



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Darbuotojų skurdo riziką lemiantys veiksniai Lietuvoje

Magistro baigiamasis projektas

Iveta Sakalavičiūtė

Projekto autorė

Doc. dr. Daiva Laskienė

Vadovė

Kaunas, 2026



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Darbuotojų skurdo riziką lemiantys veiksniai Lietuvoje

Magistro baigiamasis projektas

Ekonomika (6211JX040)

Iveta Sakalavičiūtė

Projekto autorė

Doc. dr. Daiva Laskienė

Vadovė

Prof. dr. Irena Pekarskienė

Recenzentė

Kaunas, 2026



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Iveta Sakalavičiūtė

Darbuotojų skurdo riziką lemiantys veiksniai Lietuvoje

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad:

1. baigiamąjį projektą parengiau savarankiškai ir sąžiningai, nepažeisdama(s) kitų asmenų autoriaus ar kitų teisių, laikydamasi(s) Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo nuostatų, Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) intelektinės nuosavybės valdymo ir perdavimo nuostatų bei Universiteto akademinės etikos kodekse nustatytų etikos reikalavimų;
2. baigiamajame projekte visi pateikti duomenys ir tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti teisėtai, nei viena šio projekto dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar elektroninių šaltinių, visos baigiamojo projekto tekste pateiktos citatos ir nuorodos yra nurodytos literatūros sąrašė;
3. įstatymų nenumatytų piniginių sumų už baigiamąjį projektą ar jo dalis niekam nesu mokėjęs (-usi);
4. suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo ar kitų asmenų teisių pažeidimo faktui, man bus taikomos akademinės nuobaudos pagal Universitete galiojančią tvarką ir būsiu pašalinta(s) iš Universiteto, o baigiamasis projektas gali būti pateiktas Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybai nagrinėjant galimą akademinės etikos pažeidimą.

Iveta Sakalavičiūtė

Patvirtinta elektroniniu būdu

Iveta Sakalavičiūtė. Darbuotojų skurdo riziką lemiantys veiksniai Lietuvoje. Magistro baigiamasis projektas / vadovė Doc. dr. Daiva Laskienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Ekonomika, Socialiniai mokslai.

Reikšminiai žodžiai: darbuotojų skurdas, darbuotojų skurdo rizikos lygis, individualios aplinkos veiksniai, darbo rinkos veiksniai, politiniai veiksniai, Lietuva.

Kaunas, 2026. 67 p.

Santrauka

Tradiciskai užimtumas buvo suvokiamas kaip pagrindinis socialinės integracijos ir ekonominio stabilumo užtikrinimo priemonė, tačiau naujausi tyrimai vis dažniau rodo, kad vien darbo turėjimas nebūtinai garantuoja pakankamas pajamas ar tinkamą gyvenimo lygį. Dalis darbuotojų, nors dalyvauja darbo rinkoje, vis tiek susiduria su finansiniais sunkumais, kai jų ar jų namų ūkio pajamos nėra pakankamos būtiniams poreikiams tenkinti bei ekonominiam saugumui užtikrinti. Tai rodo, kad šiuolaikinėje visuomenėje skurdas tampa ne tik nedarbo, bet ir užimtumo problema.

Tyrimo objektas. Darbuotojų skurdą lemiantys veiksniai Lietuvoje.

Tyrimo tikslas - įvertinti veiksnius, kurie daro įtaką darbuotojų skurdo rizikos lygio rizikai bei nustatyti, kurie iš jų turi didžiausią poveikį.

Pirmoje dalyje aptiriama tyrimo problematika bei tendencijos: įvertinamos literatūros autorių įžvalgos ir tyrimai darbuotojų skurdo tema. Išskiriami pagrindiniai veiksniai lemiantys darbuotojų skurdą ir jo paplitimą. Taip pat apžvelgiama statistika vertinant kaip keitėsi darbuotojų skurdo rizikos lygis, užimtumo lygis bei minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio tendencijos Lietuvoje ir Europos sąjungoje.

Antroje dalyje apžvelgiami teoriniai sprendiniai, apimantys darbuotojų skurdo sampratą, teorines kryptis. Detaliau aptariamos darbuotojų skurdą lemiantys veiksniai, jie suskirstomi į tris pagrindines grupes: individualią aplinką, kurią sudaro asmens amžius, lytis, išsilavinimo lygis ir namų ūkio sudėtis. Darbo rinkos aplinka, kurią sudaro darbo sutarties tipas, intensyvumas, profesinė sritis. Institucinė aplinka, kurią sudaro minimalus darbo užmokestis bei mokesstinė sistema.

Trečioje dalyje aprašoma tyrimo metodologija, kuri yra skirta įvertinti darbuotojų skurdo veiksnius, kurie skirti empiriniam vertinimui. Aprašomi pasirinkti tyrimo kintamieji, jų laikotarpiai bei aptariami analizės etapai.

Ketvirtojoje darbo dalyje atliktos ekonometrinės analizės rezultatai parodė, kad darbuotojų skurdo rizikos lygį Lietuvoje reikšmingai veikia dalinis užimtumas, savarankiškai dirbančių asmenų skaičius, terminuotos darbo sutartys bei namų ūkių su vaikais kintamasis. Atlikta analizė atskleidė, kad šių veiksnių didėjimas yra susijęs su didesniu darbuotojų skurdo rizikos lygiu. Taip pat nustatyta, kad vienišų asmenų skaičius turi reikšmingą priežastinį ryšį su darbuotojų skurdo rizikos lygiu, tačiau šis poveikis pasireiškia tik po tam tikro laikotarpio. Tuo tarpu aukštojo ir vidurinio išsilavinimo, pilno užimtumo, minimalaus bei vidutinio darbo užmokesčio kintamųjų statistiškai reikšmingas poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui nebuvo nustatytas.

Iveta Sakalvičiūtė. Factors Determining the Risk of In-Work Poverty in Lithuania. Master's Final Degree Project / supervisor Assoc. Prof. Daiva Laskienė; School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Economics, Social Science.

Keywords: In-work poverty, in-work poverty rate, individual-level factors, labour market factors, political factors, Lithuania.

Kaunas, 2026. 67 p.

Summary

Traditionally, employment has been perceived as the primary means of ensuring social integration and economic stability; however, recent studies increasingly demonstrate that having a job does not necessarily guarantee sufficient income or an adequate standard of living. Some workers, despite continuous participation in the labour market, still face financial difficulties when their own or their household's income is insufficient to meet basic needs and ensure economic security. This indicates that in contemporary society poverty is becoming not only an issue of unemployment, but also of employment.

Research object: Determinants of in-work poverty in Lithuania.

Research aim: To evaluate the factors that influence the risk level of in-work poverty and determine which of them have the greatest impact..

The first part discusses the research problem and main trends by reviewing insights and findings from the academic literature on in-work poverty. It identifies the key factors influencing the occurrence and prevalence of in-work poverty. In addition, statistical data are analyzed to evaluate changes in the level of in-work poverty, employment rates, and trends in minimum and average wages in Lithuania and the European Union.

The second part presents the theoretical framework, including the concept and main theoretical approaches to in-work poverty. It provides a more detailed analysis of the factors determining in-work poverty, which are grouped into three main categories: individual factors (age, gender, education level, and household composition), labour market factors (type of employment contract, work intensity, and occupational field), and institutional factors (minimum wage and the tax system).

The third part describes the research methodology used to assess the determinants of in-work poverty. It outlines the selected variables, the time periods analyzed, and the main stages of the empirical analysis.

The econometric analysis conducted in the fourth part of the thesis showed that in-work poverty in Lithuania is significantly affected by part-time employment, self-employment, fixed-term employment contracts, and households with children. The results revealed that increases in these factors are associated with higher levels of in-work poverty. A significant causal relationship was also found between the number of single people and in-work poverty, although this effect appears only after a certain period. Meanwhile, no statistically significant effect was identified for higher and secondary education, full-time employment, minimum wage, or average wage variables.

Turinys

Lentelių sąrašas	6
Paveikslų sąrašas	7
Įvadas.....	8
1. Darbuotojų skurdo rizikos veiksnių problematikos pagrindimas	10
1.1. Darbuotojų skurdo rizikos veiksnių ištyrimo lygmuo	10
1.2. Darbuotojų skurdo tendencijos Lietuvoje	13
2. Darbuotojų skurdą lemiančių veiksnių teorinis pagrindimas.....	19
2.1. Darbuotojų skurdo samprata.....	19
2.2. Darbuotojų skurdo vertinimo metodai.....	20
2.3. Darbuotojų skurdo teorinės kryptys	21
2.4. Darbuotojų skurdą lemiantys veiksniai	24
2.4.1. Individualios aplinkos veiksniai.....	26
2.4.2. Darbo rinkos aplinkos veiksniai	32
2.4.3. Politinės aplinkos veiksniai	36
3. Darbuotojų skurdo riziką lemiančių veiksnių Lietuvoje tyrimo metodologija	40
4. Darbuotojų skurdo riziką lemiantys veiksniai Lietuvoje tyrimas	44
4.1. Darbuotojų skurdo riziką lemiantys veiksniai Lietuvoje statistinė analizė	44
4.2. Ekonometrinių modelių kūrimas bei vertinimas	49
4.3. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija.....	59
Išvados	62
Literatūros sąrašas	63
Informacijos šaltinių sąrašas	67

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Priklausomas kintamasis	40
2 lentelė. Individualios aplinkos rodikliai	40
3 lentelė. Darbo rinkos aplinkos veiksniai	41
4 lentelė. Politinės – institucinės aplinkos rodikliai.....	41
5 lentelė. Laiko eilučių stacionarumo vertinimo rezultatai.....	49
6 lentelė. Koreliacinės analizės rezultatai	51
7 lentelė. Granger priežastingumo testo rezultatai.....	52
8 lentelė. PTR modelio tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir asmenų dirbančių daliniu etatu įverčiai	53
9 lentelė. PTR modelio tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir asmenų dirbančių savarankiškai įverčiai	54
10 lentelė. PTR modelio tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir asmenų dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį įverčiai	55
11 lentelė. PTR modelio tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir namų ūkių su vaikais įverčiai	56
12 lentelė. SC reikšmės	57
13 lentelė. Darbuotojų skurdo ir vienišų asmenų ARDL(4,3) modelio rezultatai	57
14 lentelė. Veiksnių įtakos darbuotojų skurdo rizikai Lietuvoje apibendrinimas.....	59

Paveikslų sąrašas

1 pav. Darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje ir ES - 27, 2024 m., proc., Šaltinis: Eurostat (2026).	13
2 pav. Darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje ir ES - 27, 2005 - 2024 m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).	14
3 pav. Užimtumo lygis Lietuvoje ir ES - 27, 2009 – 2025 m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).	15
4 pav. Darbuotojų skurdo rizikos lygis pagal lytį, 2008 – 2025m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).	17
5 pav. Darbuotojų skurdo rizikos lygis pagal amžių, 2008 – 2025m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).	17
6 pav. Darbo rinkos segmentacija	22
7 pav. Darbuotojų skurdą lemiantys veiksniai	25
8 pav. Individualios aplinkos veiksniai	26
9 pav. Darbo rinkos aplinkos veiksniai	32
10 pav. Politinės aplinkos veiksniai	36
11 pav. Lietuvos vidutinio darbo užmokesčio ir minimalaus darbo užmokesčio pokyčiai lyginant su darbuotojų skurdo lygiu, 2008 – 2025m., Eur. Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2026).	44
12 pav. Lietuvos išsilavinimo pokyčiai, 2008 – 2025m., tūkst. Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2026).	45
13 pav. Namų ūkio sudėties pokyčiai Lietuvoje, 2008 – 2025m., tūkst. Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2026).	46
14 pav. Užimtumo intensyvumu pokyčiai Lietuvoje, 2008 – 2025m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).	47
15 pav. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys asmenys Lietuvoje, 2008 – 2025m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).	48
16 pav. Savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje, 2008 – 2025m. tūkst. Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025).	49

Ivadas

Darbuotojų skurdas yra vienas paradoksaliausių šiuolaikinės socialinės ir ekonominės raidos reiškinų, nes jis paneigia ilgą laiką vyravusią prielaidą, kad darbas savaime garantuoja apsaugą nuo skurdo. Tradiciškai užimtumas buvo laikomas pagrindine priemone socialinei integracijai ir ekonominiam saugumui užtikrinti, tačiau pastarųjų dešimtmečių tyrimai vis dažniau rodo, kad pats darbo turėjimas nebūtinai reiškia pakankamas pajamas ar orias gyvenimo sąlygas. Dalis darbuotojų, nepaisant nuolatinio dalyvavimo darbo rinkoje, susiduria su situacija, kai jų ar jų namų ūkio pajamos neleidžia patenkinti bazinių poreikių ir užtikrinti stabilaus gyvenimo. Tai leidžia teigti, kad skurdas šiuolaikinėse visuomenėse vis dažniau tampa ne tik nedarbo, bet ir paties užimtumo problema.

Mokslinėje literatūroje darbuotojų skurdas apibrėžiamas kaip būseną, kai asmuo dirba, tačiau jo disponuojamos pajamos, įvertinus namų ūkio sudėtį, išlieka žemiau skurdo rizikos ribos (Brown ir kt., 2022). Ši samprata pabrėžia, kad skurdo rizika vertinama ne individualiu, o namų ūkio lygmeniu, todėl net ir pakankamos individualios pajamos nebūtinai užtikrina apsaugą nuo skurdo, jei asmuo išlaiko daugiau šeimos narių ar neturi papildomų pajamų šaltinių. Dėl šios priežasties darbuotojų skurdas laikomas daugialypiu reiškiniu, kuris susiformuoja darbo rinkos, šeimos struktūros ir socialinės politikos sąveikoje.

Darbuotojų skurdo problemos aktualumas ypač išaugo pastaraisiais dešimtmečiais, kai daugelyje šalių vyko reikšmingi darbo rinkos pokyčiai. Didėjantis užimtumo lankstumas, netipinių darbo formų plitimas, darbo sutarčių trumpėjimas, dalinio etato paplitimas bei savarankiško darbo augimas keičia tradicinį darbo ir pajamų ryšį. Darbo santykiai tampa mažiau stabilūs, o tai didina pajamų nepastovumą ir ekonominę nesaugumą net dirbantiems asmenims. Dėl to darbuotojų skurdas vis dažniau suvokiamas kaip struktūrinė problema, kylanti iš pačios darbo rinkos organizavimo būdo, o ne tik iš individualių aplinkybių ar asmeninių pasirinkimų.

Be to, darbuotojų skurdas kelia iššūkių ir gerovės valstybės sampratai. Socialinės politikos tikslas tradiciškai buvo užtikrinti, kad darbas būtų pagrindinis kelias iš skurdo, tačiau darbuotojų skurdo paplitimas rodo, jog valstybės politika ne visuomet veikia efektyviai. Jei net dirbdamas asmuo lieka skurdo rizikoje, kyla klausimas dėl darbo užmokesčio lygio, mokesčių ir išmokų sistemų veiksmingumo. Todėl darbuotojų skurdas tampa svarbiu indikatoriumi, leidžiančiu vertinti ne tik darbo rinkos, bet ir visos socialinės politikos efektyvumą.

Tyrimo objektas. Darbuotojų skurdą lemiantys veiksniai Lietuvoje.

Tyrimo tikslas – Įvertinti ekonominių, socialinių ir darbo rinkos veiksnių poveikį darbuotojų skurdo rizikai Lietuvoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbuotojų skurdo problematiką ir jos mastą Lietuvoje.
2. Išanalizuoti teorines įžvalgas, aiškinančias darbuotojų skurdo sampratą, veiksnius.
3. Parengti darbuotojų skurdo veiksnių poveikio vertinimo metodologiją.
4. Atlikti empirinį darbuotojų skurdo veiksnių poveikio vertinimą Lietuvoje ir interpretuoti gautus rezultatus.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, aprašomoji statistinių duomenų analizė, koreliacinė analizė, ekonometrinė (regresinė) analizė, rezultatų interpretavimo ir palyginamoji analizė.

1. Darbuotojų skurdo rizikos veiksnių problematikos pagrindimas

1.1. Darbuotojų skurdo rizikos veiksnių ištyrimo lygmuo

Darbuotojų skurdas yra viena iš aktualiausių šiuolaikinės socialinės ir ekonominės problemų, atskleidžianti darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemų ribotumą užtikrinant pakankamą gyvenimo lygį visiems dirbantiems asmenims. Tradiciškai darbas buvo laikomas pagrindine priemone išvengti skurdo ir socialinės atskirties, tačiau pastaraisiais dešimtmečiais vis dažniau pastebima, kad net ir turint darbą dalis gyventojų nesugeba užsitikrinti pakankamų pajamų oriam pragyvenimui. Tai rodo, kad vien tik užimtumas nebėra pakankama sąlyga ekonominiam saugumui užtikrinti.

Darbuotojų skurdo problema literatūroje aprašoma įvairiai – nėra priimto vieno bendro apibrėžimo. Plačiausiai šis reiškinys suprantamas kaip situacija, kai asmuo dirba, tačiau jo gaunamos pajamos vis tiek yra nepakankamos išvengti skurdo. Dauguma autorių sutaria, kad darbuotojų skurdas – tai daugialypis reiškinys, susijęs ne tik su pajamų lygiu, bet ir su kitomis priežastimis. Nors pajamos priskiriamos individui kaip jo gaunamas darbo užmokestis ar savarankiškos veiklos pajamos, darbuotojų skurdas dažniausiai vertinamas namų ūkio lygmeniu. Tai reiškia, kad asmens ekonominė padėtis priklauso ne tik nuo jo individualių pajamų, bet ir nuo bendrų namų ūkio pajamų bei namų ūkio narių skaičiaus (Brown ir kt., 2022). Tokiu atveju asmuo gali gauti pakankamai dideles ar net aukštas pajamas ir individualiai nebūti laikomas skurstančiu, tačiau dėl didelio išlaikomų asmenų skaičiaus jo namų ūkio pajamos gali sumažėti iki lygio, esančio žemiau skurdo ribos, todėl toks asmuo gali būti priskiriamas prie skurstančiųjų. (Aprea ir kt., 2025). Toks disbalansas tarp asmeninių pajamų ir bendro šeimos išlaikymo krūvio yra ypač svarbus vertinant darbuotojų skurdą, nes jis parodo, jog socialinė gerovė priklauso ne tik nuo pajamų dydžio, bet ir nuo konteksto, kuriame asmuo gyvena.

Vienas dažniausiai mokslinėje literatūroje akcentuojamų požiūrių yra tas, kad darbuotojų skurdas atskleidžia susilpnėjusį ryšį tarp dalyvavimo darbo rinkoje ir ekonominio saugumo užtikrinimo. Kitaip tariant, vien tik darbo turėjimas nebeužtikrina pakankamų pajamų stabilumui ir gyvenimo poreikių patenkinimui, todėl dalis darbuotojų asmenų išlieka ekonomiškai pažeidžiami nepaisant jų užimtumo. Crettaz ir Bonoli (2011) teigia, jog darbuotojų skurdas tai situacija, kai darbas nebėra pakankama sąlyga apsaugoti nuo skurdo, todėl vien užimtumas nebegali būti laikomas pagrindine ekonominio saugumo priemone. Kitaip tariant, darbuotojų skurdas rodo, kad tradicinis darbo modelis, pagal kurį dalyvavimas darbo rinkoje garantuoja pakankamą gyvenimo lygį, šiuolaikinėje visuomenėje nebeveikia.

Šią poziciją papildo tyrimai, pabrėžiantys darbo rinkos struktūrinius pokyčius. Popelo ir kt. (2021), atkreipia dėmesį, kad šiuolaikinė ekonomika, prisitaikydama prie skaitmenizacijos ir globalių pokyčių, vis labiau remiasi nestandartinėmis užimtumo formomis: terminuotais kontraktais, laikinu darbu, nevisu darbo laiku ar savarankišku darbu be socialinių garantijų. Tokios užimtumo formos didina pajamų nestabilumą ir skurdo riziką net dirbantiems, todėl pats darbo turėjimas nebeužtikrina ekonominio saugumo. Panašiai Brady ir kt. (2013) autoriai darbuotojų skurdą apibrėžia kaip socialinės nelygybės formą, kuri kyla pačios darbo rinkos struktūros ir jos kuriamų darbo vietų kokybės. Jų požiūriu, problema slypi ne individualiose darbuotojų savybėse, bet ir tai, kad rinka sistemingai kuria per daug menkai apmokamų ir nestabilių darbo vietų.

Kiti autoriai didesnę dėmesį skiria institucijų ir socialinės politikos vaidmeniui. Hallerod ir kt. (2015), teigia, kad darbuotojų skurdas pirmiausia yra ne individualių gebėjimų ar pastangų trūkumo rezultatas, bet valstybės socialinės politikos ir darbo rinkos reguliavimo nesėkmių pasekmė. Jų

nuomone, rinka savaime generuoja nelygybę, todėl būtent valstybė per mokesčių sistemą, socialines išmokas, minimalaus darbo užmokesčio politiką turi užtikrinti, kad dirbantys žmonės nebūtų palikti skurde. Jei dirbantieji vis tiek lieka žemiau skurdo ribos, tai rodo nepakankamą institucijų gebėjimą kontroliuoti rinkos kuriamus netolygumus.

Dar kiti autoriai darbuotojų skurdą analizuoja per šeimos ir namų ūkio perspektyvą. Marx ir kt. (2015), pabrėžia, kad šis reiškinys negali būti suprantamas vien per individualaus atlyginimo lygį, nes skurdas formuojasi namų ūkio lygmeniu. Jis priklauso nuo to, kiek šeimoje yra išlaikytinių, ar dirba abu suaugusieji, kokios yra būsto išlaidos, vaikų priežiūros kaštai ir kiti veiksniai. Todėl net ir pakankamas individualus atlyginimas tam tikrose šeimos situacijose gali būti nepakankamas, kad būtų išvengta skurdo.

Nepaisant šių nesutarimų, tarp autorių egzistuoja labai aiškus sutarimas dėl kelių dalykų. Darbuotojų skurdas laikomas struktūriniu, o ne individualia problema – jis nėra tik asmeninių nesėkmių ar pastangų stokos rezultatas, bet kyla iš ekonomikos, darbo ir socialinės apsaugos organizavimo būdo. Sutariama, kad darbuotojų skurdas yra daugialypis reiškinys, kylantis daugelio sąveikų, o ne iš vieno veiksnio.

Mokslinėje literatūroje vis dažniau pabrėžiama, kad ryšys tarp darbo ir skurdo yra ne vienakryptis, bet abipusis. Tradiciškai darbas buvo laikomas pagrindine priemone išbristi iš skurdo, tačiau naujesni tyrimai rodo, kad skurdas pats savaime gali tapti veiksniumi, ribojančiu galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje. Kitaip tariant, skurdas yra ne tik pajamų trūkumo ar prastos užimtumo kokybės pasekmė, bet gali būti ir priežastis, kuri apsunkina išėjimą iš šios padėties. D'Aguzzo ir kt. (2025), tyrimas parodė, kad asmenys, kurie gyvena skurde, turi mažesnes galimybes vėliau įsidarbinti ar pereiti į stabilesnį ir geriau apmokamą darbą. Šias ribotas galimybes darbo rinkoje iš dalies lemia tai, kad skurde gyvenantys asmenys dažnai susiduria su papildomais sunkumais – ribota kvalifikacija, prastesne fizine ar psichine sveikata, menkesniu socialiniu kapitalu, mažesniu informuotumu apie darbo galimybes ar ribotais finansiniais ištekliais investuoti į mokymąsi ar persikvalifikavimą. Dėl šių priežasčių skurdas gali tapti veiksniumi, kuris pats palaiko savo tęstinumą. Toks požiūris leidžia darbuotojų skurdą suvokti kaip užburto rato dalį – darbas teoriškai turėtų būti kelias iš skurdo, tačiau skurdas mažina galimybes gauti geresnį darbą. Šią situaciją akcentuoja ir Gomis ir kt. (2020), pabrėždami, kad nepakankamos kokybės darbai negali užtikrinti deramo pragyvenimo lygio, todėl pats darbo faktas tampa nepakankama sąlyga socialiniam saugumui.

Skurdas mokslinėje literatūroje vis dažniau suvokiama ne tik kaip materialinio nepritekliaus problema, bet ir kaip socialinės atskirties reiškinys. Gyventi žemiau skurdo ribos dažnai reiškia ne tik negalėjimą patenkinti pagrindinių poreikių, bet ir ribotas galimybes dalyvauti visuomeniniame gyvenime, palaikyti socialinius ryšius, realizuoti save ar planuoti ateitį (Gangopadhyay ir kt., 2014). Skurdas ilgai veikia ne tik materialinius išteklius, bet ir žmogaus savivertę, psichologinę būklę bei socialinę tapatybę. Asmenys, gyvenantys skurde, dažniau patiria gėdą, izoliaciją, nepasitikėjimą institucijomis ir netgi sumažėjusias lūkesčių ribas, kurios dar labiau riboja jų galimybes keisti situaciją. Tai gali sukurti uždarą ciklą, kuriame materialinis trūkumas stiprina socialinę atskirtį, o socialinė atskirtis – sunkina išėjimą iš skurdo.

