau linkę akcentuoti ekonominių, socialinių ir politinių veiksnių įtaką darbo rinkos grupėms, kiti pateikia darbo rinkos segmentaciją kaip socialinių darbuotojų susiskaidymą pagal profesijas, kvalifikacijas. Treti daugiau dėmesio skiria individualių darbuotojų charakteristikoms ir gebėjimų lygiui, ketvirti tiria darbuotojų susiskaidymą pagal demografinius duomenis<sup>28</sup>.

Darbo rinkoje egzistuoja tokios asmenų grupės, kurios integracijos į darbo rinką metu patiria didesnių sunkumų. R. Matiušaitytė<sup>29</sup> šias grupes įvardina kaip problemines darbo rinkos grupes, kurias sudaro jaunimas, moterys, priešpensinio amžiaus asmenys, ilgalaikiai bedarbiai ir neįgalieji. LR Užimtumo rėmimo įstatyme jaunimas laikomas iki 25 metų amžiaus, o ilgalaikiai bedarbiai – tai asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių.

D. Beržinskienė ir A. Būdvytytės-Gudienės<sup>30</sup> teigimu, ilgalaikiai bedarbiai yra viena pažeidžiamųjų darbo rinkos grupių, kuriems būdinga žema kvalifikacija, menka motyvacija dirbti ar keisti profesiją. L. Okunevičiūtė-Neverauskienė ir J. Moskvina<sup>31</sup> pabrėžia, jog jaunimo profesinis pasirengimas, nepasitenkinimas siūlomu darbo užmokesčiu ir menka

27 Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016 06 21, Nr. XII-2470) // Lietuvos Respublikos Seimas, 2016, Nr. 18825.

28 Jakštienė S., Beržinskienė D. Darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2011, Nr. 2 (22), p. 44–54.

29 Matiušaitytė R. Darbo rinkos segmentavimas. *Tiltai*, 2005, Nr. 2, p. 15–23.

30 Beržinskienė D., Būdvytytė-Gudienė A. Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2010, Nr. 1 (17), p. 15–24.

31 Okunevičiūtė-Neverauskienė L., Moskvina J. Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 2013, Nr. 9, p. 114–128.

darbo patirtis lemia jų nepalankią situaciją darbo rinkoje. D. Beržinskienės ir D. Rudytės<sup>32</sup> nuomone, jaunimas, turėdamas santykinai mažą sukaupto žmogiškojo kapitalo dalį, t. y. stokojantis praktinio patyrimo, yra tapatinamas su mažesnio produktyvumo asmenų grupe. S. Jakštienės ir D. Beržinskienės<sup>33</sup> nuomone, atskirų bedarbių konkurencingumas darbo rinkoje yra labai skirtingas, nes bedarbių nedarbo lygis skiriasi tarp skirtingų gyventojų pogrupių lyties, amžiaus, kvalifikacijos lygio bei negalios statuso.

Išanalizavus darbo rinkos segmentavimą, galima teigti, kad Lietuvos darbo rinka yra segmentuota. Gerėjant situacijai Lietuvos darbo rinkoje, skirtingų gyventojų grupių padėtis darbo rinkoje yra nevienoda – sunkiausia integruotis į darbo rinką yra jaunimui ir ilgalaikiams bedarbiams. Išanalizavus Lietuvos darbo biržos pateiktus statistinius duomenis<sup>34</sup>, galima patvirtinti, kad jaunimas ir ilgalaikiai bedarbiai daro didžiausią įtaką Lietuvos darbo rinkos struktūrai. Jaunimo nedarbas 2016 m. I pusmetį siekė 16% visų bedarbių, o ilgalaikiai bedarbiai 2016 metų I pusmetį sudarė 28,7% visų bedarbių.

### 3. Užimtumas ir nedarbą lemiantys veiksniai

Darbo rinkoje labai aktyviai sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos: gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įvedimas, ieškančių darbo žmonių apmokymas ir perkvalifikavimas, racionalus išteklių panaudojimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas ir svarbiausia – naujų darbo vietų kūrimas<sup>35</sup>.

Pasak M. Damidavičiaus ir A. Pociaus<sup>36</sup>, užimtumas apibrėžiamas ne tik kaip veikla, bet ir kaip ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbe. Užtikrinti, kad kuo didesnis dalis gyventojų užsiimtų ekonomine veikla, yra vienas iš svarbiausių valstybės ekonominių tikslų. Pasak S. Buidovaitės ir K. Šiaunytės<sup>37</sup>, užimtumas taip pat gali būti suvokiamas kaip vienas pagrindinių žmogaus gyvenimo kokybės rodiklių. Užimtumas yra ne tik pragyvenimo šaltinis, bet ir žmogaus gyvenimo prasmės išraiška.

Ekonomikoje vykstantys procesai vienaip ar kitaip paliečia ir darbo rinką. Užimtumas yra labai svarbi darbo rinkos dalis, nes tiesiogiai lemia darbo rinkos plėtrą. Tik dirbdami žmonės tampa visuomenės piliečiais, todėl valstybė turi vykdyti tinkamą gyventojų užimtumo politiką, kad būtų užtikrintas darbo sąlygų gerinimas, darbuotojų ir darbdavių darbo santykių tobulinimas bei nedarbo rizikos mažinimas. Užtikrinti kuo didesnę gyventojų užimtumo lygį, didinti darbo rinkų lankstumą bei didinti darbuotojų saugumą yra vienas iš pagrindinių politikos uždavinių ne tik Lietuvoje, bet ir Europoje.

32 Beržinskienė D., Rudytė D. Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinaminį pokyčių lyginamoji analizė, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2008, Nr. 3 (12), p. 39–47.

33 Jakštienė S., Beržinskienė D. Darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2011, Nr. 2 (22), p. 44–54.

34 Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Lietuvos darbo rinkos tendencijos, 2016. [http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos\\_pdf/2016%20m.%20I%20pusme%C4%8Dio%20ap%C5%BEvalga.pdf](http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf/2016%20m.%20I%20pusme%C4%8Dio%20ap%C5%BEvalga.pdf) (2017-01-24)

35 Dromantienė L., Česnuitytė V. Europos Sąjungos socialinė politika. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2011, 224 p.