Vieną svarbiausių dirbančiųjų skurdo tyrimų Lietuvoje atliko Miežienė ir Krutulienė (2017). Autorės pažymi, kad dirbančiųjų skurdo problema Lietuvoje ilgą laiką nesulaukė pakankamo dėmesio, nes buvo manoma, kad dalyvavimas darbo rinkoje savaime sumažina skurdo riziką. Tačiau tyrimo

rezultatai atskleidė, kad net ir dirbantys asmenys gali susidurti su finansiniais sunkumais dėl nepakankamų pajamų ar nestabilių darbo santykių. Tyrime nustatyta, kad viena svarbiausių dirbančiųjų skurdo priežasčių Lietuvoje yra mažas darbo intensyvumas. Asmenys, kurie dirba ne visą darbo laiką arba susiduria su ilgesniais nedarbo laikotarpiais, dažniau patenka į skurdo rizikos grupę.

Miežienė ir Krutulienė (2017) taip pat pabrėžia, kad dirbančiųjų skurdo rizika Lietuvoje ypač didelė tarp vienišų tėvų, daugiavaikių šeimų bei žemesnio išsilavinimo darbuotojų. Tyrime akcentuojama, kad šeimos sudėtis yra vienas svarbiausių dirbančiųjų skurdą lemiančių veiksnių, nes net ir dirbančio asmens pajamų gali nepakakti didesnio namų ūkio poreikiams patenkinti. Autorės taip pat pažymi, kad dirbančiųjų skurdo problema glaudžiai susijusi su darbo rinkos segmentacija. Laikinas darbas, ne visas darbo laikas ir nestabilios darbo sutartys didina pajamų neužtikrintumą ir mažina galimybes išvengti skurdo.

Lietuvos tyrimuose dažnai akcentuojamas ir minimalaus darbo užmokesčio vaidmuo mažinant dirbančiųjų skurdą. Linkevič (2023) pažymi, kad mažos darbo pajamos išlieka viena pagrindinių skurdo priežasčių Lietuvoje. Tyrime teigiama, kad minimalaus darbo užmokesčio didinimas gali prisidėti prie dirbančiųjų skurdo mažinimo, tačiau vien šios priemonės nepakanka. Autorė pabrėžia, kad dirbančiųjų skurdą lemia ir kiti veiksniai, tokie kaip mokesčių sistema, socialinių išmokų efektyvumas, infliacija bei būsto išlaidos. Tyrime taip pat pažymima, kad spartus kainų augimas gali sumažinti realųjį darbo užmokestį ir padidinti finansinį pažeidžiamumą net tarp dirbančiųjų asmenų.

Dalis Lietuvos tyrimų orientuojasi į regioninius dirbančiųjų skurdo skirtumus. Tyrimuose pažymima, kad kaimo vietovėse dirbančiųjų skurdo rizika yra didesnė nei miestuose. Tai siejama su mažesniu darbo užmokesčiu, ribotomis užimtumo galimybėmis ir didesniu sezoninio darbo paplitimu. Taip pat pabrėžiama, kad regioniniai skirtumai Lietuvoje glaudžiai susiję su ekonominės plėtros netolygumais bei investicijų koncentracija didžiuosiuose miestuose.

Lietuvos mokslininkai taip pat analizuoja socialinės apsaugos sistemos poveikį dirbančiųjų skurdui. Miežienė ir Krutulienė (2017) pažymi, kad Lietuvos socialinės apsaugos sistema ilgą laiką buvo labiau orientuota į bedarbių ar socialinės rizikos grupių apsaugą, tačiau mažiau dėmesio skyrė mažas pajamas gaunantiems dirbantiesiems. Tyrimuose akcentuojama, kad nepakankamai išplėtotą socialinių išmokų sistema gali riboti galimybes sumažinti dirbančiųjų skurdo mastą. Taip pat pažymima, kad trumpalaikis darbo netekimas arba pajamų sumažėjimas gali greitai padidinti namų ūkių skurdo riziką.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų skurdas mokslinėje literatūroje suvokiamas kaip sudėtingas, daugialypis ir struktūrinis reiškinys, kurio negalima paaiškinti vien individualių pajamų trūkumu ar nepakankamomis asmens pastangomis. Darbuotojų skurdas atskleidžia susilpnėjusį ryšį tarp darbo ir ekonominio saugumo bei parodo, kad darbas šiuolaikinėje visuomenėje vis dažniau nebegarantuoja oraus pragyvenimo. Šį reiškinį lemia darbo rinkos pokyčiai, pasireiškiantys nestabilių, menkai apmokamų ir neapsaugotų darbo vietų kiekiu, politikos nesugebėjimo kompensuoti rinkos kuriamą nelygybę ribotumas bei namų ūkio kontekstas, kuriame individualios pajamos dažnai turi išlaikyti didesnę priklausomų asmenų skaičių. Be to, vis labiau pabrėžiama, kad ryšys tarp darbo ir skurdo gali būti abipusis – skurdas ne tik kyla dėl prastų darbo sąlygų, bet ir pats riboja galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje, taip formuodamas užburtą ratą. Kartu skurdas vis dažniau suprantamas ne vien kaip materialinis nepriteklus, bet ir kaip socialinės atskirties būseną, susijusią su ribotomis dalyvavimo visuomenėje, savirealizacijos ir ateities planavimo galimybėmis. Todėl

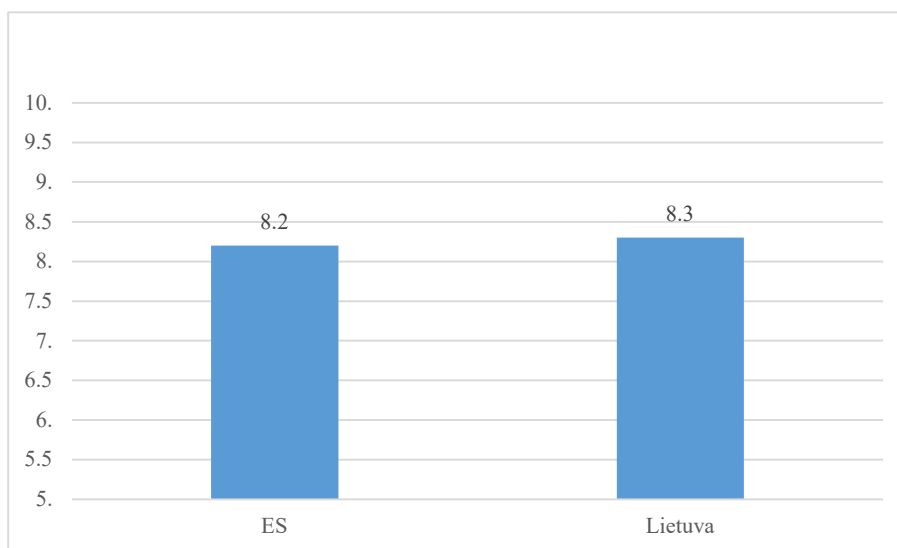
darbuotojų skurdas parodo, kad dabartinė ekonominė ir socialinė sistema nebesugeba užtikrinti, jog darbas būtų patikimas kelias į ekonominį saugumą ir visavertį gyvenimą.

1.2. Darbuotojų skurdo tendencijos Lietuvoje

Siekiant išsamiai įvertinti darbuotojų skurdo tendencijas Lietuvoje, svarbu analizuoti šalies situaciją platesniame Europos Sąjungos kontekste. Lyginant Lietuvą su kitomis Europos Sąjungos (toliau – ES) šalimis, naudojamas ES-27 rodiklis, apimantis visas 27 valstybes nares. Toks palyginimas leidžia nustatyti, ar darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje išsiskiria iš bendrų ES tendencijų, bei įvertinti šalies padėtį kitų valstybių atžvilgiu.

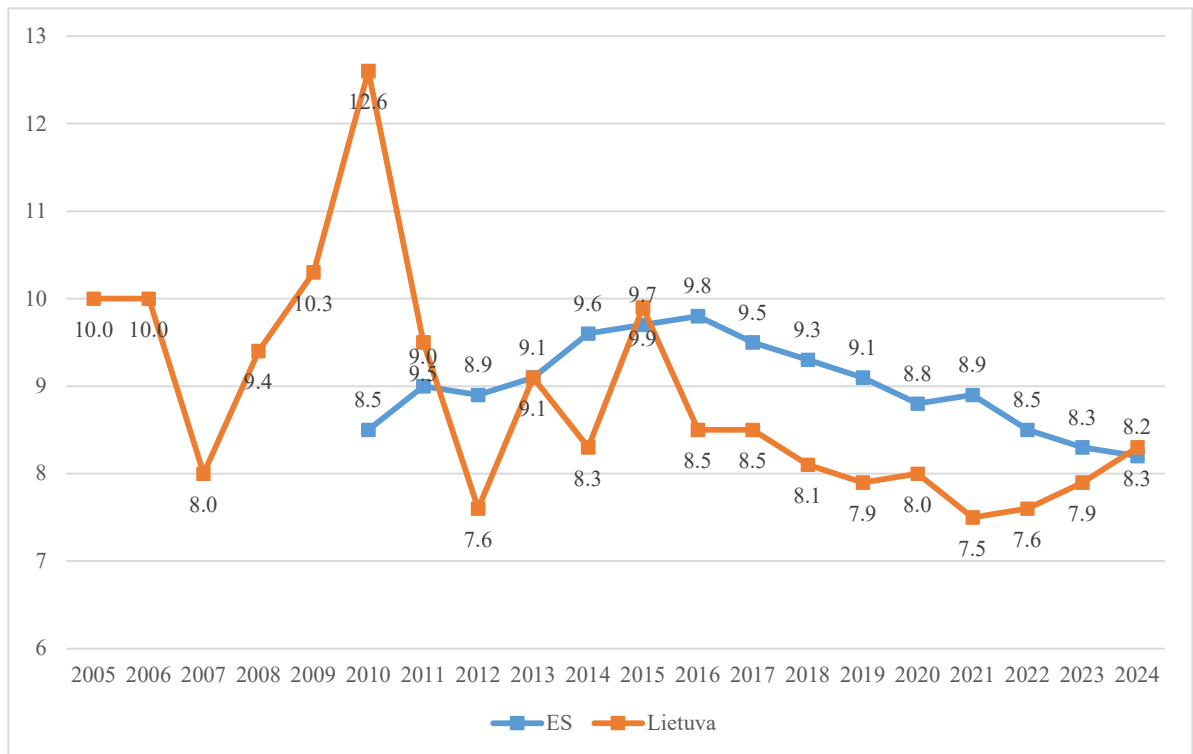
Pateiktame paveiksle (žr. 1 pav.) pateikiamas darbuotojų skurdo rizikos lygio palyginimas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje 2024 m. Duomenys rodo, kad Europos Sąjungos vidurkis siekia 8,2 proc., tuo tarpu Lietuvoje darbuotojų skurdo rizikos lygis yra šiek tiek aukštesnis – 8,3 proc.

Nors skirtumas tarp šių dviejų reikšmių yra nedidelis, jis leidžia daryti išvadą, kad darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje iš esmės atitinka Europos Sąjungos vidurkį. Tai rodo, kad Lietuva pagal neišsiskiria iš bendro ES konteksto, o darbuotojų skurdo problema yra panašaus masto kaip ir daugelyje kitų Europos Sąjungos valstybių.



1 pav. Darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje ir ES - 27, 2024 m., proc., Šaltinis: Eurostat (2026).

Analizuojant 2005–2024 m. laikotarpio duomenis matyti darbuotojų skurdo rizikos lygio tendencijos Lietuvoje ir Europos Sąjungoje (žr. 2 pav.), tačiau jos nėra vienodos. Dėl duomenų prieinamumo Lietuvos darbuotojų skurdo rizikos lygio laiko eilutė yra ilgesnė nei Europos Sąjungos, todėl Lietuvos atveju galima išsamiau įvertinti ilgesnio laikotarpio pokyčius.



2 pav. Darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje ir ES - 27, 2005 - 2024 m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).

Europos Sąjungos darbuotojų skurdo rizikos lygis nagrinėjamu laikotarpiu nėra visiškai stabilus ir pasižymi tam tikrais svyravimais. Ankstyvuju laikotarpiu darbuotojų skurdo rizikos lygis palaipsniui didėjo ir 2015–2016 m. pasiekė aukščiausias reikšmes (9,7–9,8 %). Tačiau nuo 2017 m. galima pastebėti mažėjimo tendenciją – darbuotojų skurdo rizikos lygis pradeda nuosekliai mažėti, nors ir išlieka nedideli svyravimai. 2024 m. jis sumažėja iki 8,2 %, kas rodo tam tikrą situacijos gerėjimą ilguoju laikotarpiu.

Tuo tarpu Lietuvos darbuotojų skurdo rizikos lygis yra labiau kintantis ir pasižymi didesniais svyravimais. Ankstyvuju laikotarpiu rodiklis svyravo apie 8–10 %, tačiau 2010 m. pasiekė aukščiausią reikšmę –12,6 %, kas gali būti siejama su ekonominės krizės padariniais ir darbo rinkos nestabilumu. Vėlesniais metais stebimas reikšmingas sumažėjimas jau iki 2012 darbuotojų skurdo rizikos lygis sumažėjo iki 7,6 %. Vis dėlto, 2012–2016 m. laikotarpiu darbuotojų skurdo rizikos lygis buvo nepastovus vienais metais didėdamas, kitais mažėdamas. Nuo 2016 m. iki 2021 m. galima įžvelgti stabilesnę mažėjimo tendenciją, kai darbuotojų skurdo rizikos lygis palaipsniui mažėjo. Tačiau nuo 2022 m. vėl stebimas nedidelis augimas, dėl kurio 2024 m. Lietuvos rodiklis pasiekia apie 8,3 % ir tampa šiek tiek aukštesnis nei Europos Sąjungos vidurkis. Nepaisant šių svyravimų, didžiąją nagrinėjamo laikotarpio dalį Lietuvos darbuotojų skurdo rizikos lygis buvo mažesnis nei ES vidurkis.

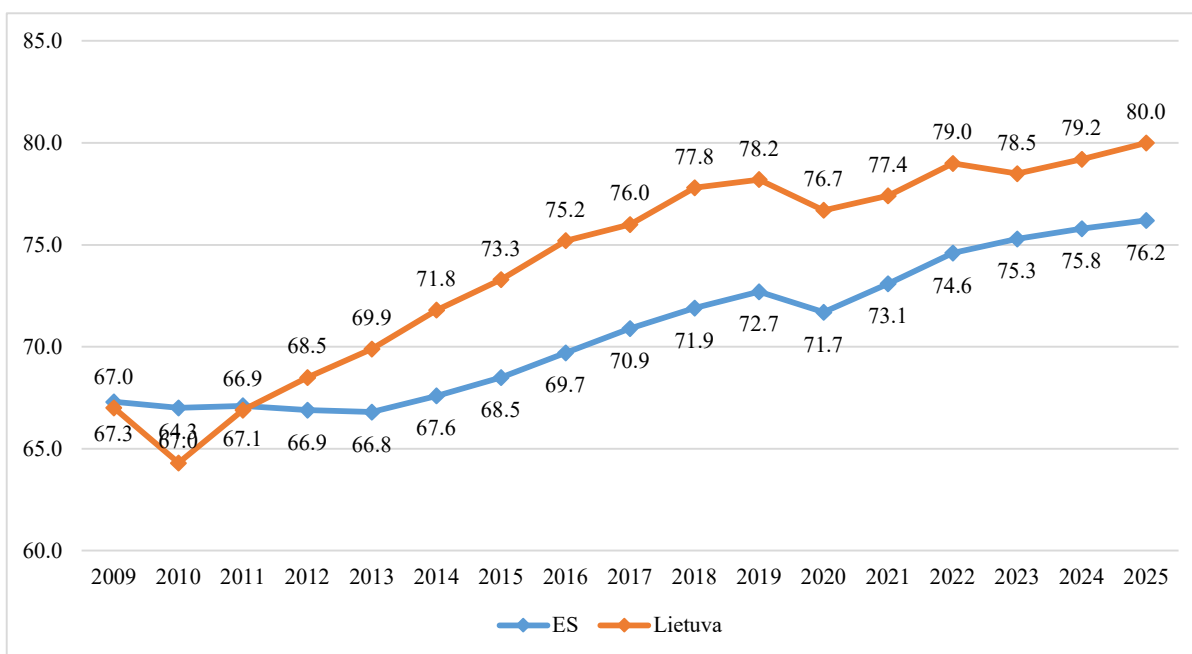
Vertinant laikotarpį, Lietuvos atveju galima išskirti kelis pagrindinius etapus:

- 2005–2010 m. – dideli svyravimai ir reikšmingas augimas, pasiekiant aukščiausią lygį po ekonominės krizės;
- 2011–2012 m. – spartus darbuotojų skurdo rizikos lygio mažėjimas;
- 2012 – 2016 m. – dideli svyravimai;

- 2016–2021 m. – mažėjanti tendencija, tačiau šiek tiek svyruojantis darbuotojų skurdo rizikos lygis;
- 2021–2024 m. – nedidelis augimas, kuris gali būti siejamas su COVID-19 pandemija.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų skurdo rizikos lygis Europos Sąjungoje ir Lietuvoje pasižymi skirtingomis tendencijomis. Europos Sąjungoje šis darbuotojų skurdo rizikos lygis yra stabilesnis ir keičiasi tolygiai. Tuo tarpu Lietuvoje darbuotojų skurdo rizikos lygis labiau svyruoja, nors bendroju laikotarpiu taip pat buvo linkęs mažėti. Vis dėlto po COVID-19 laikotarpio išryškėja skirtingos kryptys – Europos Sąjungoje darbuotojų skurdo rizikos lygis toliau nuosekliai mažėjo, o Lietuvoje, priešingai, pradėjo didėti. Tai parodo, kad darbuotojų skurdas yra jautrus ekonominiams ir socialiniams pokyčiams, tačiau skirtingose šalyse šie pokyčiai pasireiškia nevienodai. Be to, rezultatai patvirtina, kad vien užimtumas savaime neužtikrina darbuotojų skurdo mažėjimo, todėl būtina vertinti ir kitus veiksnius, susijusius su darbo kokybe, pajamų pakankamumu bei jų pasiskirstymu.

Analizuojant darbuotojų skurdo rizikos lygio statistiką, siekiant išsamiau įvertinti šio reiškinio priežastis, svarbu atsižvelgti ir į bendrą užimtumo lygį, tai yra į tai, kokia gyventojų dalis dalyvauja darbo rinkoje. Užimtumo lygis leidžia įvertinti darbo rinkos apimtį ir aktyvumą, taip pat padeda geriau suprasti, kokia visuomenės dalis gali būti veikiamą darbuotojų skurdo rizikos (žr. 3 pav.). Kuo didesnė gyventojų dalis yra užimta, tuo platesnė tampa su darbuotojų skurdu susiduriančių asmenų grupė, todėl šis rodiklis yra svarbus analizuojant darbuotojų skurdo paplitimą. Remiantis Eurostat (2025) duomenimis, analizuojamas užimtumo lygis 2009–2025 metų laikotarpiu, apimantis 20–64 metų amžiaus darbuotojus.



3 pav. Užimtumo lygis Lietuvoje ir ES - 27, 2009 – 2025 m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).

Analizuojant 2009–2025 m. laikotarpio duomenis matyti aiški tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos užimtumo lygio augimo tendencija (žr. 3 pav).

Europos Sąjungos užimtumo lygis nagrinėjamu laikotarpiu didėjo nuosekliai. 2009 m. jis siekė apie 67,3 %, o 2025 m. pasiekė 76,2 %. Augimas vyko gana tolygiai, be didelių svyravimų, kas rodo santykinai stabilų darbo rinkos atsigavimą po 2008–2009 m. ekonominės krizės bei nuoseklų užimtumo didėjimą ilguoju laikotarpiu. Augimo tendenciją trumpam sutrikdė COVID-19 pandemija. 2020 m. stebimas nedidelis užimtumo lygio sumažėjimas, kuris siejamas su ekonominės veiklos apribojimais, verslų uždarymu bei sumažėjusia darbo jėgos paklausa. Vis dėlto šis neigiamas poveikis buvo laikinas – jau 2021 m. ir vėlesniais metais užimtumo lygis vėl pradėjo nuosekliai augti.

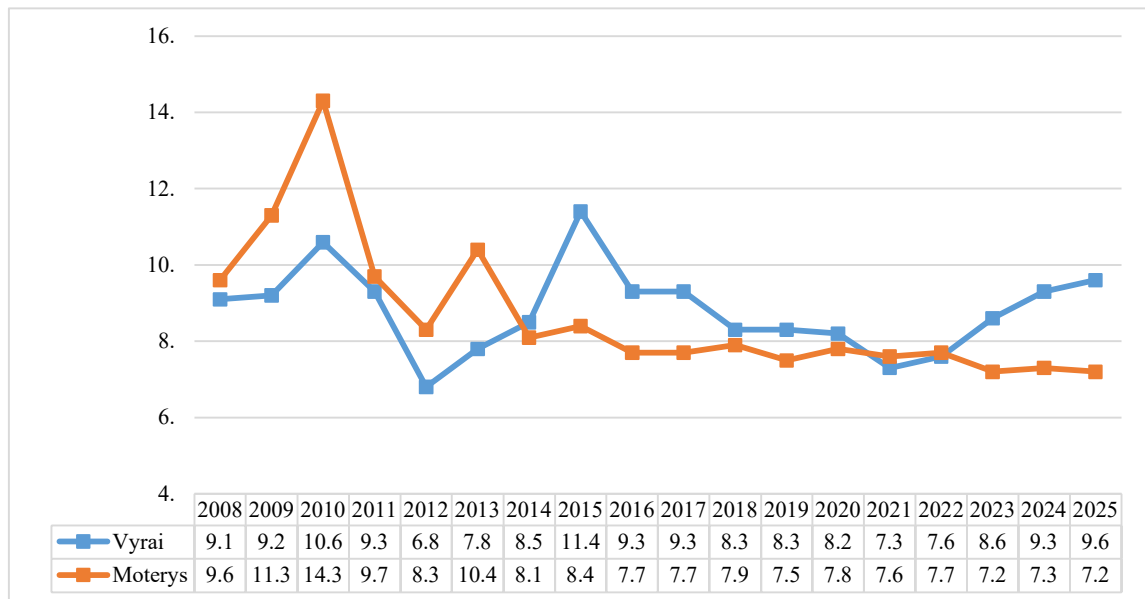
Tuo tarpu Lietuvos užimtumo lygio dinamika yra ryškesnė ir intensyvesnė. Po pradinio sumažėjimo 2010 m. (iki 64,3 %) užimtumo lygis Lietuvoje sparčiai augo ir jau nuo 2012 m. pradėjo viršyti Europos Sąjungos vidurkį. 2025 m. Lietuvos užimtumo lygis pasiekė 80 %, tai yra reikšmingai daugiau nei ES vidurkis. Vis dėlto, kaip ir visoje Europos Sąjungoje, COVID-19 pandemija neigiamai paveikė ir Lietuvos darbo rinką – nors užimtumo sumažėjimas buvo santykinai nedidelis, jis patvirtina, kad ekonominiai sukrėtimai daro poveikį užimtumui ir gali padidinti darbuotojų ekonominį pažeidžiamumą.

Detaliau vertinant laikotarpį, galima išskirti kelis esminius etapus:

- 2009–2011 m. laikotarpiu Lietuva atsiliko nuo ES vidurkio, kas gali būti siejama su stipresniu ekonominės krizės poveikiu šalies darbo rinkai.
- Nuo 2012 m. stebimas lūžis, kai Lietuvos užimtumo lygis pradeda sparčiai augti ir lenkti ES vidurkį.
- 2016–2025 m. laikotarpiu Lietuva stabiliai išlieka virš ES vidurkio, o skirtumas siekia apie 3–5 procentinius punktus.

Šie pokyčiai leidžia daryti prielaidą, kad Lietuvos darbo rinka per analizuojamą laikotarpį pasižymėjo spartesniu atsigavimu ir augimu nei vidutiniškai Europos Sąjungoje. Tačiau svarbu pabrėžti, kad spartesnis užimtumo augimas nebūtinai reiškia geresnę darbuotojų ekonominę padėtį, todėl vertinant darbuotojų skurdą būtina papildomai analizuoti darbo kokybę, pajamų lygį ir jų pasiskirstymą namų ūkiuose.