36 Damidavičius M., Pocius A. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora, 1998, 104 p.

37 Buidovaitė S., Šiaunytė K. Darbo jėgos ir užimtumo skirtumų Lietuvos regionuose 2006–2010 metais analizė ir perspektyvos. *Ekonomikos ir vadybos aktualijos*, 2011, p. 153–164.

Pasak A. Aleksandravičiaus ir A. Raupelienės<sup>38</sup>, gyventojų užimtumas, kaip savarankiška ekonominė kategorija, leidžia atskleisti ir įvertinti ūkyje vykstančių ekonominių bei socialinių procesų pagrįstumą, išryškinti jų dinamiką lemiančius veiksnius, tarpusavio priklausomybę, įvertinti valstybės vykdomos socialinės ekonominės politikos efektyvumą. Pasak E. Jančiausko<sup>39</sup>, užimtumo lygis yra glaudžiai susijęs su bendra ekonomine šalies būkle, kiekvienas ekonomikos mechanizmo pokytis (neigiamas ar teigiamas) veikia užimtumo lygį.

Kaip teigia A. Simanavičienė ir L. Užkurytė<sup>40</sup>, augant šalies ūkio ekonomikai, pokyčiai darbo rinkoje plėtojasi darbo jėgai palankia kryptimi. Kylant ekonomikai, auga ir atitinkamos veiklos rūšys, kurių dinamikos pokyčiai lemia dirbančiųjų paklausos augimą sektoriuose. Didėjant gamybai, plečiantis teikiamų paslaugų apimčiai, sukuriama daugiau darbo vietų – įsidarbinusių asmenų padaugėja, tačiau, sulėtėjus ekonominio augimo procesams ir šalies ūkio plėtrai, pastebima neigiama nedarbo lygio augimo tendencija darbo rinkoje. Visose pasaulio šalyse siekiama užimtumo klausimus spręsti kuo efektyviau, nes kai užimtumas žemas, tai šalies ekonomika praranda dalį nacionalinio produkto.

Norint užtikrinti visuomenės ir atskirų žmonių gerovę daugelyje pasaulio šalių, ypač daug dėmesio skiriama nedarbo problemai. Esant ekonomikos nuosmukiui ir užimtumo mažėjimui šalyje, žymiai padidėja nusikalstamumas, skyrų skaičius, trumpėja gyvenimo trukmė bei išauga savižudybių skaičius. Nedarbas yra viena svarbių makroekonominių problemų, būdingų visoms šalims. Darbo praradimas reiškia bendrą žmogaus gyvenimo kokybės suprastėjimą – netenkama pajamų šaltinio, turėto statuso visuomenėje, kasdienės veiklos ar saviraiškos šaltinio. Visos negatyvios socialinės apraiškos turi neigiamą įtaką bendram šalies ekonomikos augimui. Nedarbas yra nuostolingas ne tik gyventojams, bet ir valstybei, nes prarandama galimybė pagaminti nemažą produkcijos kiekį, netenkama pajamų. Didelis nedarbo lygis tampa našta visuomenei, nes bedarbių išlaikymui tenka skirti nemažai valstybės lėšų.

Nedarbo lygis – tai ekonominis bei socialinis rodiklis, parodantis nedirbančių asmenų dalį valstybėje. Tai procentinis dydis, nurodantis kiek iš visų galinčių dirbti asmenų, nori ir gali dirbti, bet neranda darbo. Suprantama, nedarbo lygis negali būti lygus nuliui, nes tai gali sukelti infliaciją. Kai nedarbo lygis yra žemas (iki 4%) ir nesukelia infliacijos padidėjimo, tai tokią situaciją galime apibūdinti kaip visišką užimtumą. Pasak Z. Pagirskienės<sup>41</sup>, visiško užimtumo negalima apibrėžti skaičiais, nes jis priklauso nuo situacijos darbo rinkoje ir visoje ūkinėje sistemoje. Rinkos ekonomikos sąlygomis visiško užimtumo klausimas sudėtingas, nes visuomet yra laikinasis nedarbas, kuris yra neišvengiamas, nes gyventojai dėl tam tikrų priežasčių laikinai gali netekti darbo arba pakeisti darbą.

38 Aleksandravičius A., Raupelienė A. Lietuvos strateginio planavimo dokumentų vertinimas užimtumo didinimo ir darnaus darbo vietų vystymo srityse. Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai, 2012, Nr. 1 (30), p. 6–15.

39 Jančiauskas E. Valstybės darbo rinkos politika. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006, 58 p.

40 Simanavičienė A., Užkurytė L. Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. *Ekonomika ir vadyba*, 2009, Nr. 14, p. 940–946.

41 Pagirskienė Z. Makroekonomikos pagrindai. Vilnius: Vilniaus verslo teisės akademija, 2008, 271 p.



Kaip teigia I. Kiaušienė ir I. Vidrevičienė<sup>42</sup>, nedarbas nėra paprastas reiškinys, kurį būtų galima pažaboti vien tik valstybės valdžios institucijų veiksmais. Svarbu gerai suprasti ir identifikuoti nedarbo priežastis ir imtis priemonių toms priežastims šalinti. Kova su nedarbu neturėtų apsiriboti su nedarbo pasekmėmis kovojančiomis užimtumo didinimo priemonėmis, efektyviomis gali būti tik į nedarbo priežastis nukreiptos priemonės<sup>43</sup>. Pagrindiniai nedarbą lemiantys veiksniai pateikti 1 lentelėje.