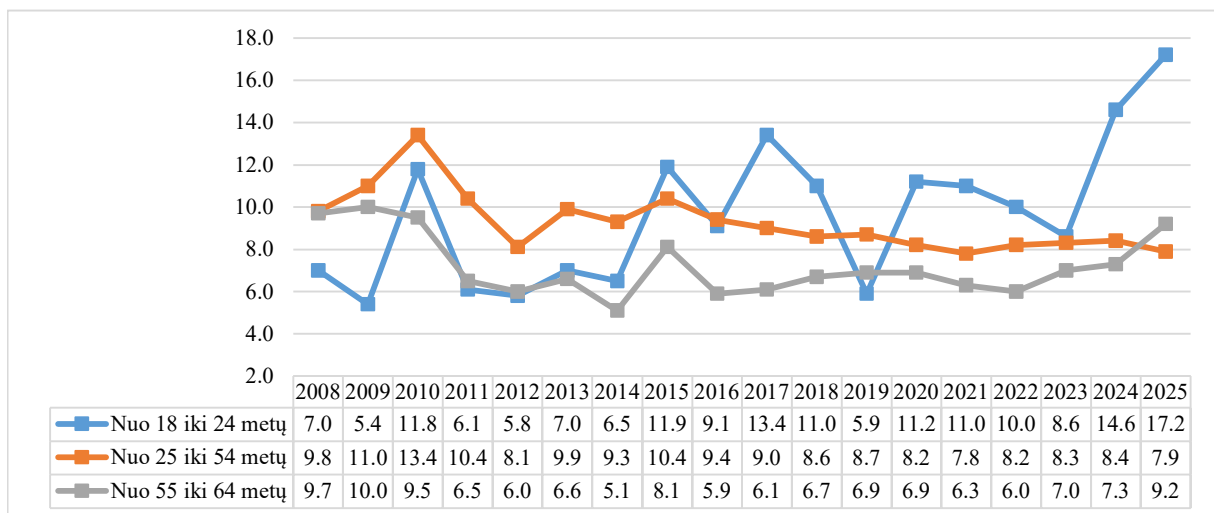
Papildomai vertinamas darbuotojų skurdo rizikos lygis pagal skirtingus veiksnius, siekiant išsamiau atskleisti darbuotojų skurdo pasiskirstymą tarp įvairių gyventojų grupių. Darbuotojų skurdo rizikos lygio pasiskirstymas pagal lytį pateikiamas 4 paveiksle.



4 pav. Darbuotojų skurdo rizikos lygis pagal lytį, 2008 – 2025m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).

2010 m. moterų skurdo rizika buvo didesnė nei vyrų, tačiau vėlesniais metais ji sparčiai sumažėjo ir stabilizavosi (žr. 4 pav.). Nuo 2014 m. moterų rodikliai išlieka šiek tiek mažesni nei vyrų. Vyrų grupėje matomi didesni svyravimai, ypač po 2015 m., o pastaraisiais metais stebimas nedidelis augimas.

Analizuojant darbuotojų skurdo rizikos lygį pagal amžiaus grupes matyti, kad labiausiai išsiskiria 18–24 metų jaunimo grupė, kurios skurdo rizika pasižymi didžiausiais svyravimais. 2025 m. šios amžiaus grupės darbuotojų skurdo rizikos lygis viršijo 17 proc. (žr. 5 pav.)



5 pav. Darbuotojų skurdo rizikos lygis pagal amžių, 2008 – 2025m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).

25–54 metų amžiaus grupė išlieka stabiliausia – jai būdinga palaipsniui mažėjanti tendencija. Tuo tarpu 55–64 metų darbuotojų grupėje po ankstesnio mažėjimo laikotarpio pastaraisiais metais

fiksuojamas darbuotojų skurdo rizikos lygio augimas, kuris rodo didėjančius iššūkius vyresnio amžiaus darbuotojams.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje išlieka aktuali socialinė ir ekonominė problema, kurios tendencijos glaudžiai susijusios su darbo rinkos bei bendrais ekonominiais pokyčiais. Nors Lietuvos rodikliai dažniausiai buvo artimi Europos Sąjungos vidurkiui, darbuotojų skurdo rizikos lygis šalyje pasižymėjo didesniais svyravimais. Analizė taip pat parodė, kad didesnis užimtumo lygis savaime negarantuoja mažesnės darbuotojų skurdo rizikos, todėl vertinant šį reiškinį svarbu atsižvelgti ne tik į užimtumą, bet ir į darbo kokybę, pajamų pakankamumą bei skirtingų gyventojų grupių padėtį darbo rinkoje.

2. Darbuotojų skurdą lemiančių veiksnių teorinis pagrindimas

2.1. Darbuotojų skurdo samprata

Nors darbas tradiciškai laikomas pagrindine priemone skurdui mažinti, dalis darbuotojų, nepaisant užimtumo, išlieka skurde. Šis reiškinys literatūroje įvardijamas kaip darbuotojų skurdas ir pastaraisiais metais sulaukia vis didesnio tyrėjų dėmesio tiek Europoje, tiek globaliu mastu.

Nors darbuotojų skurdo terminas yra plačiai vartojamas, mokslinėje literatūroje nėra vieningo jo apibrėžimo. Kaip pažymi Liu (2022), nėra visuotinai priimtos darbuotojų skurdo sąvokos apibrėžties. Skirtingi autoriai šį reiškinį apibrėžia nevienodai, akcentuodami skirtingus jo aspektus.

Nepaisant apibrėžčių įvairovės, dauguma šaltinių sutaria, kad darbuotojų skurdas reiškia dviejų sąlygų sutapimą: asmens dalyvavimą darbo rinkoje ir jo gyvenimą skurde. Kitaip tariant, tai yra asmuo, kuris dirba, bet skursta. Ši samprata susideda iš dviejų sąvokų – darbo ir skurdo – kurios abi būtinos, kad būtų galima asmenį priskirti dirbantiesiems skurstantiesiems (Tomaszewska, 2022). Darbas – reiškia, kad asmuo, kuris yra užimtas darbo rinkoje – dirba tam tikrą minimalią laiko dalį per metus (Riczu ir kt., 2023). Skurdas, šiuo atveju reiškia, jog nepaisant darbo, asmens gaunamos pajamos yra nepakankamos patenkinti bazinius poreikius ar nepasiekia nustatytos skurdo rizikos ribos (Barbieri ir kt., 2024).

Pasak Filandri ir Struffolino (2019), darbuotojų skurdas apibūdina situaciją, kai užimtumas neužtikrina pakankamų pajamų, leidžiančių pasiekti visuomenėje priimtą gyvenimo lygį. Barbieri ir kt. (2024) šį reiškinį apibrėžia kaip struktūrinę problemą, kylančią tuomet, kai darbo užmokestis ir darbo sąlygos nesugeba kompensuoti gyvenimo išlaidų, ypač namų ūkiuose su išlaikytiniais. Tuo tarpu Nieuwenhuis ir Maldonado (2018) pabrėžia, kad darbuotojų skurdas neturėtų būti suprantamas vien tik kaip pajamų trūkumas, nes jis taip pat susijęs su ribotomis galimybėmis visavertiškai dalyvauti visuomenės gyvenime. Poy (2023) darbuotojų skurdą apibrėžia kaip ekonominio nesaugumo būseną, kuri gali būti laikina arba pasikartojanti, tačiau nuolat lydima rizikos, kad darbas neužtikrins išėjimo iš skurdo.

Darbuotojų skurdas glaudžiai siejamas ir su šiuolaikinės ekonomikos ir darbo rinkos pokyčiais. Pastaraisiais dešimtmečiais vykstant globalizacijai ir skaitmenizacijai, daugelyje šalių išaugo nestandartinio užimtumo formos, padidėjo menkai apmokamų darbo vietų dalis ir susilpnėjo darbuotojų derybinė galia. Šios tendencijos sudarė palankias sąlygas darbuotojų skurdo plitimui (Barbieri ir kt., 2024). Kita vertus stipri socialinė politika, apimanti adekvatų minimalų darbo užmokestį, progresinę mokesčių sistemą ir aktyvias darbo rinkos priemones, gali reikšmingai sumažinti darbuotojų skurdo mastą net ir esant didelėms rinkos nelygybėms (Brady ir kt., 2010). Tai rodo, kad darbuotojų skurdas formuojasi ne tik dėl rinkos procesų, bet ir dėl institucinės aplinkos, kuri gali sustiprinti arba sušvelninti jų poveikį. Kaip pažymi Liu (2022), darbas nebėra efektyvi priemonė išvengti skurdo šiuolaikinėse visuomenėse. Ši išvalga skatina peržiūrėti skurdo mažinimo strategijas ir pripažinti, kad vien darbo vietų kūrimo nepakanka. Siekiant mažinti darbuotojų skurdą, būtina atsižvelgti į darbo kokybę, darbo užmokesčio adekvatumą, namų ūkio sudėtį ir socialinės paramos sistemas.

Visgi, mokslinėje literatūroje vis dažniau pabrėžiama, kad skurdo samprata negali būti apibrėžiama vien tik materialiniu nepriteklumi. Skurdas apima ir socialinį aspektą, susijusį su asmens galimybėmis dalyvauti visuomenės gyvenime. Skurdas pasireiškia ne tik tada, kai trūksta finansinių

išteklių, bet ir tuomet, kai individai neturi galimybių gyventi pagal visuomenėje priimtus standartus, todėl yra atskiriami nuo įprastų socialinių veiklų ir gyvenimo būdo (Bucelli ir McKnight, 2022). Šis požiūris yra ypač svarbus darbuotojų skurdo kontekste: net turėdamas darbą, asmuo gali patirti socialinę atskirtį, jei jo pajamos neleidžia visavertiškai dalyvauti kultūriname, socialiniame ar pilietiniame gyvenime (Nieuwenhuis ir Maldonado, 2018). Kaip pažymi Cantillon (2022), jei darbas neužtikrina pakankamų išteklių, jis nebeatlieka integruojančios funkcijos ir gali tapti socialinės atskirties šaltiniu. Dėl šios priežasties dirbantieji, patiriantys skurdą, dažnai susiduria su ribotomis galimybėmis palaikyti socialinius ryšius, dalyvauti bendruomenės veiklose ar naudotis kultūros ir laisvalaikio paslaugomis, o tai silpnina jų socialinį kapitalą. Barbieri ir kt. (2024) pabrėžia, kad ilgalaikis darbuotojų skurdas gali lemti ribotą įtrauktį į visuomenę, kai individai formaliai priklauso darbo rinkai, tačiau faktiškai lieka socialinėje atskirtyje.

Ribotas dalyvavimas visuomeniniame gyvenime neigiamai veikia psichologinę gerovę, didina nesaugumo jausmą, mažina savivertę ir pasitikėjimą institucijomis (D'Aguanno ir kt., 2025). Be to, socialinė atskirtis gali turėti ilgalaikį poveikį: silpnesni socialiniai ryšiai riboja galimybes gauti informaciją apie geresnes darbo vietas, kvalifikacijos kėlimo galimybes ar paramos priemones, taip apsunkindami išėjimą iš skurdo. Dėl šių priežasčių darbuotojų skurdas vis dažniau suvokiamas ne tik kaip ekonominė, bet ir kaip socialinė problema, turinti ilgalaikių pasekmių asmens gyvenimo kokybei ir socialinei integracijai.

Apibendrinant, darbuotojų skurdo samprata literatūroje apibrėžiama kaip situacija, kai darbo pajamos neužtikrina išėjimo iš skurdo. Tai kompleksiškas, daugialypis reiškinys, apimantis darbo rinkos, namų ūkio ir socialinės politikos sąveiką. Įvairūs autoriai pabrėžia skirtingus jo aspektus – nuo uždarbio nepakankamumo ir prastų darbo sąlygų iki socialinės atskirties.

2.2. Darbuotojų skurdo vertinimo metodai

Mokslinėje literatūroje ir tarptautinių organizacijų praktikoje darbuotojų skurdo rizikos lygis matuojamas įvairiais būdais, kurie skiriasi pagal tai, kokie kriterijai naudojami skurdo ribai nustatyti ir kokie gyvenimo gerovės aspektai yra vertinami. Dažniausiai išskiriami santykinio skurdo, absoliutaus skurdo, materialinio nepritekliaus ir subjektyvaus skurdo matavimo metodai.

Plačiausiai darbuotojų skurdo tyrimuose taikomas santykinio skurdo matavimo metodas. Pagal šį metodą dirbantysis laikomas skurstančiu tuomet, kai jo namų ūkio ekvivalentinės disponuojamos pajamos nesiekia nustatytos dalies šalies medianinių pajamų, dažniausiai 60 proc. Šis metodas naudojamas Europos Sąjungos statistikoje bei daugelyje tarptautinių lyginamųjų tyrimų, nes leidžia vertinti darbuotojų skurdą atsižvelgiant į bendrą šalies gyvenimo lygį ir pajamų pasiskirstymą visuomenėje. Santykinio skurdo matavimas ypač tinkamas išsivysčiusių šalių analizei, nes leidžia vertinti ne tik bazinių poreikių patenkinimą, bet ir asmens galimybes dalyvauti visuomenės ekonominiame bei socialiniame gyvenime (Eurostat, 2025; UNECE, 2017).

Svarbu pažymėti, kad darbuotojų skurdas daugumoje tarptautinių tyrimų ir statistinių sistemų vertinamas ne individualiu, bet namų ūkio lygmeniu. Tai reiškia, kad skurdo rizika nustatoma remiantis ne vien asmens gaunamomis darbo pajamomis, bet visomis namų ūkio disponuojamomis pajamomis, perskaičiuotomis pagal namų ūkio sudėtį. Toks vertinimo metodas grindžiamas prielaida, kad namų ūkio nariai dalijasi finansiniais ištekliais ir bendromis vartojimo išlaidomis, todėl asmens ekonominė gerovė priklauso ne tik nuo jo individualių pajamų, bet ir nuo bendros namų ūkio finansinės situacijos (Eurostat, 2025). Dėl šios priežasties net santykinai aukštesnes individualias

pajamas gaunantis dirbantysis gali būti priskiriamas skurstančiųjų grupei, jei jo pajamos turi išlaikyti didesnę išlaikytinių skaičių.

Alternatyvus metodas yra absoliutaus skurdo matavimas, kai skurdas nustatomas pagal iš anksto apibrėžtą minimalių pragyvenimo poreikių ribą. Šiuo atveju vertinama, ar asmens ar namų ūkio pajamos yra pakankamos būtiniausioms prekėms ir paslaugoms įsigyti. Absoliutaus skurdo matavimas dažniau taikomas besivystančių šalių analizėje arba vertinant itin žemą gyvenimo lygį, tačiau išsivysčiusiose valstybėse jo taikymas yra ribotesnis, nes jis neatsižvelgia į visuomenėje vyraujančius gyvenimo standartus (UNECE, 2017).

Siekiant tiksliau atspindėti faktines gyvenimo sąlygas, vis dažniau taikomi materialinio nepritekliaus rodikliai. Šiuo atveju vertinama ne tik pajamų suma, bet ir tai, ar namų ūkis gali sau leisti tam tikras būtinas prekes ir paslaugas, tokias kaip būsto šildymas, nenumatytų išlaidų padengimas, tinkama mityba ar kasmetinės atostogos (Guillen, 2017). Šis metodas leidžia geriau identifikuoti situacijas, kai pajamų rodikliai nevisiškai atspindi faktinę ekonominę gerovę, tačiau kartu gali būti jautrus kultūriniais ir socialiniams skirtumams tarp šalių.

Papildomai gali būti taikomas subjektyvaus skurdo vertinimas, kai skurdas nustatomas remiantis pačių respondentų vertinimu apie jų finansinę padėtį ar gebėjimą patenkinti pagrindinius poreikius. Nors šis metodas leidžia atskleisti individualų ekonominio saugumo suvokimą, jo trūkumas yra didelis subjektyvumas bei priklausomybė nuo asmeninių lūkesčių ir socialinio konteksto (UNECE, 2017).

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų skurdo matavimas gali būti grindžiamas skirtingomis metodologinėmis priemonėmis, tačiau mokslinėje literatūroje ir tarptautinėje praktikoje dominuoja santykinio skurdo matavimo metodas. Jo populiarumą lemia galimybė palyginti darbuotojų skurdo mastą tarp šalių bei įvertinti skurdą santykinės gerovės kontekste. Vis dėlto siekiant išsamiau suprasti darbuotojų skurdo reiškinį, pajamų pagrindu paremti rodikliai dažnai papildomi materialinio nepritekliaus ar kitais alternatyviais matavimo metodais, leidžiančiais geriau atspindėti realų ekonominį pažeidžiamumą.

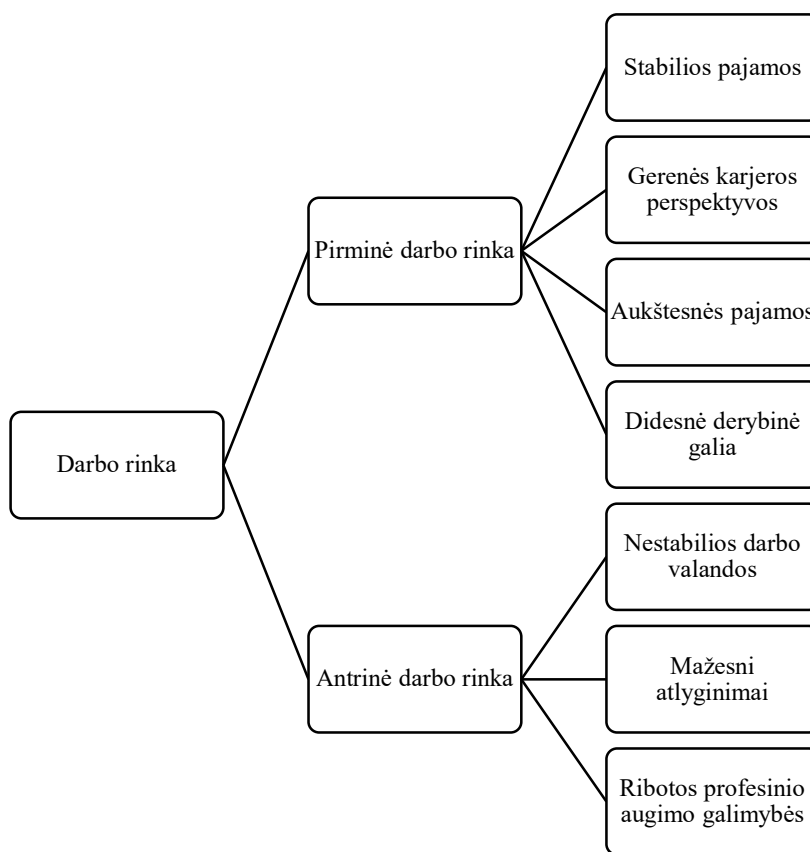
2.3. Darbuotojų skurdo teorinės kryptys

Darbuotojų skurdas yra kompleksinis socialinis ir ekonominis reiškinys, kurio priežastys negali būti paaiškintos vienu universaliu teoriniu požiūriu. Mokslinėje literatūroje šis reiškinys analizuojamas pasitelkiant skirtingas teorines kryptis, kurios akcentuoja skirtingus darbuotojų skurdo formavimosi aspektus – nuo individualių darbuotojo savybių ir gebėjimų iki darbo rinkos struktūros, ekonominės sistemos pokyčių bei institucinės aplinkos poveikio. Todėl siekiant suprasti darbuotojų skurdo priežastis, tikslinga apžvelgti pagrindines teorijas, aiškinančias šio reiškinio atsiradimą ir paplitimą.

Darbo rinkos segmentacijos teorija darbuotojų skurdą aiškina kaip darbo rinkos struktūros rezultatą, teigdama, kad darbo rinka nėra vientisa, bet suskirstyta į skirtingus segmentus. Šios teorijos požiūriu darbo rinkoje egzistuoja pirminis segmentas, kuriam būdingos stabilios, gerai apmokamos darbo vietos, aiškios karjeros galimybės bei socialinės garantijos ir antrinis segmentas, kuriame vyrauja menkai apmokamas, nestabilus bei mažiau apsaugotas darbas (Hagner, 2000; Cruz Gomez ir kt, 2019). Darbuotojai, patekę į antrinį segmentą, dažnai susiduria su ribotomis galimybėmis pereiti į geresnes darbo vietas, todėl jų rizika patirti darbuotojų skurdą išlieka didesnė. Darbuotojų mobilumas tarp darbo rinkos segmentų dažnai yra ribotas, nes perėjimą iš antrinio į pirminį segmentą apsunkina

tiek individualūs, tiek struktūriniai veiksniai. Antrinio segmento darbo vietos paprastai pasižymi mažesnėmis galimybėmis kaupti žmogiškąjį kapitalą, ribotomis kvalifikacijos tobulinimo perspektyvomis ir menkesniu karjeros augimo potencialu (Cruz Gomez ir kt, 2019). Be to, nestabilus užimtumas, dažni darbo vietų keitimai ar laikino darbo pobūdis gali būti neigiamai vertinami darbdavių, todėl tokia darbo patirtis ne visada padidina darbuotojo konkurencingumą siekiant patekti į aukštesnės kokybės darbo vietas.

Situaciją dar labiau apsunkina socialinė nelygybė, diskriminacija, teritoriniai darbo rinkos skirtumai bei ribota prieiga prie išteklių, reikalingų kvalifikacijai kelti. Dėl šių priežasčių darbuotojai, patekę į antrinį darbo rinkos segmentą, gali ilgą laiką išlikti nestabilus ir menkai apmokamo užimtumo situacijoje, o tai didina nuolatinę darbuotojų skurdo riziką. Ši teorija leidžia paaiškinti, kodėl net ir dirbantys asmenys ne visuomet gauna pakankamas pajamas – problema kyla ne iš individualių darbuotojo savybių, bet iš pačios darbo rinkos struktūros ir joje egzistuojančių nelygių galimybių.



6 pav. Darbo rinkos segmentacija

Vis dėlto darbo rinkos segmentacijos teorija daugiausia paaiškina pačią darbo rinkos susiskaidymo struktūrą, tačiau mažiau dėmesio skiriama nestabilus ir menkai apmokamo darbo segmento šiuolaikinėse ekonomikose plėtrai.

Neoliberalios ekonomikos kritikos požiūriu darbo rinkos segmentacija nėra vien natūraliai susiformavusi rinkos struktūra – ji stiprėja dėl kryptingų ekonominės politikos sprendimų. Ši teorija teigia, kad darbo rinkos nesureguliuojimas, darbo santykių liberalizavimas, profesinių sąjungų silpnėjimas, socialinės apsaugos mažinimas bei valstybės vaidmens ekonomikoje mažėjimas

paskatino nestabilių ir mažiau apsaugotų užimtumo formų plėtrą (Rutar, 2023). Dėl to didėja terminuotų sutarčių, dalinio užimtumo, platforminio darbo ir kitų nestandartinių darbo formų paplitimas, o vis daugiau darbuotojų patenka į antrinį darbo rinkos segmentą.

Taigi, jei darbo rinkos segmentacijos teorija paaiškina, kaip darbo rinka suskirstoma į nevienodos kokybės darbo vietas, tai neoliberalios ekonomikos kritika paaiškina, kodėl ši segmentacija šiuolaikinėje ekonomikoje stiprėja. Kitaip tariant, neoliberalios ekonomikos kritika ne paneigia darbo rinkos segmentacijos teoriją, bet ją papildo, suteikdama paaiškinimą, kodėl nesaugaus ir menkai apmokamo darbo segmentas plečiasi. Todėl abi teorijos kartu leidžia išsamiau suprasti darbuotojų skurdo reiškinį: darbo rinkos segmentacijos teorija identifikuoja struktūrinius darbo rinkos netolygumus, o neoliberalios ekonomikos kritika paaiškina politines ir ekonomines priežastis, kurios šiuos netolygumus gilina.

Žmogiškojo kapitalo teorija darbuotojų skurdą aiškina per individualių darbuotojo savybių ir produktyvumo prizmę. Šios teorijos požiūriu darbuotojo gaunamos pajamos tiesiogiai priklauso nuo jo sukaupto žmogiškojo kapitalo – išsilavinimo, profesinių įgūdžių, darbo patirties, kompetencijų bei investicijų į savo kvalifikacijos tobulinimą (Congna ir Saad, 2025). Daroma prielaida, kad aukštesnį žmogiškąjį kapitalą turintys asmenys yra produktyvesni, todėl darbo rinkoje gauna didesnę atlyginimą ir rečiau susiduria su darbuotojų skurdo rizika. Tuo tarpu žemesnis išsilavinimas, ribota darbo patirtis ar menkesni profesiniai gebėjimai mažina darbuotojo produktyvumą bei konkurencingumą darbo rinkoje, todėl didina tikimybę dirbti mažiau apmokamose darbo vietose (Congna ir Saad, 2025).

Vis dėlto žmogiškojo kapitalo teorija nepakankamai paaiškina situacijas, kai net aukštą kvalifikaciją turintys asmenys patiria darbuotojų skurdą arba kai panašų žmogiškąjį kapitalą turintys darbuotojai skirtingose šalyse susiduria su nevienoda skurdo rizika.

Institucinė teorija pabrėžia, kad darbuotojų skurdo mastą lemia ne tik individualios darbuotojų savybės ar darbo rinkos struktūra, bet ir platesnė institucinė bei politinė aplinka. Šios teorijos požiūriu valstybės institucijos, darbo rinkos reguliavimas, minimalaus darbo užmokesčio politika, mokesčių sistema, socialinių išmokų priimti sprendimai gali reikšmingai mažinti arba didinti darbuotojų skurdo riziką. Net ir žemesnį žmogiškąjį kapitalą turintys darbuotojai gali būti apsaugoti nuo skurdo, jei valstybė užtikrina pakankamą darbo užmokesčio lygį, efektyvią socialinės paramos sistemą bei darbo rinkos reguliavimą. Todėl institucinė teorija darbuotojų skurdą traktuoja kaip ne tik darbo rinkos ar individualaus produktyvumo, bet ir viešosios politikos efektyvumo rezultatą.

Apibendrinant galima teigti, kad nė viena teorinė kryptis negali visapusiškai paaiškinti darbuotojų skurdo reiškinį, todėl šio reiškinio analizė reikalauja įvairaus teorinio požiūrio. Darbuotojų skurdas formuojasi ne dėl vieno veiksnio, bet dėl individualių darbuotojo charakteristikų, darbo rinkos struktūros, ekonominės sistemos pokyčių bei institucinės aplinkos sąveikos.

Žmogiškojo kapitalo teorija suteikia pagrindą vertinti individualių darbuotojo savybių svarbą, pabrėždama, kad žemesnis išsilavinimas, ribota darbo patirtis ar mažesni profesiniai gebėjimai mažina darbuotojo produktyvumą bei jo galimybes gauti aukštesnes pajamas. Darbo rinkos segmentacijos teorija, parodo, kad darbuotojų pajamos priklauso ne tik nuo jų individualių gebėjimų, bet ir nuo to, kokiame darbo rinkos segmente jie dalyvauja. Neoliberalios ekonomikos kritika dar labiau išplečia analizę, parodydama, kad darbo rinkos segmentacija nėra pastovi – ją stiprina šiuolaikiniai ekonominės politikos pokyčiai. Darbo rinkos liberalizavimas, lankstumo didinimas ir socialinės apsaugos mažinimas skatina nestandartinių bei mažiau apsaugotų užimtumo formų plėtrą.

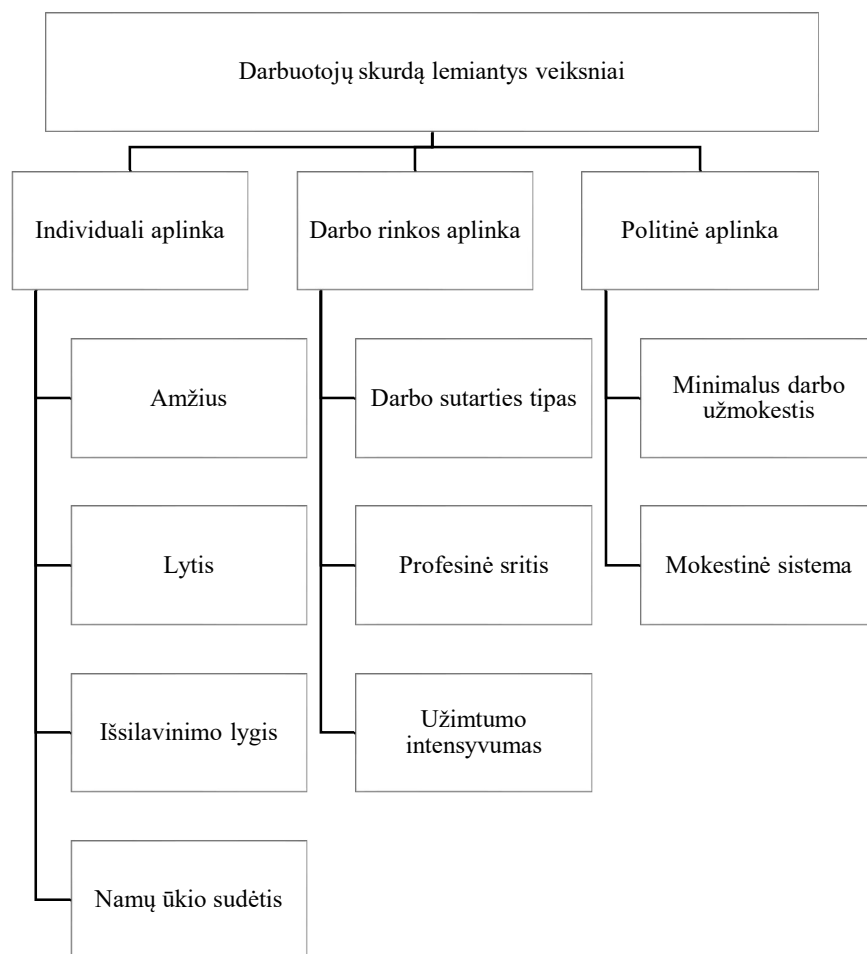
Institucinė teorija papildo, kad net esant darbo rinkos segmentacijai ar ribotam žmogiškajam kapitalui darbuotojų skurdo mastas gali reikšmingai skirtis priklausomai nuo valstybės institucijų gebėjimo kontroliuoti rinkos kuriamą nelygybę. Efektyvi socialinė politika gali sumažinti darbuotojų skurdą net ir pažeidžiamose darbuotojų grupėse.

2.4. Darbuotojų skurdą lemiantys veiksniai

Mokslinėje literatūroje vis plačiau pripažįstama, kad darbuotojų skurdo negalima paaiškinti vien tik užimtumo faktu ar pavienėmis individualiomis aplinkybėmis, nes tai yra daugialypis reiškinys, kylantis iš tarpusavyje sąveikaujančių veiksnių. Nors pajamos išlieka svarbi darbuotojų skurdo prielaida, tyrimai rodo, kad darbo užmokesčio ir darbuotojų skurdo ryšys nėra toks stiprus. Filandri ir Struffolino (2019) pabrėžia, kad mažas atlyginimas savaime nebūtinai lemia skurdą, kadangi skurdo rizika formuojasi namų ūkio lygmeniu ir priklauso nuo bendro pajamų paskirstymo bei darbo intensyvumo namų ūkyje.

Naujesni tyrimai rodo, kad darbuotojų skurdas atsiranda dėl kompleksinės individualių, namų ūkio, darbo rinkos ir institucinės aplinkos veiksnių sąveikos (Barbieri ir kt., 2024). Tai reiškia, kad skurdo rizika tarp darbuotojų nėra atsitiktinė – ji sistemingai pasiskirsto tarp skirtingų gyventojų grupių, priklausomai nuo jų padėties darbo rinkoje, šeiminės situacijos ir valstybės vykdomos socialinės politikos. Nieuwenhuis ir Maldonado (2018) teigia, kad siekiant paaiškinti darbuotojų skurdą būtina analizuoti ne tik individualias pajamas, bet ir platesnį socialinį bei institucinį kontekstą, kuris lemia ekonominį saugumą.

Darbuotojų skurdo paplitimas skirtingose šalyse ir socialinėse grupėse yra nevienodas, o tai rodo, kad šį reiškinį lemia ne vienas, bet keli tarpusavyje susiję veiksniai. Mokslinėje literatūroje dažniausiai išskiriamos keturios pagrindinės darbuotojų skurdą lemiančių veiksnių grupės: individualūs, darbo rinkos ir politiniai-instituciniai veiksniai (žr. 7 pav.).



7 pav. Darbuotojų skurdą lemiantys veiksniai

Individualūs veiksniai apima asmens savybes, tokias kaip amžius, lytis ir išsilavinimo lygis, kurios lemia jo padėtį darbo rinkoje ir galimybes gauti stabilesnes bei didesnes pajamas. Namų ūkio veiksniai yra itin svarbūs, kadangi darbuotojų skurdas vertinamas namų ūkio, o ne individualiu lygmeniu. Šiai grupei priskiriama šeiminių padėčių, vaikų skaičius, vieno ar dviejų uždirbančiųjų modelis namų ūkyje.

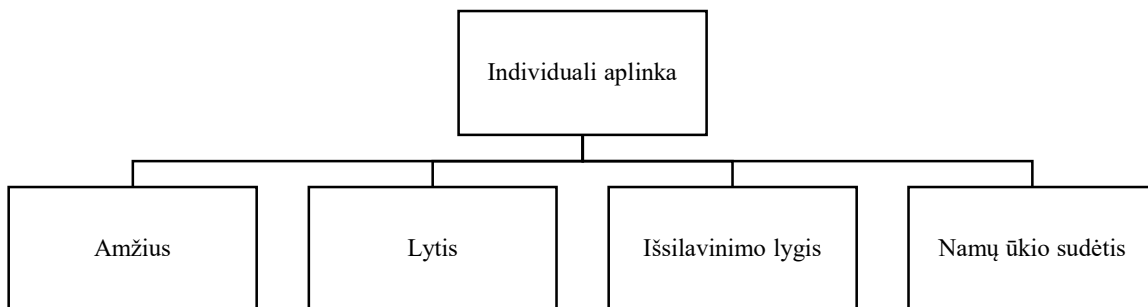
Darbo rinkos veiksniai apima užimtumo kokybę ir stabilumą, kurie tiesiogiai veikia darbo pajamas ir jų tęstinumą. Šiai grupei priskiriamas darbo sutarties tipas, darbo laiko apimtis, profesinis sektorius.

Politiniai-instituciniai veiksniai apima valstybės vykdomą politiką, kuri gali sustiprinti arba sušvelninti darbo rinkos generuojamą pajamų nelygybę. Šiai grupei priskiriamas minimalus darbo užmokestis, mokestinė sistema.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų skurdas yra kompleksinis reiškinys, kurį lemia ne vienas, o keli veiksniai. Individualios savybės, namų ūkio struktūra, darbo rinkos sąlygos ir valstybės politika kartu formuoja darbuotojų ekonominę padėtį. Toks sisteminis požiūris leidžia geriau suprasti darbuotojų skurdo priežastis.

2.4.1. Individualios aplinkos veiksniai

Individualios aplinkos veiksniai yra svarbi darbuotojų skurdo analizės dalis, nes jie apibūdina asmens savybes, darančias įtaką jo padėčiai darbo rinkoje ir pajamų lygiui. Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad darbuotojų skurdo rizika nėra tolygiai pasiskirsčiusi, o priklauso nuo tokių veiksnių kaip amžius, lytis, išsilavinimas ar namų ūkio sudėtis. Šie veiksniai formuoja asmens galimybes gauti stabilų ir pakankamai apmokamą darbą.



8 pav. Individualios aplinkos veiksniai

Amžiaus aspektas

Amžius yra vienas iš veiksnių, lemiančių darbuotojų skurdo riziką. Skirtinguose gyvenimo etapuose asmenys susiduria su nevienodomis darbo rinkos galimybėmis, pajamų lygiu ir ekonominiu stabilumu, todėl skurdo tikimybė kinta priklausomai nuo amžiaus.

Jauniems asmenims pateikti į darbo rinką nėra lengva, kadangi dauguma jų neturi pakankami sukauptos darbinės patirties bei profesinių įgūdžių, kurie padėtų lengviau įsidarbinti. Tik mažai daliai jaunimo pavyksta greitai įsitvirtinti darbo rinkoje ir iškart gauti norimą darbą. Tai dažnai siejama su tuo, kaip anksti asmuo aplamai įsitraukia į darbo rinką ir įgyja bent minimalią patirtį. Visgi, darbdaviai į jauno asmens sukauptą patirtį žvelgia skirtingai. Viena vertus, turima patirtis, kuri nebūtinai yra susijusi su norimu darbu yra vertinama teigiamai, darbdaviai atsižvelgia teigiamai į jauno asmens motyvaciją ir norą dirbti. Kita vertus, darbdaviai yra mažiau linkę rinktis jaunos asmenis, be konkrečios patirties ir apsiimti viso darbo proceso apmokymu nuo pradžių, todėl renkasi specialistus, kurie jau turi patirties konkrečioje darbinėje srityje. Toks darbdavių požiūris, kuria papildomą konkurenciją ir įtampa jauniems asmenims norintiems įsitvirtinti darbo rinkoje. Dėl šios priežasties jaunimas, siekdamas įgyti darbo patirties, dažnai renkasi žemesnės kvalifikacijos ir prasčiau apmokamas darbo vietas (Herbst-Debby ir kt., 2024).

Europos komisijos (2025) atliktas tyrimas rodo, kad beveik pusė jauno amžiaus asmenų Europos Sąjungoje turi aukštąjį išsilavinimą. Visgi, studijų ir darbo derinimas riboja galimybes dirbti pilnu etatu, todėl jauni asmenys dažniausiai dirba nepilnu darbo laiku, o tai lemia mažesnes pajamas (Herbst-Debby ir kt., 2024). Kita dalis jaunimo renkasi praktikas, kurios leidžia įgyti patirties pagal pasirinktą specialybę, tačiau didelė dalis jų yra neapmokamos, todėl tam tikrais laikotarpiais jauni žmonės gali visai negauti pajamų. Tyrimai taip pat rodo, kad jauni asmenys, baigę aukštąsias mokyklas ir nesusiradę darbo per pirmuosius kelerius metus, susiduria su mažesnėmis galimybėmis ateityje gauti gerai apmokamą darbą (Thern ir kt., 2023).

Jaunų asmenų padėtis darbo rinkoje apamai yra jautresnė ekonominiams svyravimams, todėl jie dažniau susiduria su nestabiliu užimtumu ar darbo netekimu. Be to, šiame amžiuje dar nėra sukaupta pakankamai darbo stažo ir derybinės galios, todėl net aukštesnį išsilavinimą turintys asmenys ne visada iš karto patenka į jų kvalifikaciją atitinkančias darbo vietas. Dėl šių priežasčių darbuotojų skurdo rizika jaunystėje kyla ne tik dėl mažesnių pajamų, bet ir dėl to, kad įsitvirtinimas darbo rinkoje vyksta sudėtingiau ir dažnai prasideda nuo mažiau stabilių bei prasčiau apmokamų darbo formų.

Vidutiniame darbiniam amžiuje darbuotojų skurdo rizika dažniausiai būna mažesnė, nes šiame gyvenimo etape darbuotojai jau būna sukaupę daugiau profesinės patirties, dažniau dirba stabilesnėse darbo vietose ir gauna aukštesnes pajamas. Tai paprastai yra etapas, kai darbo rinkos pozicija yra stipriausia: didesnė tikimybė turėti didesniais pajamas bei aiškesnes karjeros perspektyvas. Vis dėlto šiame amžiaus etape dažnai sutampa darbo ir šeimos įsipareigojimai, tokie kaip vaikų auginimas, priežiūra, todėl namų ūkyje gali likti vienas asmuo, kuris dirba ir gauna pajamas, o tai gali reikšmingai padidinti skurdo riziką (Albanesi ir kt., 2023). Kitaip tariant, vidutinis amžius savaime neapsaugo nuo skurdo, o jo mažesnė rizika priklauso nuo to, ar stipresnę darbo rinkos poziciją papildo palanki namų ūkio situacija.

Artėjant prie pensinio amžiaus darbuotojų skurdo rizikos poveikis gali būti nevienareikšmis. Viena vertus, vyresni darbuotojai dažnai turi ilgesnį darbo stažą, sukaupę patirtį ir tam tikrais atvejais aukštesnes pajamas (International Labour Organization, 2025). Kita vertus, šiame gyvenimo etape didėja tikimybė susidurti su sveikatos problemomis, sumažėjusiu darbingumu ir ribotomis galimybėmis keisti darbą ar persikvalifikuoti. Be to, fiziniai darbo reikalavimai gali apsunkinti galimybes išlikti darbo rinkoje, ypač dirbant mažiau palankiomis sąlygomis. Taip pat, spartus procesų automatizavimas ir augantis poreikis analitiniams įgūdžiams sudaro dar sunkesnes sąlygas vyresnio amžiaus asmenims išlikti darbo rinkoje, jeigu jie nespėja prisitaikyti prie greitai besikeičiančios darbo rinkos. Visgi, dalis vyresnio amžiaus asmenų ne visada palieka darbo rinką sulaukę galimybės išeiti į pensiją, sprendimas likti darbo rinkoje ne visada yra savanoriškas. Dalis jų yra priversti tęsti darbą dėl nepakankamų pensijų ar ribotų socialinės apsaugos galimybių, kurios neužtikrina pakankamo gyvenimo lygio nedirbant. Tai rodo, kad vyresniame amžiuje darbuotojų skurdas gali atsirasti ne tik dėl individualių veiksnių, bet ir dėl valstybės nesugebėjimo užtikrinti adekvačių pajamų po išėjimo į pensiją.

Apibendrinant galima teigti, kad amžius daro reikšmingą, tačiau nevienodą poveikį darbuotojų skurdo rizikai skirtingais gyvenimo etapais. Jauname amžiuje skurdo tikimybę didina darbo patirties stoka, nestabilus užimtumas ir ribotos galimybės gauti gerai apmokamą darbą. Vidutiniame darbingame amžiuje ši rizika dažniausiai sumažėja dėl stipresnės pozicijos darbo rinkoje, stabilesnio užimtumo ir didesnių pajamų, tačiau išlieka priklausoma nuo namų ūkio situacijos. Artėjant prie pensinio amžiaus skurdo rizika gali vėl didėti dėl sveikatos problemų, sumažėjusio darbingumo ir ribotų galimybių išlikti darbo rinkoje, o daliai asmenų – ir dėl nepakankamų pensijų, verčiančių tęsti darbinę veiklą.

Lyčių aspektas

Lyčių aspektas literatūroje taip pat yra svarbus, kadangi moterų darbuotojų skurdo rizika daugelyje šalių yra aukštesnė nei vyrų (Gasiar ir kt., 2025). Nors moterys dažniau nei vyrai įgyja aukštąjį išsilavinimą, jų padėtis darbo rinkoje išlieka mažiau palanki. Net ir turėdamos aukštesnį išsilavinimą, moterys pasižymi žemesniu užimtumo lygiu ir mažesnėmis pajamomis, o tai rodo, kad išsilavinimo

pranašumas ne visada virsta lygiavertėmis galimybėmis darbo rinkoje (OECD, 2024). Autoriai Nieuwenhuis ir Maldonado (2018) pabrėžia jog, moterys daug dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo laiką, o dalinio užimtumo darbai paprastai yra prasčiau apmokami. Taip pat vienas svarbiausių veiksnių yra lyčių darbo užmokesčio skirtumai, dėl kurių moterų pajamos paprastai būna mažesnės nei vyrų, net kai atliekamas tas pats ar panašus darbas.

Taip pat, moterys dažniau nei vyrai pertraukia savo karjerą dėl vaikų auginimo ar kitų šeiminių įsipareigojimų, o tai lemia mažesnę darbo stažą, lėtesnę karjeros augimą ir mažesnes ilgalaikes pajamas (Liu, 2019). Šie karjeros pertrūkiai ne tik tiesiogiai mažina pajamas, bet ir silpnina moterų poziciją darbo rinkoje ateityje, nes jos dažniau sugrįžta į mažiau apmokamas ar lankstesnes, tačiau mažiau stabilias darbo vietas. Todėl jų skurdo rizika formuojasi ne tik dėl mažesnių pajamų, bet ir dėl darbo rinkos bei šeimos aplinkybių, kurios riboja jų finansinį savarankiškumą.

Tuo tarpu vyrų darbuotojų skurdo rizika dažniau siejama su kitokio pobūdžio veiksniais, susijusiais su darbo pobūdžiu ir sveikatos rizikomis. Nors tyrimai rodo, kad vyrai dažniau užima aukštesnes profesines pozicijas, jie taip pat dažniau dirba fiziškai sunkų, pavojingesnį ar sveikatai kenksmingą darbą, ypač statybos, pramonės ir transporto sektoriuose (Stergiou-Kita ir kt., 2015). Nors tokie darbai kai kuriais atvejais gali būti geriau apmokami trumpuoju laikotarpiu, ilgainiui jie gali turėti neigiamą poveikį fizinei sveikatai ir darbingumui. Dėl padidėjusio traumų, ligų ar pervargimo rizikos vyrai dažniau susiduria su ankstyvu darbingumo sumažėjimu, darbo netekimu ar būtinybe pereiti į mažesnio intensyvumo, tačiau prasčiau apmokamą darbą (Siren ir kt., 2019). Tokiu būdu ilgalaikėje perspektyvoje fizinio darbo pobūdis gali tapti veiksniumi, didinančiu darbuotojų skurdo riziką, ypač jei sveikatos problemos riboja galimybes išlikti darbo rinkoje.

Taigi, moterys dažnai siejamos mažiau apmokamomis profesijomis, tuo tarpu vyrai – su geriau apmokamais darbais. Be to, moterys dažnai laikomos mažiau orientuotomis į karjerą dėl šeiminių įsipareigojimų, o tai riboja jų galimybes siekti aukštesnių pareigų ir didesnių pajamų. Tuo tarpu vyrai dažniau dirba fiziškai sunkų ir pavojingesnį darbą, kuris ilgainiui gali turėti neigiamą poveikį jų sveikatai ir darbingumui.

Išsilavinimo lygis

Išsilavinimas formuoja užimtumo galimybes, pajamų lygį ir asmens padėtį rinkoje. Tyrimai rodo, kad aukštesnis išsilavinimas gerina įgūdžius ir didina produktyvumą, todėl suteikia geresnes įsidarbinimo galimybes bei didesnio uždarbio potencialą (Albarico, 2024). Tačiau nevienodos galimybės gauti išsilavinimą ir išsilavinimo skirtumai tarp gyventojų grupių prisideda prie darbo rinkos nelygybės (OECD, 2025). Taip pat, švietimo kokybė daro reikšmingą įtaką mokinių pasirengimui įeiti į darbo rinką ir jų galimybėms joje sėkmingai dalyvauti. Ji priklauso nuo įvairių veiksnių, tokių kaip mokytojų kompetencija, mokymosi išteklių ir technologijų prieinamumas bei mokinių ir mokytojų santykis (Albarico, 2024).

Pirmiausia, išsilavinimas didina asmens įgūdžius ir produktyvumą, todėl darbuotojai tampa patrauklesni darbdaviams ir gali tikėtis greičiau gauti darbą bei geresnę darbo užmokesčių. Be to, išsilavinimas veikia kaip signalas darbo rinkoje – darbdaviai jį naudoja vertindami darbuotojo gebėjimus, motyvaciją ir potencialą, net jei šie gebėjimai nėra tiesiogiai išmatuojami (Giotis, 2025). Taip pat svarbų vaidmenį atlieka socialiniai ryšiai, kurie formuojasi mokymosi procese ir gali palengvinti įsidarbinimą bei karjeros galimybes.

Vis dėlto, žemas išsilavinimo lygis išlieka vienu pagrindinių veiksnių, didinančių darbuotojų skurdo riziką. Tyrimai rodo, kad žemesnio išsilavinimo darbuotojai dažniau dirba mažo produktyvumo sektoriuose, kuriuose vyrauja žemi atlyginimai, nestabilios darbo formos ir ribotos karjeros galimybės (Hofmarcher, 2021). Be to, jie yra labiau pažeidžiami ekonominių svyravimų ir dažniau patiria darbo netekimą ar pajamų mažėjimą, todėl jų ekonominis saugumas yra mažesnis.

Aukštesnis išsilavinimo lygis paprastai siejamas su geresnėmis įsidarbinimo galimybėmis, aukštesniu darbo užmokesčiu ir stabilesnėmis darbo sąlygomis (Brostrom ir Jansson, 2023). Tai reiškia, kad aukštesnį išsilavinimą turintys asmenys rečiau susiduria su darbuotojų skurdu, nes jų gaunamos pajamos dažniau viršija skurdo ribą.

Visgi, išsilavinimo galimybės skiriasi tarp regionų, kadangi kiekviena šalis savarankiškai formuoja švietimo sistemą ir nustato pagrindinio ugdymo struktūrą. Dėl to bendras išsilavinimo pagrindas formuojamas jau ankstyvame amžiuje, o jo kokybė gali turėti ilgalaikę įtaką tolimesnėms mokymosi galimybėms. Jei šis pagrindas yra pakankamai stiprus, asmenims sudaromos palankesnės sąlygos siekti aukštesnio išsilavinimo. Taip pat, skiriasi ir aukštojo mokslo prieinamumas – kai kuriose šalyse studijos yra nemokamos arba iš dalies finansuojamos valstybės, todėl didesnė dalis jaunimo gali siekti aukštojo išsilavinimo. Vis dėlto labai platus aukštojo mokslo prieinamumas gali turėti ir tam tikrų neigiamų pasekmių. Kai aukštąjį išsilavinimą įgyja didelė dalis jaunimo, didėja konkurencija darbo rinkoje. Be to, lengvesnis patekimas į aukštąjį mokslą gali turėti įtakos ir studentų motyvacijai – dalis jų gali siekti diplomo ne dėl žinių ar įgūdžių įgijimo, bet kaip formalaus kvalifikacijos įrodymo. Tokiu atveju išsilavinimo kokybė ir įgytų kompetencijų lygis gali būti žemesnis, o tai ilgainiui daro įtaką ir darbo rinkos rezultatams bei darbdavių požiūriui į išsilavinimo lygį. Naujesni tyrimai rodo, kad darbdaviams vis dažniau nebeužtenka vien tik aukštojo išsilavinimo diplomo, nes didesnė reikšmė teikiama praktiniams įgūdžiams, darbo patirčiai ir papildomoms kvalifikacijoms. Dėl šios priežasties vis didesnę reikšmę įgyja papildomos kompetencijos, kurios leidžia išsiskirti konkurencingoje darbo rinkoje.