**1 lentelė. Nedarbą lemiantys veiksniai**

| Veiksnyss  | Veiksniio įtaka  |
|--|--|
| <i>Mokslo ir technikos pažanga</i>   | Mokslo ir technikos pažanga lemia darbuotojų skaičiaus kitimą ir kvalifikacinės darbo jėgos struktūrą – mažėja ne kvalifikuotos darbo jėgos paklausa ir auga aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis.   |
| <i>Sparčiai kylantis darbo našumas ir intensyvumas</i>                           | Kai gamyba vystosi lėčiau, negu auga darbo našumas ir intensyvumas, vis daugiau darbingo amžiaus žmonių netenka darbo.   |
| <i>Spartus gyventojų skaičiaus augimas</i>                                       | Problema labiau aktuali besivystančioms šalims, tačiau įtakos turi ir išsivysčiusioms rinkos šalims. Pastarosiose daugėja legalių ir nelegalių emigrantų, kurie ieško pastovaus arba laikino darbo.  |
| <i>Struktūrinis ūkio pertvarkymas mokslo ir technikos revoliucijos sąlygomis</i> | Konkurencija atskirų šakų viduje verčia prekių gamintojus ir paslaugų tiekėjus nuolat atsinaujinti pagrindinį kapitalą. Ūkio šakose, keičiant seną techniką nauja, dalis darbuotojų atleidžiami ir tampa bedarbiais, o naujai besikuriančios gamybos šakos pritraukia santykinai mažiau papildomos darbo jėgos, nes jose naudojami našesni įrenginiai bei pažangesnės technologijos. |
| <i>Ekonominės krizės</i>   | Ekonominių krizių metu, sumažėjus gamybai, didėja nedarbas. Ekonomikai esant pakilimo fazėje, didėjantis BVP daro įtaką darbo vietų skaičiaus didėjimui ir nedarbo lygio mažėjimui.  |
| <i>Darbo rinkos nelankstumas</i>   | Nuolat vykstant darbo pasiūlos ir paklausos pokyčiams, kiekvienu momentu yra darbo ieškančių žmonių ir laisvų darbo vietų. Sprendžiant šią problemą, reikalinga lankstesnė ir judresnė darbo rinka, t. y. darbo užmokesčio ir darbo laiko, profesinio mokymo ir perkvalifikavimo sistemos lankstumas.  |
| <i>Vyriausybės politika</i>  | Jei šalyje didelė infliacija ir ją bandoma sumažinti visuminę paklausą ribojančiomis priemonėmis (didinant mokesčius, mažinant vyriausybės išlaidas, ribojant pinigų pasiūlą), jos gali sukelti gamybos apimties sumažėjimą, kas lemtų nedarbo didėjimą.   |
| <i>Darbo užmokesčio reguliavimas</i>   | Daugelyje šalių yra įstatymais nustatytas ir valstybės garantuotas minimalus darbo užmokestis, kuris užtikrina pajamas, būtinas prekėms ir paslaugoms įsigyti. Dažnai toks darbo užmokestis nustatomas aukščiau pusiausvyros kainos ir vadinamas kainų „grindimis“. Jo buvimas neleidžia darbo užmokesčiui laisvai svyruoti ir pasiekti pusiausvyros kainą.                          |

(Sudaryta autorių, remiantis Z. Pagirskienė (2008), V. Lukoševičius ir P. Stankevičius (2002), Česnyienė (1996), Skominas (2006))

42 Kiaušienė I., Vidrevičienė I. Nedarbo lygio sąsajos su ekonominiais rodikliais Lietuvoje. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 2015, Vol. 37 (2), p. 221–230.

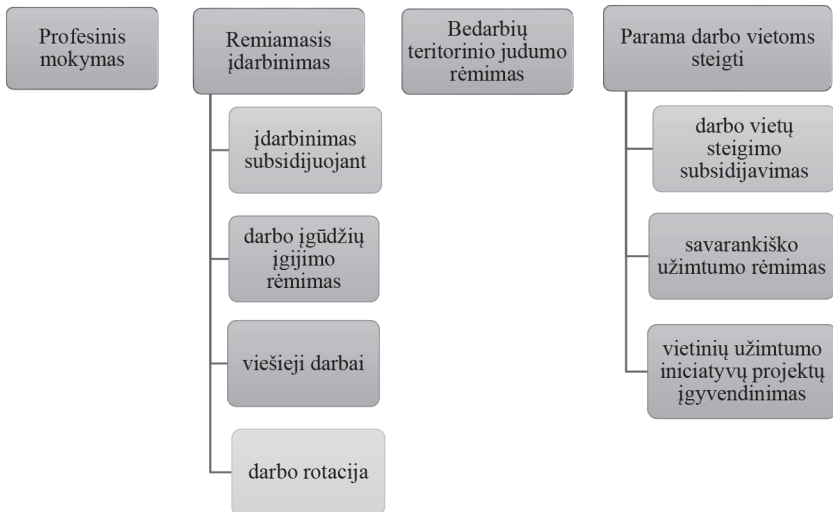
43 LLRI atsakymas į Lietuvos Respublikos Vyriausybės konsultaciją „Kokiomis priemonėmis toliau mažinti nedarbą ir skatinti naujų darbo vietų kūrimą?“ Vilnius: Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2011, p. 1–3.

D. Beržinskienė ir A. Būdvytytė-Gudienė<sup>44</sup> išskiria ir kitus nedarbą lemiančius veiksnius: ekonominė stagnacija, pajamų lygis ir struktūra, demografinis sprogdimas, migracija, mokymo sistemos ypatumai.

Nedarbas yra viena rimčiausių problemų darbo rinkoje, jis sukelia ne tik ekonomines, bet ir socialines bei psichologines problemas. Ilgą laiką neišspręstos ekonominės problemos sudaro sąlygas socialinių problemų įsikerojimui, kurios tampa neigiamu ekonominiu veiksniu.

#### 4. Aktyvioji darbo rinkos politika ir jos priemonės

Daugumoje šalių darbo rinkos politiką formuoja ir įgyvendina darbo ministerija ar kitos socialinės politikos institucijos, kurios nustato pagrindines užimtumo politikos kryptis. Lietuvos užimtumo politiką formuoja ir kontroliuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Lietuvos darbo birža. Lietuvos darbo birža kartu su jai pavaldžiomis dešimt teritorinių darbo biržų įgyvendina darbo rinkos ir užimtumo rėmimo politiką: užtikrina valstybines užimtumo garantijas darbo rinkoje, padeda ieškantiems darbo žmonėms įsidarbinti, aprūpina darbdavius reikiama kvalifikuota darbo jėga, įtraukia registruotus darbo biržoje asmenis į gyventojų užimtumo programas, moka bedarbiams nedarbo draudimo išmokas<sup>45</sup>.



**1 pav.** Aktyviosios darbo rinkos politikos priemonės  
(Sudaryta autorių, remiantis LR Užimtumo rėmimo įstatymu)

<sup>44</sup> Beržinskienė D., Būdvytytė-Gudienė A. Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2010, Nr. 1 (17), p. 15–24.