Svarbu pabrėžti, kad išsilavinimo poveikis priklauso ne tik nuo jo lygio, bet ir nuo atitikimo darbo rinkos poreikiams. Naujesni tyrimai rodo, kad išsilavinimo ir darbo neatitikimas yra gana dažnas reiškinys, kai asmenys dirba ne pagal savo kvalifikaciją arba užima žemesnio lygio pareigas nei leidžia jų išsilavinimas. Tokiais atvejais darbuotojų įgūdžiai nėra pilnai išnaudojami, o tai lemia mažesnę produktyvumą ir prastesnius darbo rinkos rezultatus (Cervantes ir Cooper, 2021). Šis neatitikimas gali atsirasti dėl informacijos stokos, netikslių sprendimų dėl išsilavinimo ar darbo rinkos struktūrinių ypatumų.

Be to, nevienodos galimybės įgyti kokybišką išsilavinimą lemia skirtingas pradines pozicijas darbo rinkoje. Tyrimai pabrėžia, kad išsilavinimo prieinamumo ir kokybės skirtumai prisideda prie darbo rinkos nelygybės (OECD, 2023). Tai reiškia, kad išsilavinimas ne tik mažina skurdo riziką, bet ir gali ją didinti, jei prieiga prie kokybiško švietimo yra ribota.

Apibendrinant galima teigti, kad išsilavinimo lygis yra ypatingai svarbus darbuotojų skurdo rizikos veiksnių. Žemesnis išsilavinimas didina tikimybę patekti į nestabilias ir menkai apmokamas darbo vietas, o aukštesnis išsilavinimas turėtų suteikti daugiau galimybių gauti stabilų ir geriau apmokamą užimtumą, tačiau šiuolaikinėje darbo rinkoje gali to ir nebepakakti.

Namų ūkio sudėties aspektas

Namų ūkio veiksniai yra vieni svarbiausių aiškinant darbuotojų skurdą, nes skurdo rizika vertinama ne individualiu, o namų ūkio lygmeniu. Tai reiškia, kad asmens ekonominė padėtis priklauso ne tik nuo jo gaunamų pajamų, bet ir nuo to, kaip šios pajamos paskirstomos tarp namų ūkio narių. Dėl šios priežasties net ir turėdamas stabilų darbą bei gaudamas pajamas asmuo gali patekti į skurdo riziką, jei namų ūkyje yra daug išlaikytinių arba ribotas bendras darbo intensyvumas.

Intensyvumo lygis namų ūkyje nusako, kiek suaugusių namų ūkio narių dalyvauja darbo rinkoje ir kokia yra jų darbo laiko apimtis. Žemo darbo intensyvumo namų ūkiuose skurdo rizika yra reikšmingai didesnė, net jei vienas iš narių dirba pilnu etatu (Polizzi ir kt., 2022). Tai reiškia, kad vieno asmens pajamos dažnai nėra pakankamos užtikrinti visų namų ūkio narių poreikių, ypač esant vaikams ar kitiems išlaikytiniams. Todėl darbo intensyvumas tampa vienu iš pagrindinių veiksnių, lemiančių, ar užimtumas iš tiesų leidžia išvengti skurdo.

Ypač pažeidžiami yra vienišų tėvų namų ūkiai, kuriuose vienas asmuo turi užtikrinti tiek pajamas, tiek vaikų priežiūrą. Vaiko ar vaikų buvimas namų ūkyje yra vienas stipriausių darbuotojų skurdo rizikos veiksnių, ypač kai nėra antro uždirbančiojo, kuris galėtų prisidėti prie tiek finansinių išteklių užtikrinimo, tiek vaikų priežiūros (Nieuwenhuis ir Maldonado, 2018). Tokiu atveju vienam asmeniui tenka dviguba našta – derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, kas dažnai riboja galimybes siekti geriau apmokamo ar stabilesnio darbo. Dėl šios priežasties jų galimybės aktyviai dalyvauti darbo rinkoje yra ribotos – vieniši tėvai dažniau dirba nepilnu etatu, renkasi lankstesnes, tačiau prasčiau apmokamas darbo vietas arba apskritai negali skirti tiek laiko darbui, kiek galėtų dviejų suaugusiųjų namų ūkiuose gyvenantys asmenys (Burciu, 2025). Tai lemia ne tik mažesnes pajamas, bet ir mažesnę jų stabilumą, todėl vienišų tėvai dažniau turi turėti suplanuotą biudžetą. Be to, vieniši tėvai dažniau patiria papildomas išlaidas, susijusias su vaikų priežiūra, ugdymu ar sveikata, todėl net ir dirbant jų pajamos gali būti nepakankamos užtikrinti adekvatų gyvenimo lygį. Be finansinių sunkumų, vieniši tėvai dažnai patiria ir didelį emocinį krūvį. Padidėjusi atsakomybė bei ribota pagalba iš aplinkos gali sukelti stresą ir nuovargį (Stack ir Meredith, 2018).

Taip pat, namų ūkio pajamos daro reikšmingą įtaką vaikų gerovei ir jų vystymosi galimybėms. Didesni finansiniai ištekliai leidžia tėvams užtikrinti geresnes gyvenimo sąlygas, kokybiškesnę mitybą, ugdymo priemones ar papildomas veiklas, kurios skatina vaikų raidą bei jų socialinę integraciją (Cooper ir Stewart, 2021). Tuo tarpu ribotos pajamos dažnai sukelia finansinį spaudimą, kuris gali neigiamai veikti šeimos emocinę aplinką ir tėvų gebėjimą skirti pakankamai dėmesio vaikams. Taip pat, vieniši tėvai taip pat susiduria su papildomu laiko poreikiu, susijusiu su vaikų priežiūra ir kasdieniais jų poreikiais. Vaikams būtina ne tik skirti dėmesį namuose, bet ir užtikrinti jų dalyvavimą ugdymo procese, dalyvauti susitikimuose su mokytojais, organizuoti užklausinę veiklą. Be to, tėvams tenka rūpintis vaikų sveikata, planuoti ir lydėti į vizitus pas gydytojus ar specialistus. Šios veiklos reikalauja ne tik papildomo laiko, bet ir lankstumo, kuris dažnai yra sunkiai suderinamas su darbo grafiku.

Vienišų tėvų situaciją reikšmingai gali keisti galimybė gauti pagalbą iš artimos šeimos ar draugų rato. Tokia parama dažnai veikia kaip svarbus apsauginis veiksnys, leidžiantis sumažinti tiek laiko, tiek finansinį spaudimą. Artimųjų pagalba gali palengvinti vaikų priežiūrą, sudaryti sąlygas dirbti ilgesnį laiką. Be to, emocinis palaikymas gali prisidėti prie geresnės psichologinės būklės ir padėti efektyviau susidoroti su kasdieniais iššūkiais (Natividad ir Mateo, 2024). Kita vertus, tokia pagalba ne visada

yra pastovi ar pakankama. Visgi, ne visi vieniši tėvai turi galimybę remtis artimųjų parama. Taip pat pernelyg didelė priklausomybė nuo artimųjų gali riboti savarankiškumą ar sukelti papildomą socialinį spaudimą ją praradus.

Vieno asmens namų ūkiai taip pat gali susidurti su darbuotojų skurdu, net jei asmuo dirba visą darbo laiką. Skirtingai nei kelių asmenų namų ūkiuose, vieniši asmenys negali pasidalyti būsto, komunalinių paslaugų ar kitų kasdienių išlaidų su kitu dirbančiuoju, todėl visa finansinė našta tenka vienam žmogui. Dėl šios priežasties net ir vidutinės ar šiek tiek mažesnės pajamos gali būti nepakankamos oriam pragyvenimo lygiui užtikrinti, ypač didesnių pragyvenimo išlaidų regionuose. Vieniši darbuotojai yra labiau pažeidžiami netikėtų finansinių sunkumų, nes neturi papildomo pajamų šaltinio namų ūkyje, kuris galėtų sumažinti ekonominę riziką netekus darbo, sumažėjus darbo valandų skaičiui ar padidėjus gyvenimo išlaidoms (Burciu, 2025). Be to, vieno asmens namų ūkiai turi mažesnes galimybes kaupti santaupas, todėl ilginiui gali dažniau susidurti su finansiniu nesaugumu ir didesne skurdo rizika, nepaisant dalyvavimo darbo rinkoje (Puspitawati ir kt., 2024).

Didesni namų ūkiai, ypač sudaryti iš dviejų suaugusiųjų ir vieno ar kelių vaikų, gali taip pat susidurti su darbuotojų skurdo rizika. Nors dviejų suaugusiųjų buvimas turėtų mažinti ekonominį pažeidžiamumą, ši prielaida ne visada pasitvirtina. Rizika išauga tais atvejais, kai abu tėvai dirba nepilnu etatu arba kai dirba tik vienas iš jų, o kitas yra priverstas likti namuose dėl vaikų ar kitų šeimos narių priežiūros ar kitų įsipareigojimų (Azzollini ir kt., 2025). Tokiu atveju namų ūkio pajamos tampa ribotos ir turi būti paskirstytos visiems jo nariams, todėl sumažėja disponuojamos pajamos vienam asmeniui. Be to, tokia situacija dažnai lemia didesnę finansinę nestabilumą, nes namų ūkis tampa priklausomas nuo vieno ar nepilno pajamų šaltinio, kuris yra jautresnis ekonominiams svyravimams ar darbo netekimo rizikai.

Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad vaikų buvimas namų ūkyje ne tik padidina išlaidų lygį, bet ir riboja suaugusiųjų galimybes didinti savo dalyvavimą darbo rinkoje. Vaikų priežiūros pareigos dažnai lemia lankstesnio, tačiau prasčiau apmokamo darbo pasirinkimą, mažesnę darbo valandų skaičių arba karjeros galimybių atsisakymą. Dėl to net ir esant dviem suaugusiems, namų ūkio ekonominė padėtis gali išlikti pažeidžiama.

Kita vertus, dviejų suaugusiųjų dalyvavimas darbo rinkoje dažniausiai veikia kaip svarbus apsauginis veiksnys, nes leidžia padidinti bendras namų ūkio pajamas ir paskirstyti ekonominę riziką tarp dviejų uždirbančiųjų. Namų ūkiuose, kuriuose abu suaugusieji dirba pilnu etatu, darbuotojų skurdo rizika yra gerokai mažesnė, nes pajamos yra ne tik didesnės, bet ir stabilesnės, o jų netekimo rizika gali būti ne tokia pažeidžiama (Azzollini ir kt., 2025). Tokie namų ūkiai taip pat turi daugiau galimybių planuoti išlaidas, kaupti santaupas ir geriau prisitaikyti prie netikėtų ekonominių pokyčių. Taigi darbuotojų skurdo rizika šiuose namų ūkiuose priklauso ne tik nuo jų dydžio, bet ir nuo suaugusiųjų dalyvavimo darbo rinkoje bei darbo intensyvumo. Galima teigti, kad esminis veiksnys yra ne pats namų ūkio dydis, o pajamų ir išlaikytinių santykis bei tai, kiek suaugusiųjų realiai prisideda prie pajamų kūrimo. Dėl to net ir panašaus dydžio namų ūkiai gali patirti labai skirtingą skurdo riziką, priklausomai nuo jų užimtumo struktūros ir galimybių derinti darbą su šeimos įsipareigojimais.

Taigi, galima teigti, kad namų ūkio sudėtis yra labai svarbus veiksnys, lemiantis darbuotojų skurdo riziką, nes ji nulemia, kaip pajamos yra paskirstomos tarp jo narių. Skurdo tikimybė priklauso ne tik nuo uždirbamų pajamų dydžio, bet ir nuo darbo intensyvumo bei išlaikytinių skaičiaus. Ypač didelė rizika kyla namų ūkiuose, kuriuose dirba tik vienas asmuo arba suaugusiųjų dalyvavimas darbo

rinkoje yra ribotas, taip pat vienišų tėvų šeimose ir namų ūkiuose su vaikais. Kita vertus, dviejų suaugusiųjų dalyvavimas darbo rinkoje dažniausiai mažina ekonominį pažeidžiamumą ir užtikrina stabilesnes pajamas.

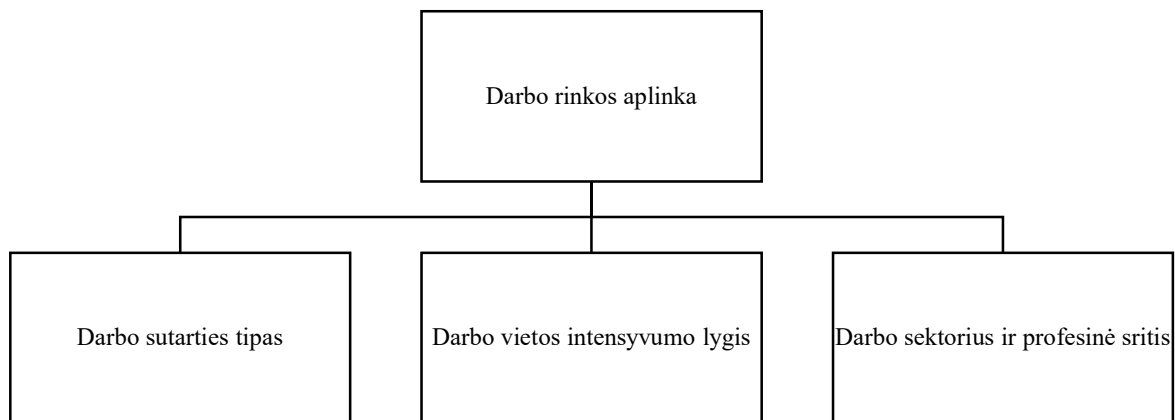
Apibendrinant individualios aplinkos veiksnių įtaką darbuotojų skurdo rizikai, galima teigti, kad šis reiškinys formuojasi dėl veiksnių – amžiaus, lyties, išsilavinimo lygio ir namų ūkio sudėties, kurie lemia nevienodas asmenų galimybes dalyvauti darbo rinkoje, gauti stabilias pajamas ir išvengti ekonominio pažeidžiamumo.

Teorinė analizė parodė, kad žemesnio išsilavinimo asmenys dažniau dirba mažiau apmokamuose ir nestabiliuose sektoriuose, o skirtinguose gyvenimo etapuose asmenys patiria nevienodą skurdo riziką: jaunystėje ji didėja dėl patirties stokos ir nestabilaus užimtumo, o vyresniame amžiuje – dėl sumažėjusio darbingumo ir ribotų galimybių išlikti darbo rinkoje. Lyčių aspektas atskleidžia, kad moterų skurdo rizika dažniau susijusi su mažesniu užimtumu, karjeros pertraukomis ir mažesnėmis pajamomis, tuo tarpu vyrų – su darbo pobūdžio ir sveikatos rizikomis.

Vis dėlto vienas svarbiausių veiksnių yra namų ūkio sudėtis, kadangi ji lemia, kaip pajamos paskirstomos tarp visų jo narių. Net ir pakankamos individualios pajamos gali būti nepakankamos, jei jos tenka didesniai išlaikytinių skaičiui ar jei namų ūkyje yra žemas darbo intensyvumas.

2.4.2. Darbo rinkos aplinkos veiksniai

Darbo rinkos aplinkos veiksniai yra vieni svarbiausių aiškinant darbuotojų skurdo riziką, nes jie tiesiogiai lemia asmens gaunamų pajamų dydį, stabilumą ir jų tęstinumą laikui bėgant. Skirtingai nei individualios savybės, darbo rinkos veiksniai atspindi struktūrines užimtumo sąlygas, kurios gali tiek mažinti, tiek didinti ekonominį pažeidžiamumą net ir dirbant.



9 pav. Darbo rinkos aplinkos veiksniai

Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad darbuotojų skurdas glaudžiai susijęs su darbo kokybe, kuri apima darbo stabilumą, darbo laiką, darbo užmokestį ir socialinę apsaugą. Prastesnės kokybės darbo vietos dažniau pasižymi nestabiliomis sutartimis, nepakankamu darbo valandų skaičiumi ar žemu atlyginimu, todėl tokiose darbo formose dirbantys asmenys dažniau susiduria su skurdo rizika.

Todėl analizuojant darbuotojų skurdą būtina įvertinti pagrindinius darbo rinkos aspektus, tokius kaip darbo sutarties tipas ar užimtumo forma, darbo laikas, sektorius bei platesni struktūriniai pokyčiai, pavyzdžiui, skaitmenizacija. Šie veiksniai lemia ne tik pajamų lygį, bet ir jų stabilumą, o tai yra esminė sąlyga siekiant išvengti skurdo dirbant.

Darbo sutarties tipas

Darbo sutarties tipas ir užimtumo forma literatūroje laikomi vienais svarbiausių darbo rinkos veiksnių, lemiančių darbuotojų skurdo riziką, nes jie daro tiesioginę įtaką ne tik darbo užmokesčio dydžiui, bet ir pajamų stabilumui, socialinei apsaugai bei galimybėms išlikti darbo rinkoje ilguoju laikotarpiu. Kitaip tariant, darbuotojų skurdą lemia ne vien tai, ar asmuo dirba, bet ir kokiomis sąlygomis jis dirba. Todėl skirtingos užimtumo formos gali turėti nevienodą poveikį ekonominiam saugumui net ir tada, kai formalus užimtumo statusas išlieka tas pats.

Ilgalaikės arba neterminuotos, darbo sutartys dažniausiai laikomos stabiliausia ir saugiausia užimtumo forma, todėl jos paprastai siejamos su mažesne darbuotojų skurdo rizika. Tokios sutartys užtikrina didesnę pajamų tęstinumą, geresnę darbo užmokesčio prognozę ir platesnę prieigą prie socialinės apsaugos priemonių, pavyzdžiui, ligos išmokų, apmokamų atostogų ar nedarbo draudimo. Be to, neterminuotas darbas dažniau susijęs su stipresne darbuotojo derybine galia, didesnėmis galimybėmis planuoti finansus, kaupti santaupas ir investuoti į kvalifikacijos kėlimą (Gebel ir Gundert, 2023). Ilgalaikėje perspektyvoje tai svarbu ne tik dėl einamųjų pajamų, bet ir dėl geresnių karjeros perspektyvų bei atlygio augimo galimybių. Dėl to neterminuota sutartis literatūroje dažnai laikoma apsauginiu veiksniu nuo skurdo, nes ji mažina pajamų pertrūkių ir užimtumo nestabilumo riziką.

Vis dėlto neterminuota sutartis neturėtų būti laikoma absoliučia apsauga nuo darbuotojų skurdo. Jei tokia darbo vieta yra menkai apmokama, jei darbo valandų skaičius nepakankamas arba jei asmuo išlaiko didelį namų ūkį, net ir stabilus užimtumas gali neužtikrinti pakankamų pajamų (Wolf, 2025). Tai reiškia, kad neterminuota sutartis mažina skurdo riziką pirmiausia per pajamų stabilumą ir socialinę apsaugą, tačiau jos poveikis vis tiek priklauso nuo darbo kokybės ir namų ūkio konteksto.

Terminuotos darbo sutartys pasižymi laikinu pobūdžiu ir didesniu ekonominiu neapibrėžtumu, todėl dažniausiai siejamos su didesne darbuotojų skurdo rizika. Pasibaigus tokiai sutarčiai darbuotojas gali susidurti su nedarbo laikotarpiais, per kuriuos pajamos sumažėja ar visai nutrūksta. Dėl šios priežasties terminuotas darbas dažnai reiškia ne tik mažesnes einamąsias pajamas, bet ir mažesnę metinį pajamų stabilumą (Grasso ir Tatsiramos, 2023). Be to, darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas sutartis, dažniau užima žemesnes pareigas, rečiau dalyvauja kvalifikacijos kėlimo programose ir turi silpnesnes karjeros perspektyvas, todėl ilgainiui gali įstrigti žemų pajamų segmentuose. Būtent todėl terminuotas užimtumas literatūroje dažnai laikomas ne tik laikina, bet ir struktūriškai pažeidžiama padėtimi darbo rinkoje.

Savarankiškas užimtumas teoriškai dažnai siejamas su didesniu lankstumu ir galimybe pačiam kontroliuoti darbo laiką ar pajamas, tačiau praktikoje jo poveikis darbuotojų skurdo rizikai yra labai nevienodas. Viena vertus, aukštos kvalifikacijos savarankiškai dirbantys specialistai gali gauti dideles pajamas ir turėti didesnę veiklos kontrolę. Kita vertus, pažeidžiama grupė yra smulkūs ar individualiai dirbantys asmenys, veikiantys mažos pridėtinės vertės sektoriuose, kuriuose pajamos yra nereguliarios, žemos ir labai priklausomos nuo paklausos svyravimų (Poschke, 2025). Tokiais atvejais savarankiškas užimtumas dažnai reiškia ne laisvę, o didesnę ekonominę riziką.

Pagrindinė savarankiško užimtumo problema darbuotojų skurdo požiūriu yra ta, kad šios formos darbuotojai dažnai neturi tų pačių socialinių garantijų kaip samdomi darbuotojai. Jie gali neturėti garantuotų pajamų, apmokamų atostogų, ligos išmokų ar pakankamos apsaugos nuo pajamų nutrūkimo. Dėl to savarankiškai dirbančių asmenų pajamos dažnai pasižymi didesniu svyravimu, o ekonominiai sukrėtimai juos paveikia stipriau.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo sutarties tipas ir užimtumo forma veikia darbuotojų skurdo riziką per tris pagrindinius kanalus: pajamų stabilumą, socialinę apsaugą ir karjeros tęstinumą. Neterminuotos sutartys dažniausiai mažina ekonominį pažeidžiamumą, nes suteikia didesnę stabilumą ir geresnes ilgalaikes perspektyvas. Terminuotos sutartys didina neapibrėžtumą ir gali įtvirtinti žemų pajamų trajektorijas, nors kai kuriais atvejais trumpuoju laikotarpiu jos vis tiek gali sumažinti skurdo riziką lyginant su nedarbu. Tuo tarpu savarankiškas užimtumas pasižymi didžiausiu nevienalytiškumu: jis gali būti tiek ekonominio savarankiškumo, tiek padidintos skurdo rizikos šaltinis. Dėl to šios užimtumo formos turėtų būti vertinamos ne formaliai, o pagal jų teikiamą darbo kokybę, pajamų nuspėjamumą ir socialinės apsaugos lygį.

Darbo vietos intensyvumo lygis

Darbo vietos intensyvumo lygis, dažniausiai matuojamas darbo valandų skaičiumi, yra vienas iš svarbiausių darbo rinkos veiksnių, lemiančių darbuotojų skurdo riziką. Jis tiesiogiai veikia bendrą gaunamų pajamų dydį per tam tikrą laikotarpį, todėl net ir esant vienodam valandiniam darbo užmokesčiui skirtingas darbo laikas gali lemti reikšmingus pajamų skirtumus. Dėl šios priežasties darbuotojų skurdas dažnai siejamas ne tik su darbo užmokesčio lygiu, bet ir su nepakankamu darbo valandų skaičiumi.

Darbas pilnu etatu paprastai laikomas viena svarbiausių sąlygų, leidžiančių sumažinti darbuotojų skurdo riziką. Pakankamas darbo valandų skaičius užtikrina didesnes mėnesines ir metines pajamas, kurios padidina tikimybę peržengti skurdo ribą. Be to, pilnas užimtumas dažniau siejamas su didesniu darbo stabilumu, reguliariomis pajamomis ir platesne socialine apsauga, įskaitant ligos išmokas, apmokamas atostogas ar pensijų kaupimą. Tokios darbo vietos taip pat dažniau suteikia karjeros galimybių ir leidžia palaipsniui didinti pajamas, todėl pilnas etatas gali būti laikomas svarbiu apsauginiu veiksniu nuo skurdo (Mussida ir Sciulli, 2024).

Vis dėlto pilnas užimtumas nėra pakankama sąlyga išvengti darbuotojų skurdo. Jei darbo užmokestis yra žemas, darbo sąlygos nestabilios arba jei asmuo išlaiko didelį namų ūkį, net ir dirbant pilnu etatu pajamos gali būti nepakankamos (Vaalavuo ir Sirnio, 2022). Tai rodo, kad darbo intensyvumo poveikis turi būti vertinamas kartu su kitais veiksniais, ypač darbo užmokesčio lygiu ir namų ūkio struktūra.

Dalinis užimtumas literatūroje dažnai įvardijamas kaip vienas reikšmingiausių darbuotojų skurdo rizikos veiksnių. Dirbant ne visą darbo dieną bendros pajamos paprastai būna mažesnės, todėl net ir esant santykinai geram valandiniam atlygiui asmens metinės pajamos gali nesiekti skurdo ribos. Šis efektas ypač ryškus tais atvejais, kai dalinis užimtumas yra ne savanoriškas, o priverstinis. Priverstinis dalinis užimtumas pasireiškia tuomet, kai darbuotojas norėtų dirbti daugiau valandų, tačiau negali rasti pilno etato darbo (Golden ir Kim, 2020). Tokiu atveju skurdas atsiranda ne dėl individualaus pasirinkimo, bet dėl darbo rinkos apribojimų, kurie riboja galimybes generuoti pakankamas pajamas.