<sup>45</sup> Jakutis A., Petraškevičius V., Stepanovas A., Šečkutė L., Zaiček S. *Ekonomikos teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2005, 372 p.

Lietuvoje darbo rinkos politika vykdoma remiantis Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymu. Remiantis šiuo įstatymu, Lietuvoje aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) priemonės suprantamos kaip šalies teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti padidinti darbo ieškančių asmenų užimtumo galimybes, gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą. Pagrindinis ADRP tikslas – efektyvus darbo išteklių panaudojimas: darbingo amžiaus gyventojų, nedalyvaujančiųjų darbo rinkoje, darbinio aktyvumo didinimas, nedarbo mažinimas. Lietuvos ADRP priemonės pateiktos 1 pav.

Kaip teigia L. Okunevičiūtė-Neveauskienė ir J. Moskvina<sup>46</sup>, ADRP priemonių teikiama socialinė nauda pateisina investicijas į jose dalyvaujančių asmenų užimtumą ne tik dėl savo trumpalaikio poveikio (priemonės sumažina nedarbo socialinio draudimo išmokų poreikį, padidina įsidarbinimo galimybes, leidžia palaikyti profesinius įgūdžius, kt.), bet ir sudaro pagrindą ilgalaikiai šių investicijų grąžai – švelnina skaudžias nedarbo pasekmes visuomenei ir individui, prisideda prie efektyvios darbo jėgos pasiūlos.

Būdamos makroekonominės politikos įrankiu, ADRP priemonės demonstruoja savo dvilybę (socialinę ir ekonominę) prigimtį: padeda sumažinti nedarbo mastą, padidina gyventojų užimtumą bei ekonominį aktyvumą ir kartu palengvina spaudimą socialinės apsaugos sistemoms. ADRP priemonės daro įtaką tiek atskiroms ieškančiųjų darbo grupėms, tiek kiekvienam jose dalyvaujančiam asmeniui. Šių priemonių orientacija į labiausiai pažeidžiamus asmenis sušvelnina visuomenėje vykstančius marginalizacijos procesus.

ADRP priemonės jau ilgą laiką suvokiamos kaip pagrindinis ir efektyvus ne tik užimtumo, bet ir socialinės politikos įgyvendinimo įrankis. Didžioji dalis bedarbių yra nukreipiami į ADRP priemones, nes jos suteikia daugiau galimybių įsitvirtinti darbo rinkoje.

## 5. Lietuvos darbo rinkos struktūros empirinis tyrimas

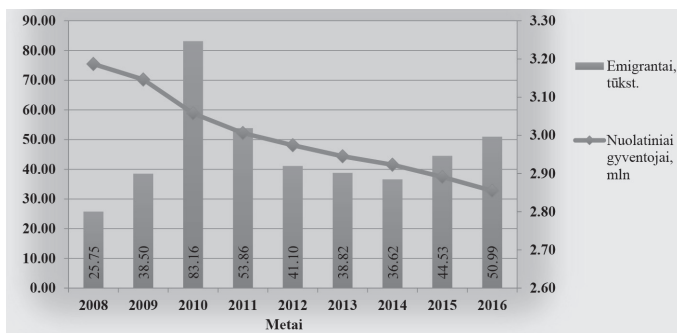
Darbo išteklių struktūros pokyčiai – demografiniai, sudėties, ekonominio aktyvumo – daro didelę įtaką darbo rinkos efektyvumui. Norint mažinti nedarbą, reikėtų įvertinti darbo rinkos situaciją ir jos kitimo tendencijas bei nustatyti, kokios asmenų grupės darbo rinkos struktūroje nuo nedarbo problemų nukenčia labiausiai. Lietuvos darbo rinkos struktūros empiriniam tyrimui atlikti naudojama Lietuvos statistikos departamento, Lietuvos bei Vilniaus teritorinės darbo biržos duomenys. 2008 metais Lietuvą, kaip ir visą Europą, ištiko ekonomikos krizė, kuri paveikė darbo rinką, todėl analizuojant Lietuvos darbo rinkos struktūrą nuo 2008 iki 2016 metų, galima įvertinti, kaip pasikeitusi ekonomikos situacija paveikė darbo rinkos struktūrą.

S. Vaitekūno ir E. Stefanenkovos<sup>47</sup> nuomone, žmogiškieji ištekliai visada buvo svarbūs valstybių ir tautų naudai, nuo jų skaičiaus ir nuo jų kokybinių požymių priklauso valstybės raida, jos vieta pasaulio politinėje ir ūkinėje sistemose, todėl vertinant darbo rinkos struktūros pokyčius, pirmiausia reikėtų įvertinti žmogiškuosius išteklius, kuriuos

46 Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Moskvina J. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, 2010, Nr. 2 (21), p. 101–111.

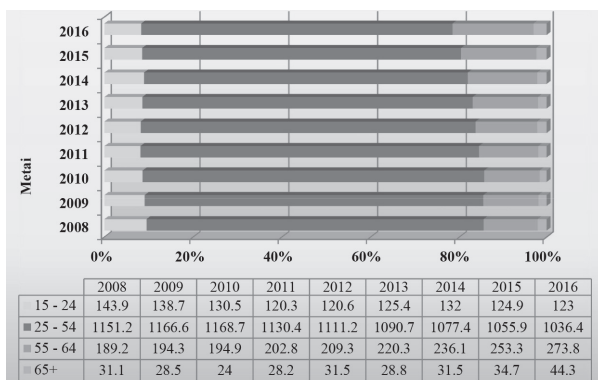
47 Vaitekūnas S., Stefanenkova E. Lietuvos žmogiškųjų išteklių geoekonominė struktūra. *Tiltai*, 2011, Nr. 1, p. 11–24.

lema gyventojų skaičius šalyje. Kaip matyti 2 pav., analizuojamu laikotarpiu Lietuvos gyventojų skaičius dėl migracijos sumažėjo 413,3 tūkst. gyventojų. Nors nuo 2011 m. iki 2014 m. emigracijos srautai mažėjo, 2015 m. asmenų, deklaravusių išvykimą, vėl padaugėjo 1,21 karto. Vyraujant tokiai tendencijai, emigravusiųjų iš Lietuvos skaičius gali ir toliau išlikti didelis. Demografinė Lietuvos situacija lemia darbo jėgos pasiūlą, o mažėjant šalies gyventojų skaičiui, mažėja ir darbingo amžiaus gyventojų skaičius. Atitinkamai mažėja ir darbo jėgos pasiūla, kas lemia mažėjantį šalies investicinį patrauklumą.



2 pav. Nuolatinių gyventojų ir emigracijos srautai 2008–2016 metais (Sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos departamento duomenimis)

Išnagrinėjus darbo jėgos struktūrą 2008–2016 metais (žr. 3 pav.), pastebima, kad per visą analizuojamą laikotarpį darbo jėga Lietuvoje sumažėjo 37,93 tūkst. asmenų, t. y. 2,5 %. Didžiausi pokyčiai įvyko 2011 metais, kai darbo jėga sumažėjo 2,4 %, palyginus su 2010 metais. 2011 metais užfiksuotas 15–24 metų ir 25–54 metų amžiaus grupėms priklausančios darbo jėgos (atitinkamai 7,82 % ir 3,28 %) sumažėjimas. Tokią situaciją galima susieti su dideliu emigracijos srautu 2010-ais metais.

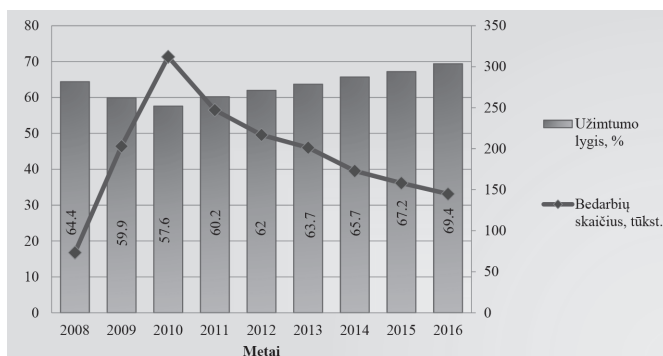


3 pav. Darbo jėgos pasiskirstymas pagal amžiaus grupes 2008 – 2016 metais (Sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos departamento duomenimis)

Darbo jėga Lietuvoje mažėja, ypač 25–55 metų amžiaus bei jaunimas iki 24 metų. Taip pat pastebimas spartesnis 55-erių metų amžiaus ir vyresnių žmonių skaičiaus augimas – vyresnio amžiaus darbuotojai (nuo 55 metų) sudaro vis didesnę darbo jėgos dalį.

Darbo jėgos senėjimas yra ne tik Lietuvos problema, ne viena pasaulio valstybė taip pat susiduria su šia problema. Šią problemą reikėtų spręsti vėlinant pensinį amžių arba labiau atsiveriant imigracijai, kuri papildytų Lietuvą jauna darbo jėga. Nereikėtų pamiršti ir vyresnių kaip 55 metai asmenų, kurie ieško darbo. Kadangi vyresnio amžiaus asmenys įsitraukiant į darbo rinką patiria nemažai sunkumų, reikėtų labiau skatinti darbdavius į darbą priimti vyresnio amžiaus asmenis. Trūkstant darbo rinkoje darbo jėgos, vyresni kaip 55 metai asmenys galėtų padėti subalansuoti darbo rinką.

Bedarbių skaičiaus analizė parodė (žr. 4 pav.), kad 2008–ųjų metų krizė labai smarkiai paveikė Lietuvos darbo rinką. Bedarbių 2009 metais darbo biržoje užsiregistravo 129,74 tūkst. daugiau nei 2008 metais, t. y. bedarbių padidėjo 2,76 karto. Sparčiausias bedarbių skaičiaus augimas buvo užfiksuotas 2009 metais. Ekonominio nuosmukio metu išaugęs nedarbas labai sumažino gyventojų užimtumo lygį, tam ypač turėjo įtakos įmonių bankrotai bei sumažėjusios laisvos darbo vietos.



4 pav. Lietuvos vidutinio metinio bedarbių skaičiaus (tūkst.) ir užimtumo lygio dinamika Lietuvoje 2008–2016 metais

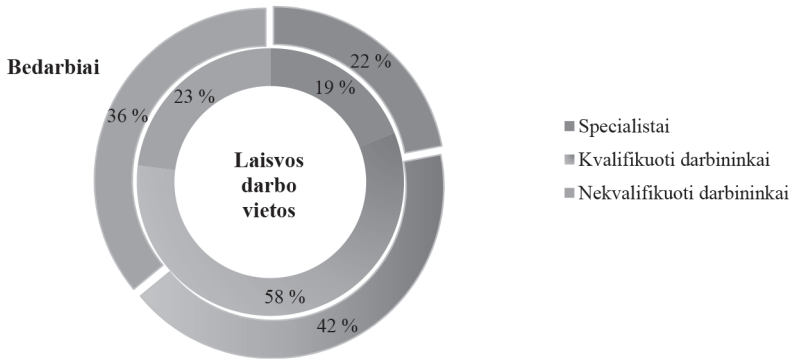
(Sudaryta autorių, remiantis Lietuvos Statistikos departamento bei Lietuvos darbo biržos duomenimis)

Užimtumo lygis 2009 metais, palyginus su 2008 metais, sumažėjo 6,99 %. 2010 metais į darbo biržą kreipėsi 312,12 tūkst. asmenų, ieškančių darbo, t. y. 53,66 % daugiau nei 2009 metais. Per visą analizuojamą laikotarpį didžiausias bedarbių skaičius užfiksuotas buvo 2010 metais. Tam įtakos turėjo tai, kad paplitus informacijai, jog darbo biržose neregistruoti bedarbiai turi savarankiškai mokėti privalomojo sveikatos draudimo įmokas, jie ėmė registruotis darbo biržose.

Lietuvos vidutinio metinio bedarbių skaičiaus ir užimtumo lygio analizė atskleidė, jog gyventojų užimtumo lygis 2015 metus palyginus su 2008 metais išaugo 4,35 %, o bedarbių skaičius, padidėjo 97,41 %. Nors bedarbių skaičius dar nepasiekė 2008 metais buvusio bedarbių skaičiaus, tačiau matoma bedarbių mažėjimo tendencija leidžia manyti, jog ateityje bedarbių skaičius dar mažės. Užimtumo Lietuvoje didėjimui įtakos turėjo

įmonių kuriamos naujos darbo vietos, palankesnių sąlygų darbdaviams susidarymas, daugiau gyventojų vertėsi individualia veikla bei keitėsi darbo jėgos pasiūla.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto pranešime dėl Jaunimo užimtumo, profesinių kvalifikacijų ir judumo<sup>48</sup>, nurodoma, kad dėl mažėjančio užimtumo ir skubiai reikalingo ekonomikos augimo stiprėja būtinybė užtikrinti, kad į darbo rinką ateinančios būsimos jaunimo kartos turėtų esamus ir būsimus poreikius atitinkantį aukštą išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygį.