Be to, dalinis užimtumas dažnai siejamas su prastesne darbo kokybe. Tokie darbuotojai dažniau dirba nestabiliomis sąlygomis, turi ribotas karjeros galimybes ir silpnesnę derybinę galią darbo rinkoje. Dėl to jų pajamos pasižymi didesniu nepastovumu, o ekonominis nesaugumas ilginiui gali didėti (Makinen ir kt., 2023). Svarbu pabrėžti, kad dalinis užimtumas neretai koncentruojasi tam tikrose darbuotojų grupėse, pavyzdžiui, tarp jaunimo ar moterų, o tai dar labiau sustiprina skurdo rizikos netolygumus tarp skirtingų gyventojų grupių.

Darbo sektorius ir profesinė sritis

Darbo sektorius ir profesinė sritis mokslinėje literatūroje laikomi svarbiais veiksniais, lemiančiais darbuotojų skurdo riziką, nes skirtinguose sektoriuose darbo sąlygos, darbo užmokesčio lygis, darbo stabilumas ir karjeros galimybės reikšmingai skiriasi. Tai reiškia, kad darbuotojų skurdas yra ne tik individualių savybių ar darbo intensyvumo, bet ir struktūrinio darbo rinkos susiskaidymo pasekmė, kai tam tikri sektoriai sistemingai pasižymi prastesne darbo kokybe.

Naujausi tyrimai atskleidžia, kad darbuotojų skurdas dažniausiai koncentruojasi ekonomikos sektoriuose, kuriuose vyrauja žemos kvalifikacijos darbai, ribotos profesinio tobulėjimo galimybės bei silpna darbuotojų derybinė galia. Tokiose srityse kaip mažmeninė prekyba, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos, logistika, valymo ar dalis asmeninių paslaugų sektoriaus dažnai dominuoja mažai apmokamos darbo vietos, pasižyminčios nestabiliomis darbo sąlygomis ir netipinėmis užimtumo formomis (Barbieri ir kt., 2024). Šiuose sektoriuose darbuotojai neretai susiduria su laikiniais kontraktais, nepilnu darbo krūviu, pamaininiu darbu ar sezoniniu užimtumu, o tai lemia ne tik mažesnes pajamas, bet ir didesnę ekonominę nesaugumą.

Svarbu pažymėti, kad darbuotojų skurdo riziką lemia ne vien žemas valandinis darbo užmokestis. Reikšmingą įtaką turi ir pajamų nepastovumas, kylantis dėl nereguliarių darbo grafikų, neprognozuojamo darbo valandų skaičiaus bei dažnų užimtumo pertrūkių. Net ir tais atvejais, kai darbuotojai tam tikrais laikotarpiais dirba intensyviai, bendros metinės pajamos dažnai išlieka nepakankamos oriam pragyvenimo lygiui užtikrinti. Dėl šios priežasties asmenys tampa pažeidžiami finansinių sunkumų, negali sukaupti santaupų ar užsitikrinti ilgalaikio ekonominio stabilumo.

Be to, tokiuose sektoriuose dirbantys asmenys dažnai turi ribotas galimybes pereiti į geriau apmokamas pozicijas, nes jų atliekamas darbas nereikalauja aukštos kvalifikacijos arba profesiniai įgūdžiai yra sunkiau pritaikomi kitose veiklose. Tai gali lemti ilgalaikį įstrigimą žemų pajamų segmente ir didinti socialinės atskirties riziką. Tyrimai taip pat rodo, kad darbuotojų skurdas ypač dažnai paveikia jaunus asmenis, migrantus, moteris bei vienišus tėvus, kurie dažniau dirba mažiau stabiliose ir prasčiau apmokamose darbo vietose. Todėl darbuotojų skurdo mažinimas reikalauja ne tik darbo užmokesčio didinimo priemonių, bet ir platesnių darbo rinkos politikos sprendimų, orientuotų į stabilesnio užimtumo, kvalifikacijos kėlimo bei socialinių garantijų stiprinimą.

Taip pat, žemos kvalifikacijos profesijose dirbantys asmenys dažniau susiduria su ribotomis galimybėmis didinti pajamas, nes tokiose pozicijose darbo užmokestis dažnai yra arti minimalaus lygio, o karjeros galimybės – ribotos. Be to, šios profesijos dažniau pasižymi mažesniu darbo saugumu ir didesne konkurencija, todėl darbuotojų derybinė galia išlieka silpna (Cruz Gomez ir kt., 2019). Tuo tarpu aukštesnės kvalifikacijos sektoriuose ir profesijose dirbantys asmenys dažniau turi stabilesnes darbo vietas, didesnes pajamas ir daugiau galimybių prisitaikyti prie ekonominių pokyčių, todėl jų darbuotojų skurdo rizika yra mažesnė.

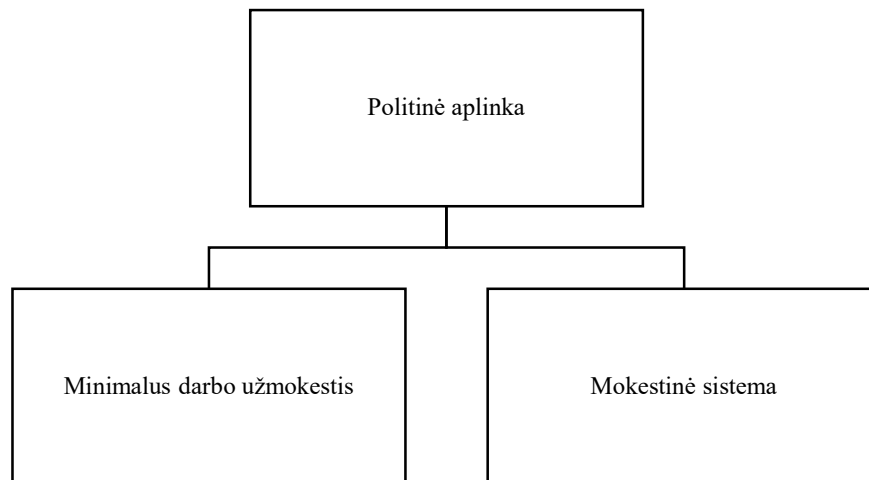
Svarbų poveikį darbo sektorių struktūrai ir darbuotojų skurdo rizikai daro skaitmenizacija bei technologinė pažanga. Skaitmenizacija veikia dvejopai: viena vertus, ji kuria naujas aukštos kvalifikacijos ir gerai apmokamas darbo vietas, kita vertus, mažina vidutinės ir žemos kvalifikacijos darbų paklausą ir didina atskirtį tarp aukštos ir žemos kokybės darbo vietų (Genz ir Schnabel, 2021). Automatizacija ypač veikia rutininius, pasikartojančius darbus gamybos, logistikos ir administracinių paslaugų sektoriuose, todėl mažiau kvalifikuoti darbuotojai susiduria su didesne rizika prarasti darbą arba būti priversti pereiti į prasčiau apmokamas ir mažiau stabilias darbo vietas.

Be to, skaitmenizacija skatina naujų užimtumo formų, ypač platforminio darbo, plėtrą. Tokios veiklos kaip pavėžėjimo paslaugos ar maisto pristatymas pasižymi dideliu lankstumu, tačiau kartu ir reikšmingu pajamų nepastovumu, ribota socialine apsauga bei silpna darbuotojų teisine apsauga. Kaip pažymi De Stefano (2016), platformų darbuotojai dažnai formaliai laikomi savarankiškai dirbančiais, todėl jiems netaikomos tradicinės darbo teisės normos, tokios kaip minimalus darbo užmokestis, apmokamos atostogos ar ligos išmokos. Dėl to šios darbo formos perkelia didesnę ekonominę riziką darbuotojams ir gali didinti darbuotojų skurdo paplitimą, ypač tarp mažesnes pajamas gaunančių grupių.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo sektorius ir profesinė sritis lemia darbuotojų skurdo riziką per darbo kokybės, pajamų lygio ir jų stabilumo skirtumus. Tam tikri sektoriai, ypač žemos kvalifikacijos paslaugų srityje, sistemingai pasižymi didesniu ekonominiu pažeidžiamumu, o technologiniai pokyčiai šiuos skirtumus dar labiau sustiprina. Todėl darbuotojų skurdas turėtų būti analizuojamas ne tik individualiu ar namų ūkio, bet ir struktūriniu darbo rinkos lygmeniu, atsižvelgiant į sektorių ir profesijų ypatumus.

2.4.3. Politinės aplinkos veiksniai

Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad darbuotojų skurdas nėra vien darbo rinkos ar asmeninių aplinkybių rezultatas, bet ir politinių sprendimų pasekmė. Tokios priemonės kaip minimalus darbo užmokestis, mokesčių sistema, socialinės išmokos ir darbo teisės reguliavimas lemia, ar darbo pajamos tampa pakankama apsauga nuo skurdo. Todėl politinė aplinka laikoma svarbia priemone galinčia sumažinti darbuotojų skurdo riziką.



10 pav. Politinės aplinkos veiksniai

Minimalus darbo užmokestis

Minimalus darbo užmokestis dažniausiai suvokiamas kaip viena svarbiausių politinių priemonių, skirtų apsaugoti dirbančius asmenis nuo skurdo ir užtikrinti minimalų ekonominį saugumą darbo rinkoje. Jis yra įvardijamas kaip valstybės veikla, kuria siekiama nustatyti mažiausią atlyginimo ribą ir taip apriboti darbo rinką kurti itin menkai apmokamą darbą. Todėl minimalus darbo užmokestis atlieka svarbų socialinį vaidmenį, kadangi turi garantuoti bent minimalias pragyvenimo sąlygas, kad dirbantis asmuo neturėtų gyventi skurde (Grimshaw ir kt., 2014).

Istoriškai minimalus darbo užmokestis formavosi kaip atsakas į nepakankamą darbo rinkos reguliavimą ir silpną darbuotojų apsaugą. Kaip pažymi DeSimone (2020), viena pirmųjų minimalaus darbo užmokesčio reguliavimo formų atsirado XIX a. pabaigoje Naujojoje Zelandijoje, kai po 1894 m. laivybos darbuotojų streiko valstybė, siekdama spręsti darbo ginčus, priėmė Pramonės taikinimo ir arbitražo įstatymą. Šis teisinis aktas tapo pirmuoju pasaulyje bandymu institucionalizuoti minimalaus atlygio standartą. Vėliau minimalus darbo užmokestis paplito daugelyje šalių kaip darbo rinkos politikos priemonė, skirta apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg mažų atlyginimų, užtikrinti bazinį pragyvenimo lygį ir mažinti socialinę nelygybę.

Minimalus darbo užmokestis literatūroje dažnai apibūdinamas kaip viena svarbiausių ekonominės ir socialinės politikos priemonių, kuri gali prisidėti prie darbuotojų skurdo mažinimo (Kamandulienė ir Paulauskaitė, 2013). Jo esmė yra nustatyti žemiausią atlyginimo ribą, žemiau kurios darbdaviai negali mokėti, taip apsaugant mažiausias pajamas gaunančius darbuotojus. Minimalaus darbo užmokesčio dydis turi tiesioginę reikšmę žemų pajamų namų ūkių gyvenimo kokybei, nes būtent ši darbuotojų grupė yra labiausiai pažeidžiama skurdo rizikos požiūriu. Pagrindinis šios priemonės tikslas – užtikrinti, kad net ir dirbantys žemos kvalifikacijos darbus asmenys galėtų gauti pajamas, kurios būtų pakankamos bent minimaliems gyvenimo poreikiams patenkinti. Autoriai Hick ir Marx (2022) pabrėžia, kad tinkamai nustatytas minimalus darbo užmokestis turėtų garantuoti darbuotojams pajamas, leidžiančias ne tik išgyventi, bet ir dalyvauti visuomenės gyvenime. Jų teigimu, atlyginimas turi būti pakankamas ne tik pagrindiniams ir būtiniausiems poreikiams (būstui, maistui, sveikatai), bet ir socialinei integracijai, kad asmuo galėtų jaustis visaverte visuomenės dalimi. Todėl minimalus darbo užmokestis yra siejamas ne vien su ekonominiu išgyvenimu, bet ir su socialiniu orumu.

Kad minimalus darbo užmokestis būtų veiksmingas, jis turi būti reguliariai peržiūrimas ir atnaujinamas, atsižvelgiant į ekonomines sąlygas, infliaciją ir pragyvenimo kaštų pokyčius. Vis dėlto jo didinimas gali būti vertinamas skirtingai. Viena vertus, jis laikomas potencialiai veiksminga priemone mažinant darbuotojų skurdą, nes tiesiogiai didina mažiausias pajamas. Kita vertus, pabrėžiama, kad per staigus ar per didelis minimalios algos augimas gali sukelti tam tikrų neigiamų pasekmių. Kadangi, darbdaviai, siekdami išvengti didesnių darbo užmokesčio sąnaudų, gali rinktis mokėti arba samdyti darbuotojus neoficialiai, o tai silpnina darbuotojų socialinę apsaugą, mažina jų teises ir gali dar labiau didinti jų pažeidžiamumą. Taip pat, padidėjus atlyginimams, įmonės gali kelti prekių ir paslaugų kainas, kad kompensuotų išaugusias išlaidas. Tokiu atveju dalis minimalaus darbo užmokesčio padidinimo naudos gali dingti, kadangi padidėjusios kainos sumažina realią perkamąją galią, ypač žemų pajamų gyventojams.

Autoriai Marx ir kt. (2021), pabrėžia, kad minimalus atlyginimas daugiausia veikia individualias pajamas, tačiau skurdo rizika formuojasi namų ūkio lygmeniu. Tai reiškia, kad net ir padidėjus

minimaliam darbo užmokesčiui, asmuo gali likti skurde, jei jo pajamos turi būti dalijamos didesniai skaičiui išlaikytinų.

Kita vertus, nemažai autorių pabrėžia ir teigiamą minimalaus darbo užmokesčio poveikį. Didėjant mažiausias pajamas gaunančių darbuotojų atlyginimams, auga jų perkamoji galia, o tai skatina vartojimą ir gali turėti teigiamą poveikį visai ekonomikai (Kamandulienė ir Paulauskaitė, 2013). Ilgainiui tai gali prisidėti prie ekonomikos augimo ir netgi naujų darbo vietų kūrimo, kas sumažintų darbuotojų skurdo riziką platesniu mastu.

Tačiau literatūroje pabrėžiama, kad minimalus darbo užmokestis nėra visapusiškas sprendimas darbuotojų skurdo problemai. Daugelis autorių akcentuoja, jog skurdas dirbant kyla ne vien dėl mažo valandinio atlygio, bet ir dėl darbo valandų trūkumo, nestandartinio užimtumo, neapibrėžtų sutarčių, namų ūkio struktūros bei silpnos socialinės apsaugos. Dėl to minimalus darbo užmokestis laikomas būtina, bet nepakankama sąlyga darbuotojų skurdo mažinimui (Schmitt, 2011). Kaip pažymi Schreurs (2025), minimalus atlyginimas tampa politiniu signalu apie tai, kiek valstybė yra pasirengusi ginti darbuotojų orumą.

Apibendrinant galima teigti, kad minimalus darbo užmokestis mokslinėje literatūroje suvokiamas kaip viena svarbiausių politinių priemonių, skirtų apsaugoti dirbančiuosius nuo skurdo ir užtikrinti minimalų ekonominį saugumą. Jis atlieka ne tik ekonominę, bet ir socialinę funkciją, nes parodo valstybės požiūrį, kad darbas turi būti pakankamai apmokamas, jog žmogus galėtų gyventi oriai. Minimalus darbo užmokestis padeda ribojant itin mažai apmokamo darbo plėtrą. Tačiau literatūroje taip pat aiškiai pabrėžiama, kad minimalus darbo užmokestis nėra visapusiškas sprendimas darbuotojų skurdo problemai. Kadangi skurdas dažniausiai formuojasi namų ūkio lygmeniu, vien atlyginimo didinimas ne visada užtikrina išėjimą iš skurdo, ypač šeimoms su vaikais, vieno maitintojo namų ūkiams ar tiems, kurie dirba ne visą darbo laiką. Todėl minimalus darbo užmokestis laikomas būtina, bet nepakankama priemone.

Mokestinė sistema

Mokestinė sistema yra vienas iš svarbiausių politinės aplinkos veiksnių, darančių reikšmingą įtaką darbuotojų skurdo rizikai, nes ji tiesiogiai lemia pajamų lygį. Nors darbo užmokestis formuojamas darbo rinkoje, būtent mokesčių sistema nulemia, kokia dalis šių pajamų lieka darbuotojui ir gali būti naudojama pagrindiniams poreikiams tenkinti. Dėl šios priežasties darbuotojų skurdas turėtų būti analizuojamas ne tik per darbo užmokesčio, bet ir per mokesčių bei persikirstymo politikos prizmę.

Vienas pagrindinių mokestinės sistemos aspektų yra jos progresyvumas. Progresinė mokesčių sistema, kai didesnes pajamas gaunantys asmenys moka santykinai didesnius mokesčius, gali sumažinti pajamų nelygybę ir prisidėti prie darbuotojų skurdo mažinimo. Tokia sistema leidžia efektyviau persikirstyti pajamas ir sumažinti skirtumą tarp žemų ir aukštų pajamų grupių. Priešingai, mažai progresyvios mokesčių sistemos gali neproporcingai apsunkinti mažas pajamas gaunančius darbuotojus, nes santykinė mokesčių našta jiems tampa didesnė, o tai mažina jų pajamas ir didina skurdo riziką (Tjan, 2024).

Svarbų vaidmenį atlieka ir specifinės mokestinės priemonės, nukreiptos į mažas pajamas gaunančius darbuotojus. Tokios priemonės kaip neapmokestinamas pajamų dydis ar lengvatos gali reikšmingai padidinti gaunamas pajamas ir veikti kaip papildoma pajamų parama. Empiriniai tyrimai rodo, kad tokios priemonės yra ypač veiksmingos mažinant darbuotojų skurdą, nes jos tiesiogiai didina

gaunamų pajamų lygį. Priešingai, aukšta darbo apmokestinimo našta žemų pajamų grupėse gali silpninti paskatas dirbti daugiau valandų ar siekti geriau apmokamo darbo, taip apribodama galimybes ištrūkti iš skurdo (Tjan, 2024).

Svarbu pabrėžti, kad papildomos išmokos mažas pajamas gaunantiems asmenims turėtų būti aiškiai reglamentuotos ir turėti nustatytas ribas. Pernelyg didelės išmokos gali mažinti motyvaciją siekti didesnio darbo intensyvumo ar geriau apmokamo darbo, jei jų pakanka pragyvenimui užtikrinti. Todėl šios išmokos neturėtų būti suvokiamos kaip papildomas pajamų šaltinis, o veikiau kaip socialinė parama, skirta padėti asmenims išvengti skurdo ir užtikrinti minimalų pragyvenimo lygį. Kartu svarbu užtikrinti, kad parama netaptų lengvai gaunamomis pajamomis, neskatinančiomis aktyvesnio dalyvavimo darbo rinkoje.

Taip pat, mokesstinės sistemos poveikis darbuotojų skurdui skiriasi priklausomai nuo šalies institucinės aplinkos ir bendro socialinės politikos modelio. Šalys, turinčios labiau progresyvią mokesčių sistemą ir aktyvias pajamų perskirstymo priemones, paprastai pasižymi mažesniu darbuotojų skurdo rizikos lygiu. Tuo tarpu valstybėse, kuriose darbo pajamos yra apmokestinamos santykinai tolygiai ir socialinės kompensacinės priemonės yra ribotos, darbuotojų skurdo rizika dažnai išlieka aukštesnė.

Apibendrinant galima teigti, kad mokesstinė sistema daro poveikį darbuotojų skurdui per kelis pagrindinius mechanizmus: disponuojamų pajamų formavimą, pajamų perskirstymą, darbo paskatų struktūrą ir sąveiką su socialinės apsaugos sistema. Todėl jos vaidmuo yra esminis vertinant, ar darbo pajamos yra pakankamos išvengti skurdo, ir ji turėtų būti laikoma vienu iš pagrindinių politinių instrumentų mažinant darbuotojų skurdo mastą.

3. Darbuotojų skurdo riziką lemiančių veiksnių Lietuvoje tyrimo metodologija

Darbuotojų skurdo rizikos lygio veiksnių vertinimui bus taikomas kiekybinis tyrimo metodas – ekonometrinė analizė.

Tyrimo tikslas – įvertinti veiksnius, kurie daro įtaką darbuotojų skurdo rizikos lygio rizikai bei nustatyti, kurie iš jų turi didžiausią poveikį.

Pirmasis tyrimo etapas skirtas atrinkti kintamuosius, kurie tyrime naudojami kaip nepriklausomi kintamieji, galintys turėti įtakos darbuotojų skurdo rizikos lygiui. Kintamųjų atranka buvo vykdoma remiantis teorinės literatūros analizėje nagrinėtais veiksniais, siejamais su darbuotojų skurdo formavimusi.

Statistinių duomenų paieška atlikta naudojantis Valstybės duomenų agentūros ir Eurostato statistinių duomenų bazėmis. Dėl duomenų prieinamumo tyrime pasirinkta analizuoti metinius duomenis. Tyrimui naudojamas 2008–2025 m. laikotarpis. Ekonometrinė analizė bus atliekama naudojant „EViews 12 SV“ programinę įrangą.

Priklausomojo kintamojo parinkimas, jo matavimo vienetas bei naudojamas sutrumpinimas tyrime pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Priklausomas kintamasis

Priklausomas kintamasis	Priklausomo kintamojo matavimo vnt.	Trumpinys naudojamas tyrime
Darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje	Proc.	DSL

Nepriklausomi kintamieji yra suskirstyti į tris pagrindines grupes remiantis teorinėje analizėje išskirtomis veiksnių grupėmis. Kiekvienos aplinkos kintamieji yra pateikiami skirtingose lentelėse. Individualios aplinkos veiksnius atspindintys kintamieji yra pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė. Individualios aplinkos rodikliai

Veiksniai	Nepriklausomi kintamieji	Nepriklausomų kintamųjų matavimo vnt.	Trumpinys naudojamas tyrime
Išsilavinimo lygis	Aukštasis išsilavinimas	tūkst. asmenų	AUKST
	Vidurinis išsilavinimas	tūkst. asmenų	VIDU
	Pradinis išsilavinimas	tūkst. asmenų	PRAD
Namų ūkio sudėtis	Vieniši asmenys	tūkst. asmenų	VIENA
	Vieniši tėvai	tūkst. asmenų	VIENT
	Namų ūkis be vaikų	tūkst. asmenų	NUBV
	Namų ūkis su vaikais	tūkst. asmenų	NUSV

2 lentelėje pateikiami individualios aplinkos veiksniai, naudojami analizuojant darbuotojų skurdo riziką. Šie veiksniai apima pagrindines charakteristikas, kurios gali turėti įtakos asmens padėčiai darbo rinkoje ir pajamų lygiui. Pasirinkti darbo rinkos aplinkos veiksniai atspindintys kintamieji yra pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė. Darbo rinkos aplinkos veiksniai

Veiksniai	Nepriklausomi kintamieji	Nepriklausomų kintamųjų matavimo vnt.	Trumpinys naudojamas tyrime
Užimtumo intensyvumas	Pilnas etatas	Proc	PIL
	Dalinis etatas	Proc	DAL
Darbo sutarties tipas	Terminuota darbo sutartis	Proc	TERM
	Savarankiškai dirbantys asmenys	tūkst. asmenų	SAVA

Šioje lentelės dalyje pateikiami darbo rinkos aplinkos veiksniai, kurie apibūdina užimtumo pobūdį ir darbo sąlygų charakteristikas. Šie veiksniai leidžia įvertinti, kaip skirtingos darbo organizavimo formos ir darbo santykių stabilumas daro įtaką darbuotojų skurdo rizikai.

Parinkti politinės aplinkos atspindintys kintamieji yra pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Politinės – institucinės aplinkos rodikliai

Nepriklausomas kintamasis	Nepriklausomo kintamojo matavimo vnt.	Trumpinys naudojamas tyrime
Minimalus darbo užmokestis	Eur	MMA
Vidutinis darbo užmokestis (prieš mokesčius)	Eur	VDU

Pasirinktų veiksnių poveikiui darbuotojų skurdo rizikos lygiui empiriškai įvertinti taikomi ekonometriniai metodai: koreliacinė analizė, Grangerio priežastingumo testas, porinės tiesinės regresijos (PTR) modeliai bei autoregresiniai paskirstyto vėlinimo (ARDL) modeliai, kurių eiga plačiau aprašyta toliau.

1 žingsnis. Aprašomoji statistinių duomenų analizė.

Aprašomoji statistinių duomenų analizė atliekama siekiant apibūdinti tiriamų kintamųjų pagrindines charakteristikas, įvertinti duomenų pasiskirstymą bei nustatyti bendras tendencijas ir skirtumus analizuojamoje imtyje.