5 pav. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos neatitikimai 2016 metų I pusmetyje (Sudaryta autorių, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis)

Atlikus darbo jėgos pasiūlos ir paklausos analizę, matoma, kad nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa mažėja (žr. 5 pav.), daugumoje ekonominių veiklų yra fiksuojamas kvalifikuotos darbo jėgos poreikio augimas. Darbo rinkoje didėja darbo jėgos paklausos ir pasiūlos disproporcijos, todėl galima daryti išvadą, kad kvalifikuotų asmenų užimtumo galimybės yra geresnės nei žemą kvalifikaciją turinčių asmenų.

## 6. Darbo rinkos perspektyvos Lietuvoje

Lietuvos darbo rinkos struktūros perspektyvų įvertinimui pasirinkta tiesinio trendo funkcija:

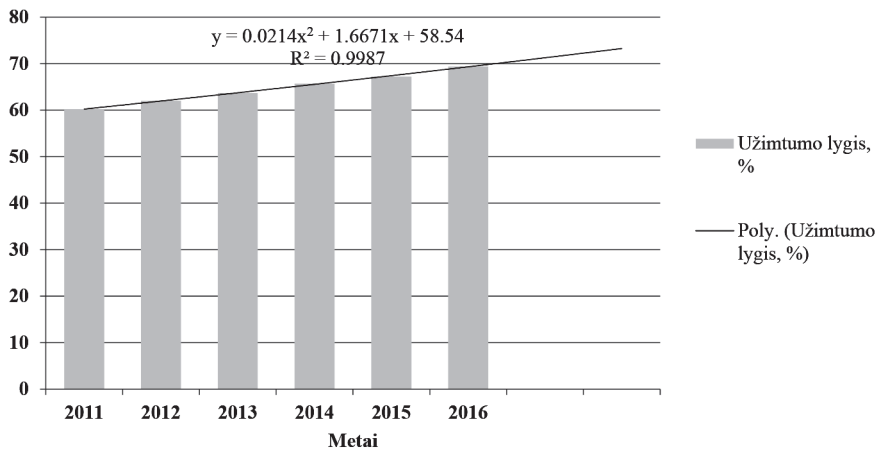
$y_t = a + b \cdot t$ , kur:

$$b = \frac{n \sum t^* y - \sum t^* \sum y}{n \sum (t^2) - (\sum t)^2} \quad (1); \quad a = \frac{1}{n} (\sum y - b \sum t) \quad (2);$$

$t$  – kiek metų prognozuojama į priekį,  $n$  – reikšmių skaičius,  $y_i$  – i-ojo laikotarpio reikšmė.

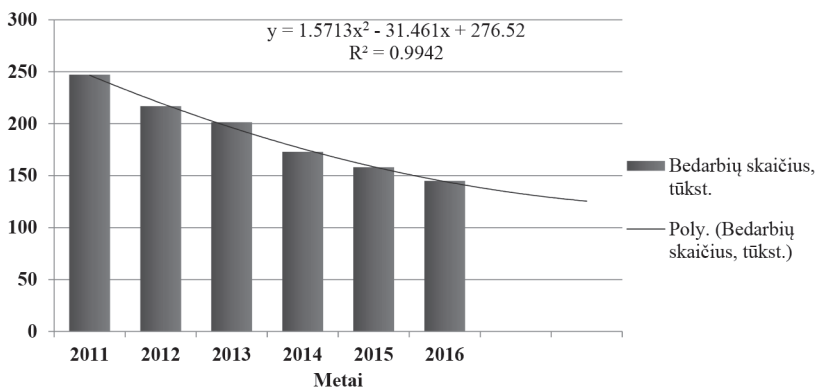
48 Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas. Nuomonė dėl Jaunimo užimtumo, profesinių kvalifikacijų ir judumo. Briuselis, 2012, p. 1–8.

Remiantis atliktais skaičiavimais, užimtumo lygis Lietuvoje turėtų didėti (žr. 6 pav.). 2017 metais užimtumo lygis turėtų siekti 71,26 %, per ateinančius dvejus metus, palyginus su 2016 metais, užimtumo lygis turėtų padidėti 5,54 % ir 2018 metais pasiekti 73,25 %.



6 pav. Lietuvos užimtumo lygio prognozė Lietuvoje 2017–2018 metams (Sudaryta autorių, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis)

Pagal tiesinio trendo funkciją, apskaičiuotą remiantis 2011–2016 metų laikotarpiu registruotų bedarbių skaičiumi, matyti bedarbių skaičiaus mažėjimo tendencija. Pagal gautus rezultatus (žr. 7 pav.) 2017 metais bedarbių bus 133,29 tūkst. Bedarbių skaičius 2018 metais sieks 125,4 tūkst., ir palyginus su 2016 metais turėtų sumažėti 13,44 %.



7 pav. Lietuvos vidutinio metinio bedarbių skaičiaus (tūkst.) prognozė Lietuvoje 2017–2018 metams (Sudaryta autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis)

Emigracijai nesitraukiant iš šalies, kvalifikuota darbo jėga Lietuvoje mažės, darbdaviai intensyviau konkuruos dėl kvalifikuotų darbuotojų. Augant darbo jėgos paklausai, darbdaviams samdant darbuotojus kils vis daugiau tokių sunkumų, kaip kandidatų stoka bei kandidatų kompetencijos trūkumas. Sėkmingą įsidarbinimą lemia ne tik išsilavinimas, kvalifikacija ir profesiniai įgūdžiai, bet ir bendrieji gebėjimai bei papildomos kompetencijos. Sparčiai vystantis technologijoms ir keičiantis darbų organizavimo pobūdžiui, darbdaviai pirmenybę teikia universaliems, technologiškai išprususiems ir lankstiems darbuotojams.