2 žingsnis. Laiko eilutės stacionarumo vertinimas.

Laiko eilučių stacionarumo vertinimas atliekamas taikant vienetinės šaknies metodą remiantis Dikio-Fulerio testu. Tuomet yra vertinami trys modeliai: modelis be poslinkio ir trendo, modelis su poslinkiu be trendo, modelis su poslinkiu ir trendu. Dikio-Fulerio testo metu yra formuojamos dvi hipotezės:

- H_0 : laiko eilutė nėra stacionari, kai $p > \alpha$ ($\alpha = 0,05$);

- H_1 : laiko eilutė yra stacionari, kai $p < \alpha$ ($\alpha = 0,05$).

Hipotezė yra priimama remiantis gauta Dikio-Fulerio kriterijaus tikimybės reikšme. Jeigu gauta Dikio-Fulerio kriterijaus tikimybės reikšmė yra mažesnė už α reikšmę ($\alpha = 0,05$), tuomet H_0 hipotezė yra atmetama, tai reiškia, jog laiko eilutė yra stacionari. Jeigu išbandžius anksčiau minėtus tris modelius H_0 hipotezė nėra atmetama, laiko eilutė nėra stacionari ir ji turi būti diferencijuojama. Tyrimo diferencijuotos laiko eilutės yra žymimos delta. Vieną kartą diferencijuota laiko eilutė – Δ .

3 žingsnis. Koreliacinė analizė.

Siekiant nustatyti tarpusavio ryšius tarp analizuojamų kintamųjų, sudaroma koreliacinė matrica ir vertinamas jų tiesinės priklausomybės stiprumas. Kintamųjų tarpusavio sąsajos analizuojamos taikant Pirsono koreliacijos koeficientą, kurio reikšmės gali svyruoti nuo -1 iki 1 . Kuo koeficiento absoliuti reikšmė artimesnė 1 arba -1 , tuo stipresnis tiesinis ryšys tarp kintamųjų. Be to, apskaičiuojama statistinio reikšmingumo reikšmė p , kuri leidžia įvertinti, ar nustatytas ryšys yra statistiškai reikšmingas. Kai p reikšmė yra mažesnė nei $0,05$, laikoma, kad ryšys tarp kintamųjų yra statistiškai reikšmingas. Siekiant įvertinti tiesinės koreliacinės priklausomybės statistinį reikšmingumą, tikrinamos šios hipotezės:

- H_0 : tarp analizuojamų kintamųjų statistiškai reikšminga tiesinė koreliacija neegzistuoja, kai $p > \alpha$ ($\alpha = 0,05$);
- H_1 : tarp analizuojamų kintamųjų egzistuoja statistiškai reikšminga tiesinė koreliacija, kai $p < \alpha$ ($\alpha = 0,05$).

4 žingsnis. Gingerio priežastingumo vertinimas.

Siekiant įvertinti priežastinį ryšį tarp analizuojamų kintamųjų, taikomas Granger priežastingumo testas. Šis metodas leidžia nustatyti, ar vieno kintamojo ankstesnės reikšmės statistiškai reikšmingai paaiškina kito kintamojo pokyčius. Jei testo metu gauta p reikšmė yra mažesnė nei pasirinktas reikšmingumo lygmuo ($\alpha = 0,05$), nulinė hipotezė atmetama ir daroma išvada, kad nepriklausomas kintamasis turi statistiškai reikšmingą poveikį priklausomojo kintamojo kitimui. Tokiu atveju laikoma, kad nepriklausomas kintamasis Granger prasme yra priklausomojo kintamojo pokyčių priežastis. Granger priežastingumo testas atliekamas tik su stacionariais kintamaisiais. Vertinimui suformuluojamos dvi hipotezės:

- H_0 : nepriklausomas kintamasis nedaro statistiškai reikšmingo poveikio priklausomojo kintamojo pokyčiams, kai $p > \alpha$ ($\alpha = 0,05$);
- H_1 : nepriklausomas kintamasis nedaro statistiškai reikšmingo poveikio priklausomojo kintamojo pokyčiams, kai $p < \alpha$ ($\alpha = 0,05$).

5 žingsnis. Porinių regresijos modelių sudarymas.

Remiantis koreliacinės analizės rezultatais, porinės tiesinės regresijos (PTR) modeliai sudaromi su tais nepriklausomais kintamaisiais, kurie turi statistiškai reikšmingą ryšį su priklausomuoju kintamuoju – darbuotojų skurdo rizikos lygiu. Sudarius modelius vertinamas jų statistinis reikšmingumas, kintamųjų koeficientų reikšmingumas bei tikrinama, ar modeliai tenkina pagrindines liekamųjų paklaidų prielaidas.

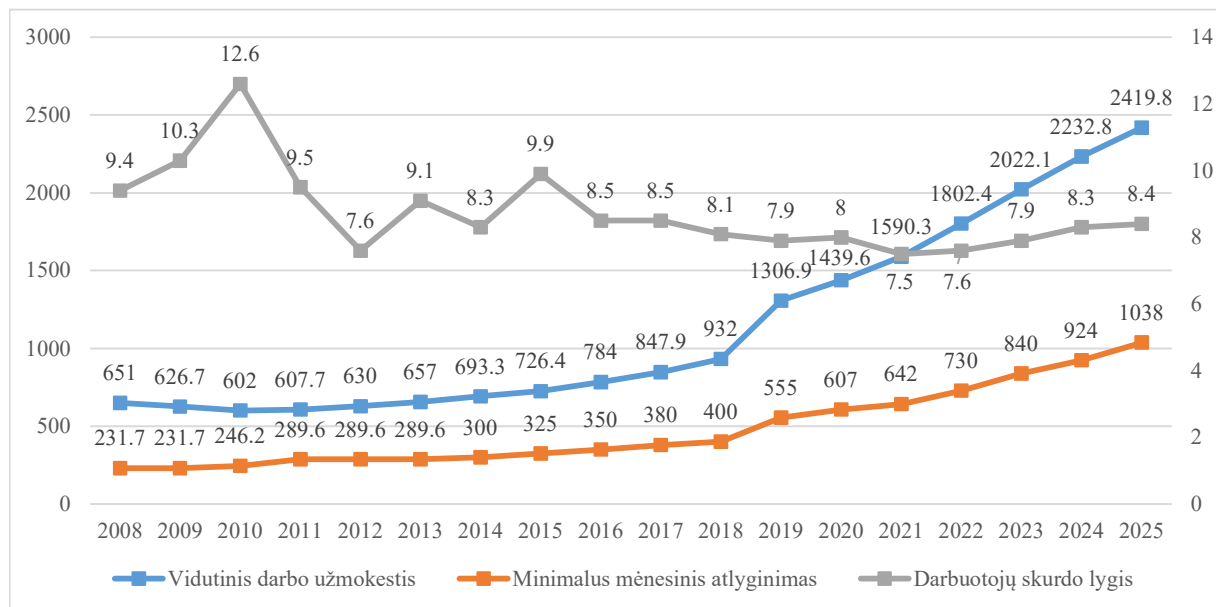
6 žingsnis. Ekonometrinio modelio sudarymas.

Pagal gautus stacionarumo vertinimo ir Grangerio testų rezultatus yra sudaromas ARDL – autoregresijos paskirstyto vėlinimo modelis. Modelyje vėlinimų skaičius nustatomas pagal mažiausią apskaičiuoto Švarco (SC) informacinio kriterijaus reikšmę. Atlikus ekonometrinę analizę, remiantis gautais rezultatais, bus pateikiamos apibendrintos tyrimo išvados bei rekomendacijos.

4. Darbuotojų skurdo riziką lemiantys veiksniai Lietuvoje tyrimas

4.1. Darbuotojų skurdo riziką lemiantys veiksniai Lietuvoje statistinė analizė

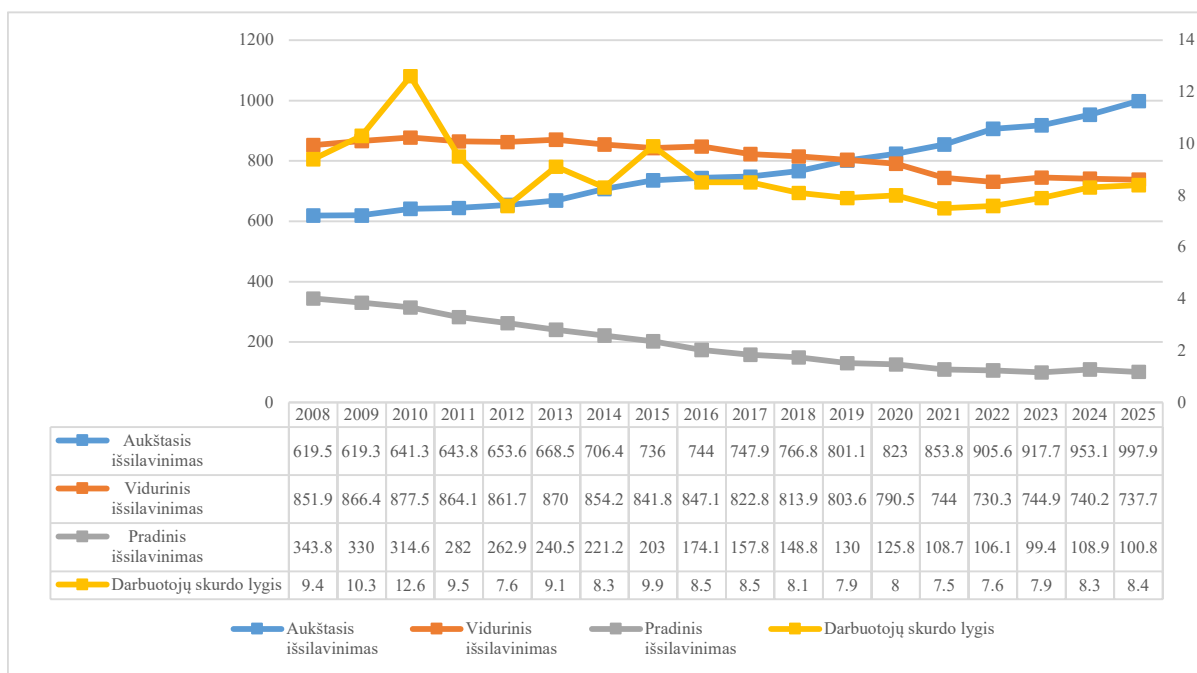
Analizuojant vidutinio darbo užmokesčio ir minimalaus darbo užmokesčio dinamiką matyti aiški ilgalaikė augimo tendencija (žr. 11 pav.).



11 pav. Lietuvos vidutinio darbo užmokesčio ir minimalaus darbo užmokesčio pokyčiai lyginant su darbuotojų skurdo lygiu, 2008 – 2025m., Eur. Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2026).

2008–2025 m. tiek vidutinis darbo užmokestis, tiek minimalus mėnesinis atlyginimas nuosekliai augo. Vidutinis darbo užmokestis padidėjo nuo maždaug 651 Eur 2008 m. iki daugiau nei 2400 Eur 2025 m., o minimalus atlyginimas išaugo nuo 231,7 Eur iki 1038 Eur. Pastebima, kad augant vidutiniam darbo užmokesčiui ir minimaliam mėnesiniam atlyginimui, darbuotojų skurdo lygis mažėjo.

Analizuojant 2008–2025 m. laikotarpio Lietuvos išsilavinusių gyventojų skaičių, galima matyti, kad iki 2020 m. didžiąsą visuomenės dalį sudarė vidurinę išsilavinimą turintys gyventojai. Vis dėlto jų skaičius per nagrinėjamą laikotarpį palaipsniui mažėjo – nuo maždaug 852 tūkst. 2008 m. iki apie 738 tūkst. 2025 m. Tai rodo, kad visuomenės struktūra keitėsi, o vidurinis išsilavinimas nebebuvo dominuojantis taip stipriai kaip anksčiau (žr. 12 pav.).



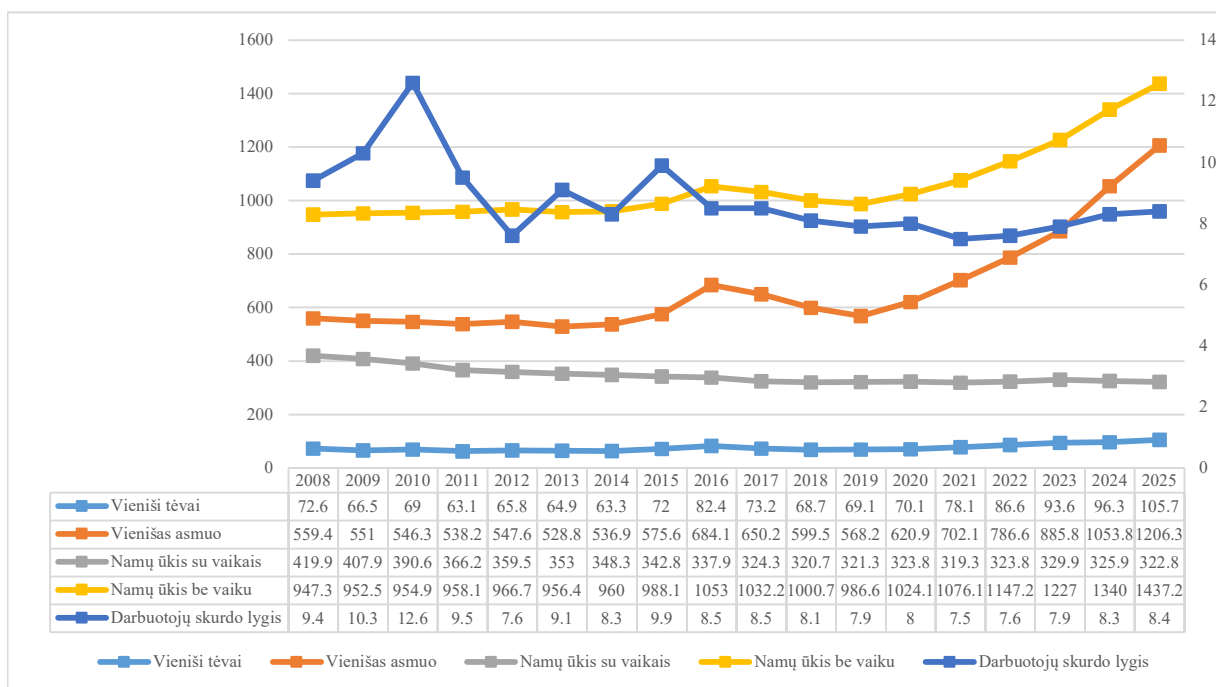
12 pav. Lietuvos išsilavinimo pokyčiai, 2008 – 2025m., tūkst. Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2026).

Aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių skaičius nuosekliai augo – nuo maždaug 620 tūkst. iki daugiau nei 920 tūkst. laikotarpio pabaigoje. Ši tendencija rodo didėjančią aukštojo mokslo prieinamumą bei vis didesnę žmonių siekį įgyti aukštesnį išsilavinimą.

Tuo tarpu pradinį išsilavinimą turinčių žmonių skaičius reikšmingai mažėjo – nuo daugiau nei 340 tūkst. 2008 m. iki maždaug 100 tūkst. 2025 m. Tai rodo, kad visuomenėje mažėjo žemiausią išsilavinimo lygį turinčių gyventojų dalis, o bendras išsilavinimo lygis šalyje palaipsniui kilo.

Pastebima, kad didėjant asmenims, turintiems aukštąjį išsilavinimą ir mažėjant žemiausią išsilavinimą turinčių asmenų daliai, darbuotojų skurdo lygis ilgainiui mažėjo. Tai rodo, kad aukštesnis išsilavinimas gali būti susijęs su mažesne skurdo rizika.

Analizuojant namų ūkių struktūrą Lietuvoje, 2008–2025 m. laikotarpiu matyti, kad didžiausią dalį sudarė namų ūkiai be vaikų. Jų skaičius augo nuo maždaug 947 tūkst. 2008 m. iki daugiau nei 1400 tūkst. 2025 m. Tai rodo augantį mažesnių namų ūkių skaičių (žr. 13 pav.).



13 pav. Namų ūkio sudėties pokyčiai Lietuvoje, 2008 – 2025m., tūkst. Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2026).

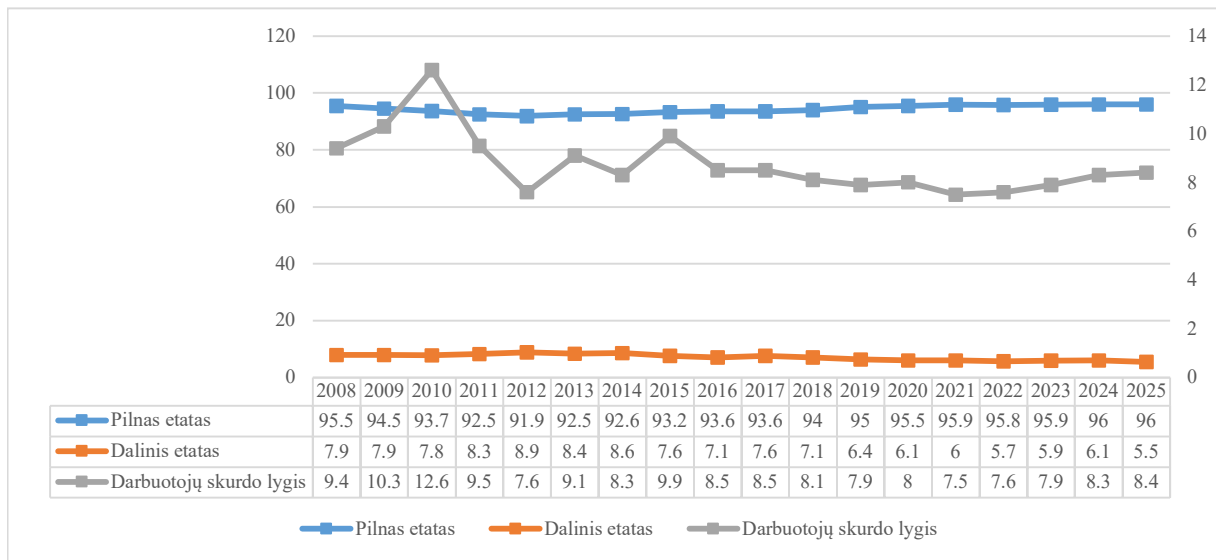
Vienišų asmenų skaičius taip pat nuosekliai didėjo – nuo maždaug 559 tūkst. iki daugiau nei 1200 tūkst. laikotarpio pabaigoje. Ši tendencija gali būti siejama su didėjančiu individualizmu, vėlesniu šeimos kūrimu bei augančiu vyresnio amžiaus žmonių, gyvenančių vienių, skaičiumi.

Namų ūkių su vaikais skaičius per laikotarpį mažėjo – nuo maždaug 420 tūkst. 2008 m. iki apie 323 tūkst. 2025 m. Tai atspindi mažėjantį gimstamumą ir demografinius pokyčius šalyje.

Vienišų tėvų skaičius svyravo, tačiau bendroje tendencijoje augo – nuo maždaug 73 tūkst. iki daugiau nei 100 tūkst. laikotarpio pabaigoje. Tai rodo didėjantį nepilnų šeimų skaičių bei kintančią šeimos struktūrą visuomenėje.

Pastebimas nedidelis darbuotojų skurdo lygio mažėjimas didėjant namų ūkių be vaikų skaičiui, tačiau vėlesniu laikotarpiu matomas ir skurdo lygio augimas, kuris gali būti siejamas su didėjančiu vienišų asmenų namų ūkių skaičiumi.

Analizuojant užimtus asmenis pagal darbo pobūdį galima pastebėti, kad didžioji dauguma darbuotojų dirbo pilnu etatu – kintamasis visą laikotarpį svyravo apie 92–96 %. Tuo tarpu daliniu etatu dirbančių darbuotojų dalis buvo gerokai mažesnė – apie 5–9 % (žr. 14 pav.).

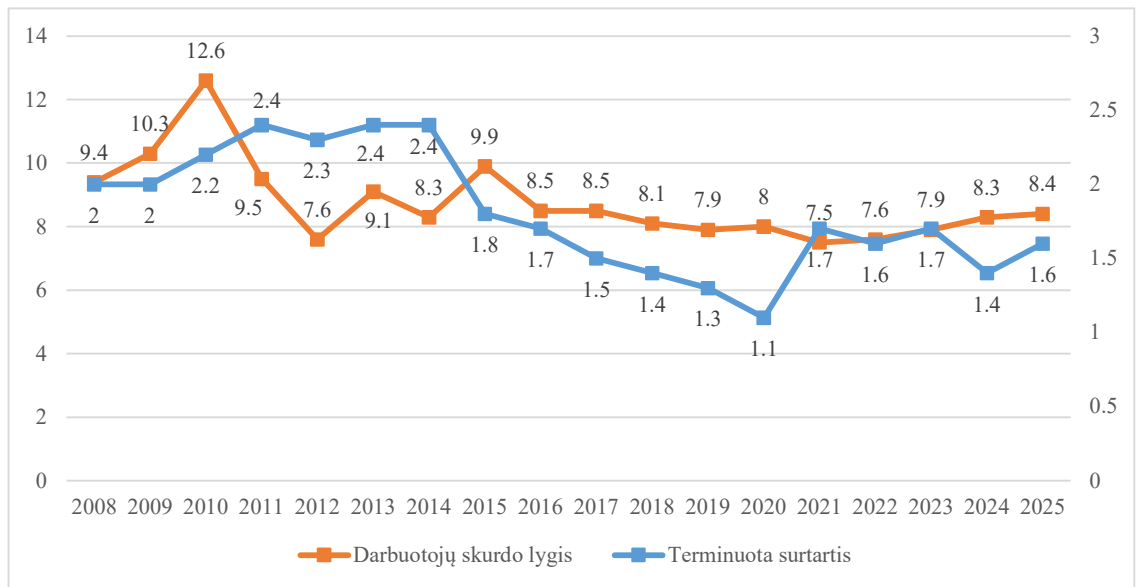


14 pav. Užimtumo intensyvumu pokyčiai Lietuvoje, 2008 – 2025m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).

Per nagrinėjamą laikotarpį pilnu etatu dirbančiųjų dalis didėjo, o daliniu etatu dirbančiųjų mažėjo. Tai rodo darbo rinkos stabilėjimą ir didesnę nuolatinio užimtumo paplitimą. Dalinis darbas dažniausiai siejamas su mažesnėmis pajamomis, laikinu užimtumu arba lankstesnėmis darbo sąlygomis.

Pastebima, kad pilnu ir daliniu etatu dirbančių asmenų skaičius analizuojamu laikotarpiu keitėsi nedaug, todėl aiškią darbuotojų skurdo lygio pokyčių tendenciją pagal užimtumo intensyvumą nustatyti yra sunku.

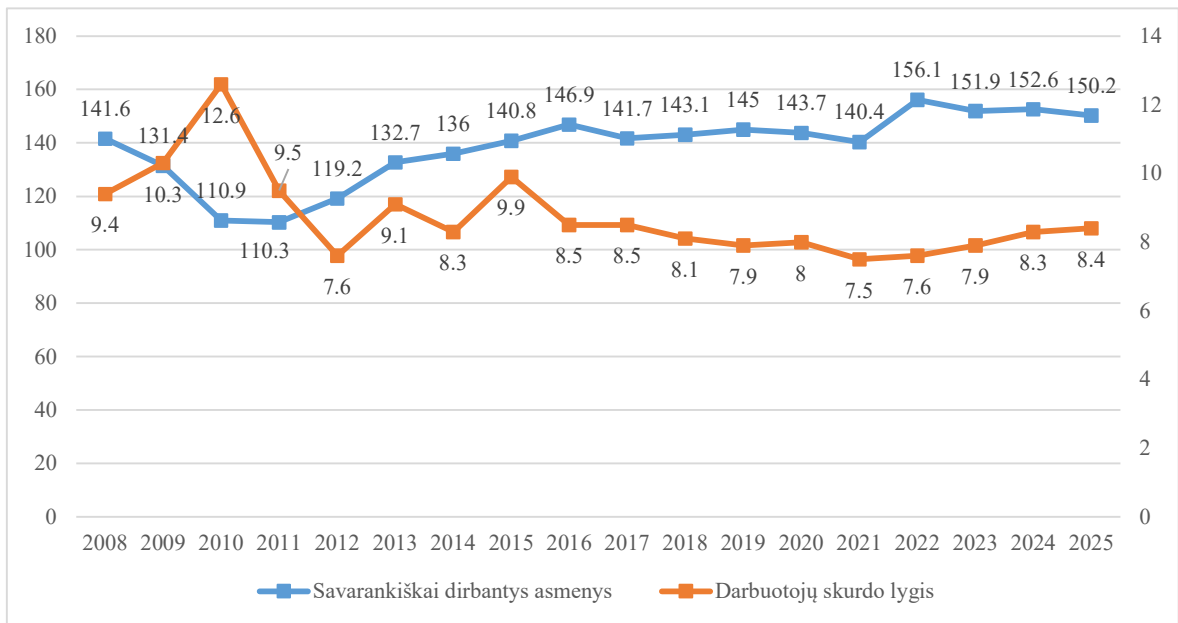
Analizuojant darbuotojų su terminuotomis darbo sutartimis dalį Lietuvoje, galima pastebėti, kad nuo 2008 m. iki 2025 m. sumažėjo nuo maždaug 2–2,4 % iki apie 1,6 %. Tai rodo, kad darbo rinka tapo stabilesnė, o darbuotojai dažniau dirbo pagal neterminuotas darbo sutartis. (žr. 15 pav.).