Lietuvos darbo biržos Lietuvos darbo rinkos tendencijų apžvalgoje<sup>49</sup> yra nurodomi trys veiksniai, kurie ilgalaikėje perspektyvoje lems Lietuvos užimtumo struktūros kaitą: (1) technologijų kaita – ateityje toliau mažės žemesnės kvalifikacijos darbuotojų poreikis; augs aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų, galinčių kurti, valdyti ir „aptarnauti“ vis sudėtingesnes technologijas poreikis; labiausiai vertinami bus tie darbuotojai, turintys techninių žinių ir gebėjimų bei gerų bendrųjų kompetencijų, augs sudėtingas sistemas kuriančių ir valdančių specialistų paklausa; (2) demografinė kaita – senstanti Lietuvos visuomenė lems augantį sveikatos priežiūros, globos, socialinio darbo specialistų poreikį. Tikėtina, kad Lietuvoje tokių darbuotojų ateityje trūks dėl emigracijos, kuriai turės įtakos darbo užmokesčių skirtumai Lietuvoje ir Vakarų Europos šalyse; (3) tarptautinės prekybos srutai – Lietuvos dalyvavimas tarptautiniuose prekių ir paslaugų mainuose turi didelį poveikį ūkio struktūrai ir užimtųjų paklausai. Pagal optimistinių scenarijų, globalios prekybos apimtys ateityje nemažės ir Lietuvos įmonės ir toliau sėkmingai gamins vis aukštesnės pridėtinės vertės produktus; bus steigiami aukštos pridėtinės vertės paslaugų centrai. Tai lemtų aukštesnės kompetencijos užimtųjų paklausos ir darbo užmokesčio lygio augimą, paskatintų reemigraciją ir imigraciją.

## Išvados

Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad Lietuvos darbo rinkos konjunkštūra yra deficitinė – darbo jėgos pasiūla viršija darbo rinkos paklausą. Disbalansas tarp darbo pasiūlos ir paklausos pasireiškia nedarbu, kuris yra viena sunkiausiai sprendžiamų Lietuvos darbo rinkos problemų.

2008 metais atsiradę ekonominiai pasikeitimai Lietuvoje lėmė neigiamus pasikeitimus darbo rinkoje: užimtumo situacija pablogėjo dėl ekonominės krizės, dėl mažėjančio užimtųjų skaičiaus bei senėjančios darbo jėgos. Besikeičianti demografinė situacija Lietuvoje stipriai veikia visą darbo rinką.

Nedarbas Lietuvoje yra struktūriškai nepalankus, pastebimas nekvalifikuotų bedarbių skaičiaus augimas, didelis ilgalaikių bedarbių skaičius.

Teigiama tendencija darbo rinkoje – jaunimo mažėjantis nedarbas. Kadangi jaunimo nepakankamas užimtumas turi didelį neigiamą ekonominį ir socialinį poveikį šaliai ir pačiam jaunimui bei apriboja ekonomikos augimo galimybes, svarbu ir toliau išlaikyti jaunimo nedarbo mažėjimo tendencijas.

49 Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Lietuvos darbo rinkos tendencijų apžvalga ir artimiausio laikotarpio perspektyvos, 2016. [https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos\\_pdf/Darbo%20rinkos%20ap%C5%BEvalga%202016-N.pdf](https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf/Darbo%20rinkos%20ap%C5%BEvalga%202016-N.pdf) (2017-02-04)



Siekiant užtikrinti žmogiškųjų išteklių įtraukimo į darbo rinką maksimizavimą, valstybė turėtų tobulinti užimtumo politiką ir darbo rinkos politikos priemones. Užimtumo skatinimo programos turėtų būti ruošiamos pirmiausia įvertinus darbo rinkos situaciją, jos kitimo tendencijas bei bendrą šalies ekonominę būklę.

## Literatūra

- Aleksandravičius A., Raupelienė A. Lietuvos strateginio planavimo dokumentų vertinimas užimtumo didinimo ir darnaus darbo vietų vystymo srityse. Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai, 2012, Nr. 1 (30), p. 6–15.
- Beržinskienė D., Būdvytytė-Gudienė A. Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2010, Nr. 1 (17), p. 15–24.
- Beržinskienė D., Rudytė D. Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinamiškos pokyčių lyginamoji analizė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2008, Nr. 3 (12), p. 39–47.
- Brazienė R., Šalkauskaitė U. Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2012, Nr. 4 (28), p. 77–88.
- Buidovaitė S., Šiaunytė K. Darbo jėgos ir užimtumo skirtumų Lietuvos regionuose 2006 – 2010 metais analizė ir perspektyvos. *Ekonomikos ir vadybos aktualijos*, 2011, p. 153–164.
- Čiburienė J., Guščinskienė J. Darbo rinkos struktūros pokyčiai integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba*, 2008, Nr. 13, p. 475–483.
- Damidavičius M. Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės. Lietuvos statistikos darbai, 1999, Nr. 1, p. 32–39.
- Damidavičius M., Pocius A. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora, 1998, 104 p.
- Dromantienė L., Česnuitytė V. Europos Sąjungos socialinė politika. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2011, 224 p.
- Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas. Nuomonė dėl Jaunimo užimtumo, profesinių kvalifikacijų ir judumo. Briuselis, 2012, p. 1–8.
- Gražulis V., Gruževskis B. Characteristics of Lithuanian labour market policy development (situation analysis and development prospects, second part). *Viešoji politika ir administravimas*, 2009, Nr. 28, p. 40–51.
- Gulbinienė N., Jankauskienė A., Šileikaitė G. Darbo rinkos plėtros galimybės kaimo vietovėse. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2011, Nr. 4 (24), p. 102–112.
- Jakštienė S., Beržinskienė D. Darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2011, Nr. 2 (22), p. 44–54.
- Jakutis A., Petraškevičius V., Stepanovas A., Šečkutė L., Zaicev S. *Ekonomikos teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2005, 372 p.
- Jančauskas E. Valstybės darbo rinkos politika. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006, 58 p.
- Kalvionytė A., Korsakienė, R. Intelektinio kapitalo įtaka verslo internacionalizacijos procesams Lietuvos įmonėse. *Mokslas – Lietuvos ateitis: Verslas XXI amžiuje / Science – Future of Lithuania: Business in XXI century*, 2016, Nr. 8 (2), p. 149–158.
- Karazijienė Ž., Sabonienė A. Žinių visuomenės formavimas žinių ekonomikos kontekste. *Ekonomika ir vadyba*, 2010, Nr. 15, p. 566–573.
- Kiaušienė I., Vidrevičienė I. Nedarbo lygio sąsajos su ekonominiais rodikliais Lietuvoje. *Management Theory and Studies*

for Rural Business and Infrastructure Development, 2015, Vol. 37 (2), p. 221–230.

Kinderis, R. Lietuvos darbo ištekliai, Vilnius: Ciklonas, 2008, 101 p.

Laužackas R. Profesinės kvalifikacijos tobulinimas: metodologinės problemos. Suaugusiųjų švietimo reforma: dabartis ir perspektyvos: tarptautinės konferencijos pranešimų tezės, Vilnius, 1995, p. 70–72.

Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Lietuvos darbo rinkos tendencijos, 2016. [http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos\\_pdf/2016%20m.%20I%20pusme%C4%8Dio%20ap%C5%BEvalga.pdf](http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf/2016%20m.%20I%20pusme%C4%8Dio%20ap%C5%BEvalga.pdf) (2017-01-24)

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016 06 21, Nr. XII-2470) // Lietuvos Respublikos Seimas, 2016, Nr. 18825.

LLRI atsakymas į Lietuvos Respublikos Vyriausybės konsultaciją „Kokiomis priemonėmis toliau mažinti nedarbą ir skatinti naujų darbo vietų kūrimą?“ Vilnius: Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2011, p. 1–3.

Martinkus B., Beržinskienė D. Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Monografija. Kaunas: Technologija, 2005.

Matiušaitytė R. Darbo rinkos segmentavimas. Tiltai, 2005, Nr. 2, p. 15–23.

Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Moskvina J. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. Filosofija. Sociologija, 2010, Nr. 2 (21), p. 101–111.

Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Moskvina J. Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui. Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, 2013, Nr. 9, p. 114–128.

Pagirskienė Z. Makroekonomikos pagrindai. Vilnius: Vilniaus verslo teisės akademija, 2008, 271 p.

Paulavičius B. K. Darbo rinka. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla, 2002, 60 p.

Pocius A. Šešėlinės ekonomikos ir neoficialaus užimtumo būklės bei tendencijų įvertinimas Lietuvoje. Lietuvos statistikos darbai, 2015, Nr. 54 (1), p. 18–32.

Pocius, A., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje, Filosofija. Sociologija, 2003, Nr. 1, p. 43–48.

Poteliienė S., Tamašauskienė Z. Žmogiškojo kapitalo konceptualizacija: raida, samprata ir formavimas. Verslo sistemos ir ekonomika, 2014, Nr. 4 (1), p. 89–106.

Raškiniš D. Lietuvos darbo rinka: problemos ir galimi sprendimo būdai. Taikomoji ekonomika, 2008, Nr. 2 (1), p. 55–71.

Šileika A., Andriušaitienė D. Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas. Verslas: teorija ir praktika, 2007, Nr. 8 (1), p. 19–23.

Simanavičienė A., Užkurytė L. Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. Ekonomika ir vadyba, 2009, Nr. 14, p. 940–946.

Streikutė A., Šnapštienė R. Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis makroekonomikos teorijų aspektu. Jaunųjų mokslininkų darbai, 2006, Nr. 2 (9), p. 34–37.

Tendziagolskytė D., Rudzkiš R. Lietuvos darbo rinkos ekonometrinis modelis. Lithuanian Journal of Statistics, 2014, Nr. 53 (1), p. 40–52.

Unemployment rate – annual data. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipsun20&language=en> (2017-03-17)

Užienė L., Urbonė R. Intelektinio kapitalo valdymo studijų vadovas: mokomoji knyga, Kaunas: Technologija, 2012, 162 p.

Vaitekūnas S., Stefanenkova E. Lietuvos žmoniškųjų išteklių geoekonominė struktūra. Tiltai, 2011, Nr. 1, p. 11–24.

Vetlov I., Virbickas E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. Pinigų studijos. Ekonomikos teorija ir praktika, 2006, Nr. 1, p. 5–22.

## CHANGES OF LITHUANIA'S LABOUR MARKET IN THE PERIOD OF 2008-2016

Oksana Tomaševičienė

Julija Staroselskaja

Vilnius University, Lithuania

***Summary.** This article analyses theoretical aspects of the Lithuanian labour market, the segmentation of human resources, employment and the determinants of unemployment. It looks at measures of active market policy aimed at the efficient use of labour resources: the working age population, non-participants in the labour market, increasing work activity and reducing unemployment.*

*The article presents a survey of the changes in Lithuania's labour market between 2008 and 2016, revealing the causes of any negative trends. Changes in the country's economy severely affected socially offending labour market participants, with youths and unskilled employees concerned. Unemployment in Lithuania is structurally unfavorable, mainly consisting of low-skilled or unskilled people who are not prepared for competing in the labour market, have no job skills or have lost contact with the market. However, a strong positive trend in the country's labour market was also identified in the form of a decrease in youth unemployment. As unemployment among this segment of the population has a significant negative economic and social impact, it is important to maintain positive developments here in the future.*

*The results of the survey aided an evaluation of changes and the outlook for future prospects in the Lithuanian labour market. The employment rate and average annual unemployment forecast for 2017 and 2018 indicated that employment should continue to rise, with this figure expected to reach 70.84% in 2018. The unemployment rate is, meanwhile, expected to decline, with the number of unemployed reaching 123.96 thousand in 2018.*

**Keywords:** labour market, employment, unemployment, changes, perspectives

---

**Oksana Tomaševičienė**, Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto magistrantė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo rinka, užimtumas ir nedarbas.

**Julija Staroselskaja**, Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Finansų katedros lektorė, socialinių mokslų daktarė. Mokslinių tyrimų kryptys: viešieji finansai, finansinė analizė.

**Oksana Tomaševičienė**, Vilnius University, Faculty of Economics, master's degree student of social sciences. Research interests: labour market, employment and unemployment.

**Julija Staroselskaja**, Vilnius University, Faculty of Economics, Finance Department, lecturer, doctor of social sciences. Research interests: public finance, financial analysis.