15 pav. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys asmenys Lietuvoje, 2008 – 2025m., proc. Šaltinis: Eurostat (2026).

Terminuotų darbo sutarčių kintamasis atskleidžia darbo rinkos stabilumo pokyčius. 2008–2013 m. laikotarpiu šių sutarčių dalis buvo palyginti aukštesnė ir svyravo apie 2–2,4 %, kas rodo didesnę lankstumo poreikį krizės ir po jos sekusio atsigavimo laikotarpiu. Tačiau nuo 2014 m. prasideda nuosekli mažėjimo tendencija: kintamasis palaipsniui mažėja ir 2019–2020 m. pasiekia žemiausią lygį (apie 1,1–1,3 %). Vis dėlto po 2020 m. pastebimi nedideli svyravimai – 2021 m. laikinas padidėjimas iki 1,7 %, o vėliau stabilizacija apie 1,4–1,6 %. Šie pokyčiai gali būti siejami su pandemijos laikotarpiu ir padidėjusiu neapibrėžtumu darbo rinkoje. Apibendrinant galima teigti, kad ilgalaikėje perspektyvoje terminuotų sutarčių skaičius mažėja, o tai rodo didėjantį darbo santykių saugumą. Pastebima, kad mažėjant terminuotų sutarčių kiekiui, darbuotojų skurdo lygis taip pat turėjo tendenciją mažėti.

Tuo tarpu nagrinėjant savarankiškai dirbančių asmenų 2008-2025 m. tendencijas, galima pastebėti, kad savarankiškai dirbančių asmenų per nustatytą laikotarpį augo nuo maždaug 110 tūkstančių iki daugiau nei 150 tūkstančių. Tai rodo didėjantį papildomai arba, kaip pagrindinį darbą dirbančių asmenų aktyvumą darbo rinkoje (žr. 16 pav.). Taip pat, pastebima, kad darbuotojų skurdo lygio tendenciją vertinti sudėtinga, nes vienu laikotarpiu didėjant savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui darbuotojų skurdo lygis mažėjo, tačiau vėlesniu laikotarpiu buvo stebima priešinga tendencija.



16 pav. Savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje, 2008 – 2025m. tūkst. Šaltinis: Valstybės duomenų agentūra (2025).

Taip pat, pastebima, kad darbuotojų skurdo lygio tendenciją vertinti sudėtinga, nes vienu laikotarpiu didėjant savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui darbuotojų skurdo lygis mažėjo, tačiau vėlesniu laikotarpiu buvo stebima priešinga tendencija.

4.2. Ekonometrinių modelių kūrimas bei vertinimas

Prieš sudarant ir analizuojant regresinius modelius, svarbu įvertinti tyrime naudojamų kintamųjų laiko eilučių stacionarumą. Šiam tikslui taikomas vienietinės šaknies testas, o gauti rezultatai pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė. Laiko eilučių stacionarumo vertinimo rezultatai

Laiko eilutės reikšmė	Modelis			Laiko eilutės integruotumas
	Be poslinkio ir trendo	Su poslinkiu	Su poslinkiu ir trendu	
Darbuotojų skurdo rizikos lygis				I(1)
Nediferencijuotos	0,4453	0,0837	0,0704	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0000			
Aukštasis išsilavinimas				I(1)
Nediferencijuotos	0,6784	0,2392	0,4345	
Diferencijuotos 1 kartą	0,3099	0,0489		
Vidurinis išsilavinimas				I(1)
Nediferencijuotos	0,0713	0,9602	0,2182	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0060			
Pradinis išsilavinimas				I(0)

Nediferencijuotos	0,0000			
Diferencijuotos 1 kartą				
Namų ūkis su vaikais				I(0)
Nediferencijuotos	0,0016			
Diferencijuotos 1 kartą				
Namų ūkis be vaikų				I(1)
Nediferencijuotos	0,9987	0,5258	0,7156	
Diferencijuotos 1 kartą	0,1280	0,0419		
Vieniši tėvai				I(1)
Nediferencijuotos	0,9537	0,2717	0,4675	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0082			
Vieniši asmenys				I(1)
Nediferencijuotos	0,9987	0,5891	0,1136	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0587	0,0031		
Dalinis užimtumas				I(1)
Nediferencijuotos	0,1754	0,9103	0,4151	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0087			
Pilnas užimtumas				I(1)
Nediferencijuotos	0,7289	0,8380	0,6755	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0461			
Terminuota darbo sutartis				I(1)
Nediferencijuotos	0,4251	0,6239	0,6115	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0000			
Savarankiškai dirbantys asmenys				I(1)
Nediferencijuotos	0,7127	0,6755	0,1345	
Diferencijuotos 1 kartą	0,0033			
Minimalus darbo užmokestis				I(1)
Nediferencijuotos	0,9261	0,3461	0,1654	
Diferencijuotos 1 kartą	0,6590	0,3946	0,0202	
Vidutinis darbo užmokestis				I(1)
Nediferencijuotos	0,9641	0,8711	0,4111	
Diferencijuotos 1 kartą	0,1571	0,2781	0,0289	

Remiantis atlikto stacionarumo vertinimo rezultatais (žr. 5 lentelę), nustatyta, kad pradinio išsilavinimo bei namų ūkių su vaikais kintamieji yra nulinės eilės integruoti procesai (I(0)), todėl jų laiko eilutės yra stacionarios ir papildomo diferencijavimo nereikalauja.

Tuo tarpu darbuotojų skurdo rizikos lygis, aukštąjį ir vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų kintamieji, namų ūkiai be vaikų, vieniši tėvai, vieniši asmenys, dalinio ir pilno užimtumo kintamieji, terminuotų darbo sutarčių skaičius, savarankiškai dirbančių asmenų kintamasis, minimalus bei vidutinis darbo užmokestis yra pirmos eilės integruoti procesai (I(1)). Tai reiškia, kad šios laiko eilutės tampa stacionarios tik po pirmojo diferencijavimo.

Kai kurių kintamųjų stacionarumas buvo nustatytas tik į modelį įtraukus poslinkį arba tendą, tačiau galutinė integracijos eilė buvo nustatyta remiantis diferencijuotų eilučių rezultatais. Vieną kartą diferencijuoti kintamieji tyrime žymimi simboliu „ Δ “ prieš kintamojo pavadinimą.

Toliau sudaroma koreliacinė matrica, remiantis Pirsono tiesinės koreliacijos koeficiento reikšmėmis, kurios leidžia įvertinti ryšio tarp kintamųjų stiprumą ir kryptį. Koreliacijos statistinis reikšmingumas nustatomas pagal apskaičiuotą p reikšmę. Kai p reikšmė yra mažesnė nei pasirinktas reikšmingumo lygmuo ($\alpha = 0,05$) nulinė hipotezė atmetama ir laikoma, kad tarp priklausomojo bei nepriklausomojo kintamųjų egzistuoja statistiškai reikšmingas tiesinis ryšys. Koreliacinės matricos rezultatai pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė. Koreliacinės analizės rezultatai

Kintamasis	Pirsono koreliacijos koeficientas	Tikimybė
	Δ DSK	
Δ DAL	0,4594	0,0436
Δ VIDUR	0,3234	0,2054
Δ SAVA	0,2973	0,0465
Δ AUKST	0,2293	0,3757
Δ PIL	0,2293	0,376
Δ MMA	0,2224	0,9325
Δ TERM	0,1853	0,0165
NUSV	0,1644	0,0284
Δ VIENT	0,1366	0,6011
PRAD	0,0375	0,8864
Δ NUBV	0,0303	0,9082
Δ VIENA	0,0101	0,9694
Δ VDU	-0,0138	0,9579

Koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio (Δ DSK) ir dalies nepriklausomųjų kintamųjų egzistuoja statistiškai reikšmingi tiesiniai ryšiai. Vertinant pagal Pirsono koreliacijos koeficientą bei p reikšmes, nustatyta, kad statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys egzistuoja tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir dalinio užimtumo kintamojo (Δ DAL), kadangi

koreliacijos koeficientas 0,4594, o $p = 0,0436$. Tai leidžia teigti, kad didėjant daliniam užimtumui darbuotojų skurdo rizikos lygis turi tendenciją augti.

Taip pat reikšminga teigiama koreliacija nustatyta tarp darbuotojų rizikos skurdo rizikos lygio ir savarankiškai dirbančių asmenų kintamojo ($\Delta SAVA$) (0,2973, $p = 0,0465$), bei terminuotų darbo sutarčių kintamojo ($\Delta TERM$) (0,1853; $p = 0,0165$). Šie rezultatai rodo, kad šių kintamųjų didėjimas yra susijęs su augančiu darbuotojų skurdo rizikos lygiu.

Be to, statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys nustatytas tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir namų ūkių su vaikais kintamojo (NUSV), kadangi koreliacijos koeficientas siekia 0,1644, o $p = 0,0284$. Tai reiškia, kad didėjant šiam kintamajam darbuotojų skurdo rizikos lygis taip pat turi tendenciją didėti.

Kitų kintamųjų – vidurinio ir aukštojo išsilavinimo, pilno užimtumo, minimalaus darbo užmokesčio, vienišų tėvų, pradinio išsilavinimo, namų ūkių be vaikų, vienišų asmenų bei vidutinio darbo užmokesčio – koreliacijos su darbuotojų skurdo rizikos lygiu nėra statistiškai reikšmingos, nes jų p reikšmės viršija 0,05. Todėl negalima teigti, kad tarp šių kintamųjų ir darbuotojų skurdo rizikos lygio egzistuoja reikšmingas tiesinis ryšys.

Nors Pirsono tiesinės koreliacijos koeficientas leidžia nustatyti tiesinio ryšio tarp kintamųjų stiprumą ir kryptį, jis neparodo priešastingumo ryšių tarp analizuojamų kintamųjų. Todėl, siekiant įvertinti, ar nepriklausomų kintamųjų pokyčiai gali paaiškinti priklausomo kintamojo kitimą, papildomai taikomas Grangerio priešastingumo testas. Šis testas leidžia nustatyti galimą priešastinį ryšį tarp kintamųjų. Atlikto Grangerio priešastingumo testo rezultatai pateikiami 7 lentelėje.

7 lentelė. Granger priešastingumo testo rezultatai

Hipotezė	I=1	I=2	I=3	I=4	I=5	I=6
$\Delta AUKST \rightarrow \Delta DSK$	0,8021	0,128	0,1319	0,4439	0,1766	N/A
$\Delta DAL \rightarrow \Delta DSK$	0,6301	0,6434	0,5607	0,1237	0,2793	N/A
$\Delta NUBV \rightarrow \Delta DSK$	0,6525	0,415	0,6553	0,2280	0,1915	N/A
$\Delta MMA \rightarrow \Delta DSK$	0,9479	0,6698	0,9243	0,7745	0,4115	N/A
$\Delta PIL \rightarrow \Delta DSK$	0,7619	0,1379	0,6832	0,4851	0,4102	N/A
$\Delta SAVA \rightarrow \Delta DSK$	0,4242	0,4150	0,0159	0,5292	0,9519	N/A
$\Delta TERM \rightarrow \Delta DSK$	0,7258	0,9609	0,9871	0,0836	0,0957	N/A
$\Delta VIDUR \rightarrow \Delta DSK$	0,6946	0,7305	0,7342	0,3557	0,3584	N/A
$\Delta VDU \rightarrow \Delta DSK$	0,5837	0,3155	0,7558	0,7981	0,1326	N/A
$\Delta VIENA \rightarrow \Delta DSK$	0,6779	0,0369	0,0494	0,0338	0,0260	N/A
$\Delta VIENT \rightarrow \Delta DSK$	0,9208	0,5571	0,3213	0,1465	0,3545	N/A

NUSV → ΔDSK	0,9374	0,0141	0,2156	0,4842	0,0827	N/A
PRAD → ΔDSK	0,7179	0,1507	0,4792	0,4183	0,8373	N/A

Grangerio priežastingumo testo rezultatai parodo ar nepriklausomų kintamųjų pokyčiai statistiškai reikšmingai paaiškina darbuotojų skurdo rizikos lygio pokyčius (ΔDSK). Vertinant rezultatus buvo laikoma, kad priežastinis ryšys egzistuoja tuomet, kai p reikšmė yra mažesnė nei 0,05.

Gauti rezultatai rodo, kad dauguma analizuotų kintamųjų neturi statistiškai reikšmingo Grangerio priežastingumo ryšio su darbuotojų skurdo rizikos lygiu, nes daugelis kintamųjų tikimybės reikšmės viršija 0,05. Tačiau kai kurių kintamųjų atveju nustatytas reikšmingas poveikis tam tikruose vėlinimo perioduose.

Nustatyta, kad savarankiškai dirbančių asmenų kintamasis (ΔSAVA) turi statistiškai reikšmingą poveikį darbuotojų skurdo rizikai lygiui esant trečiajam vėlinimui ($l = 3$), kadangi p reikšmė siekia 0,0159. Tai leidžia teigti, jog savarankiško užimtumo pokyčiai gali turėti įtakos darbuotojų skurdo rizikos lygio pokyčiams po trijų metų laikotarpio, tačiau įtraukus daugiau vėlinimų priežastinio ryšio nebelieka, todėl šis ryšys gali būti atsitiktinis.

Taip pat reikšmingas priežastingumo ryšys nustatytas tarp vienišų asmenų kintamojo (ΔVIENA) ir darbuotojų skurdo rizikos lygio. Reikšmingos p reikšmės gautos antrojo, trečiojo, ketvirtojo ir penktojo vėlinimų atvejais (atitinkamai 0,0369, 0,0494, 0,0338 ir 0,0260). Tai rodo, kad vienišų asmenų pokyčiai gali turėti ilgiau trunkantį poveikį darbuotojų skurdo rizikai lygiui.

Namų ūkių su vaikais kintamasis (NUSV) taip pat pasižymi statistiškai reikšmingu Grangerio priežastingumu darbuotojų skurdo rizikos lygio atžvilgiu. Reikšmingos p reikšmės nustatytos esant antrajam vėlinimui (0,0141). Tai leidžia daryti prielaidą, kad namų ūkių su vaikais pokyčiai gali būti paaiškinantis veiksnys darbuotojų skurdo rizikos lygio pokyčiams. Tačiau įtraukus daugiau vėlinimų priežastinio ryšio nebelieka, todėl šis ryšys gali būti atsitiktinis.

Kitų kintamųjų – aukštojo išsilavinimo, dalinio užimtumo, namų ūkių be vaikų, minimalaus darbo užmokesčio, pilno užimtumo, vidurinio išsilavinimo, vidutinio darbo užmokesčio, vienišų tėvų bei pradinio išsilavinimo – atveju statistiškai reikšmingo Grangerio priežastingumo ryšio nenustatyta, nes visų nagrinėtų vėlinimų p reikšmės buvo didesnės nei 0,05.

Atsižvelgiant į atliktos koreliacinės analizės rezultatus, kurie parodė statistiškai reikšmingą ryšį tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir dalinio užimtumo, savarankiškai dirbančių asmenų, terminuotų darbo sutarčių bei namų ūkių su vaikais kintamųjų, tolesnėje analizėje bus sudaromi tiesiniai regresiniai modeliai (PTR) tarp priklausomojo kintamojo – darbuotojų skurdo rizikos lygio – ir minėtų nepriklausomųjų kintamųjų.

8 lentelė. PTR modelio tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir asmenų dirbančių daliniu etatu įverčiai

Nepriklausomi kintamieji	Įverčiai
C	-0,2418
ΔDAL	0,4594
Modelio pataisytas R ²	0,2166

F statistikos tikimybė	0,0435
Paklaidų vidurkis	-6.20e-17
Paklaidų normalumas: JB tikimybė	0,8733
Breusch-Pagan testo tikimybė	0,4061
LM testo tikimybė su lag=8	0,887

PTR modelio rezultatai tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir asmenų dirbančių daliniu etatu (žr. 8 lentelė) rodo, kad dalinio užimtumo kintamasis statistiškai reikšmingai veikia darbuotojų skurdo rizikos lygį. Modelyje kintamojo ΔDAL koeficientas yra teigiamas ir siekia 0,4594, o jo p reikšmė lygi 0,0435 (F statistikos tikimybė mažesnė už 0,05), todėl galima teigti, kad ryšys yra statistiškai reikšmingas.

Modelio tikslumas įvertinamas pagal pataisytą determinacijos koeficientą, kuris lygus 21,7 proc. o tai reiškia, kad modelis nėra labai tikslus. Nors modelio tikslumas parodo silpną ryšį tarp kintamųjų, modelis išlieka statistiškai reikšmingas, kadangi F statistikos p reikšmė yra 0,0435 ir neviršija 0,05.

Papildomai buvo įvertintos modelio liekamosios paklaidos. Paklaidų vidurkis yra artimas nuliui (-6.20e-17). Jarque–Bera testo p reikšmė lygi 0,8733 rodo, kad paklaidos atitinka normalumo prielaidą. Breusch–Pagan testo rezultatai (p = 0,4061) leidžia daryti išvadą, kad heteroskedastiškumo problema modelyje nenustatyta. Tuo tarpu LM testo su aštuoniais vėlinimais p reikšmė siekia 0,887, todėl modelio paklaidos nėra autokoreliuotos.

Apibendrinant galima teigti, kad sudarytas PTR modelis yra statistiškai tinkamas, o dalinio užimtumo pokyčiai turi reikšmingą teigiamą poveikį darbuotojų skurdo rizikos lygiui.

Daliniu etatu dirbančių asmenų trumpalaikis poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui užrašomas lygtimi:

$$\Delta DSK_t = -0,2418 + 0,4594 * \Delta DAL_t$$

Tai reiškia, jog didėjant daliniu etatu dirbančių asmenų daliai 1 procentiniu punktu, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,4594 procentinio punkto.

9 lentelė. PTR modelio tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir asmenų dirbančių savarankiškai įverčiai

Nepriklausomi kintamieji	Įverčiai
C	-0,0357
$\Delta SAVA$	0,297
Modelio pataisytas R2	0,8875
F statistikos tikimybė	0,0465
Paklaidų vidurkis	-1.10e-17
Paklaidų normalumas: JB tikimybė	0,6111
Breusch-Pagan testo tikimybė	0,0711
LM testo tikimybė su lag=8	0,5000

PTR modelio rezultatai tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir savarankiškai dirbančių asmenų (žr. 9 lentelė) rodo, kad savarankiško užimtumo kintamasis statistiškai reikšmingai veikia darbuotojų

skurdo rizikos lygį. Modelyje kintamojo $\Delta SAVA$ koeficientas yra teigiamas ir siekia 0,297, o jo p reikšmė lygi 0,0465 (F statistikos tikimybė mažesnė už 0,05), todėl galima teigti, kad ryšys yra statistiškai reikšmingas.

Modelio tikslumas įvertinamas pagal pataisytą determinacijos koeficientą, kuris lygus 88,75 proc. o tai reiškia, kad modelis yra tikslus. Papildomai buvo įvertintos modelio liekamosios paklaidos. Paklaidų vidurkis yra artimas nuliui (-1.10e-17). Jarque–Bera testo p reikšmė lygi 0,6111 rodo, kad paklaidos atitinka normalumo prielaidą. Breusch–Pagan testo rezultatai ($p = 0,0711$) leidžia teigti, kad heteroskedastiškumo problema modelyje nenustatyta. Tuo tarpu LM testo su aštuoniais vėlinimais p reikšmė siekia 0,5000, todėl modelio paklaidos nėra autokoreliuotos.

Apibendrinant galima teigti, kad sudarytas PTR modelis yra statistiškai tinkamas, o savarankiškai dirbančių asmenų pokyčiai turi reikšmingą teigiamą poveikį darbuotojų skurdo rizikos lygiui.

Savarankiškai dirbančių asmenų trumpalaikis poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui užrašomas lygtimi:

$$\Delta DSK_t = -0,0357 + 0,297 * \Delta SAVA_t$$

Didėjant savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui 1 tūkst. asmenų, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,297 procentinio punkto.

10 lentelė. PTR modelio tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir asmenų dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį įverčiai

Nepriklausomi kintamieji	Įverčiai
C	-0,0808
$\Delta TERM$	0,1853
Modelio pataisytas R2	0,3722
F statistikos tikimybė	0,0165
Paklaidų vidurkis	4.57e-17
Paklaidų normalumas: JB tikimybė	0,8753
Breusch-Pagan testo tikimybė	0,2992
LM testo tikimybė su lag=8	0,7219

PTR modelio rezultatai tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir terminuotų darbo sutarčių kintamojo (žr. 10 lentelė) rodo, kad terminuotų darbo sutarčių kintamasis statistiškai reikšmingai veikia darbuotojų skurdo rizikos lygį. Modelyje kintamojo $\Delta TERM$ koeficientas yra teigiamas ir siekia 0,1853, o jo p reikšmė lygi 0,0165 (F statistikos tikimybė mažesnė už 0,05), todėl galima teigti, kad ryšys yra statistiškai reikšmingas.

Modelio tikslumas įvertinamas pagal pataisytą determinacijos koeficientą, kuris lygus 18,53 proc. o tai reiškia, kad modelis nėra labai tikslus. Papildomai buvo įvertintos modelio liekamosios paklaidos. Paklaidų vidurkis yra artimas nuliui (4.57e-17). Jarque–Bera testo p reikšmė lygi 0,8753 rodo, kad paklaidos atitinka normalumo prielaidą. Breusch–Pagan testo rezultatai ($p = 0,2992$) leidžia teigti, kad heteroskedastiškumo problema modelyje nenustatyta. Tuo tarpu LM testo su aštuoniais vėlinimais p reikšmė siekia 0,7219, todėl modelio paklaidos nėra autokoreliuotos.

Apibendrinant galima teigti, kad sudarytas PTR modelis yra statistiškai tinkamas, o terminuotų darbo sutarčių pokyčiai turi reikšmingą teigiamą poveikį darbuotojų skurdo rizikos lygiui.

Terminuotų darbo sutarčių trumpalaikis poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui užrašomas lygtimi:

$$\Delta\text{DSK}_t = -0,0808 + 0,1853 * \Delta\text{TERM}_t$$

Didėjant terminuotų darbo sutarčių kintamajam 1 procentiniu punktu, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,1853 procentinio punkto.

11 lentelė. PTR modelio tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir namų ūkių su vaikais įverčiai

Nepriklausomi kintamieji	Įverčiai
C	-2,8764
NUSV	0,1644
Modelio pataisytas R2	0,2716
F statistikos tikimybė	0,0284
Paklaidų vidurkis	-55.5e-16
Paklaidų normalumas: JB tikimybė	0,2882
Breusch-Pagan testo tikimybė	0,0543
LM testo tikimybė su lag=8	0,8450

PTR modelio rezultatai tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir namų ūkių su vaikais kintamojo (žr. 11 lentelė) rodo, kad namų ūkių su vaikais kintamasis statistiškai reikšmingai veikia darbuotojų skurdo rizikos lygį. Modelyje kintamojo NUSV koeficientas yra teigiamas ir siekia 0,1644, o jo p reikšmė lygi 0,0284 (F statistikos tikimybė mažesnė už 0,05), todėl galima teigti, kad ryšys yra statistiškai reikšmingas.

Modelio tikslumas įvertinamas pagal pataisytą determinacijos koeficientą, kuris lygus 16,44 proc. o tai reiškia, kad modelis nėra labai tikslus. Papildomai buvo įvertintos modelio liekamosios paklaidos. Paklaidų vidurkis yra artimas nuliui (-55.5e-16). Jarque–Bera testo p reikšmė lygi 0,2882 rodo, kad paklaidos atitinka normalumo prielaidą. Breusch–Pagan testo rezultatai (p = 0,0543) leidžia teigti, kad heteroskedastiškumo problema modelyje nenustatyta, nors reikšmė yra artima 0,05 ribai. Tuo tarpu LM testo su aštuoniais vėlinimais p reikšmė siekia 0,8450, todėl modelio paklaidos nėra autokoreliuotos.

Apibendrinant galima teigti, kad sudarytas PTR modelis yra statistiškai tinkamas, o namų ūkių su vaikais kintamojo pokyčiai turi reikšmingą teigiamą poveikį darbuotojų skurdo rizikos lygiui.

Namų ūkių su vaikais trumpalaikis poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui užrašomas lygtimi:

$$\Delta\text{DSK}_t = -2,8764 + 0,1644 * \text{NUSV}_t$$

Didėjant namų ūkių su vaikais skaičiui 1 tūkst. namų ūkių, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,1644 procentinio punkto.

Atsižvelgiant į Grangerio priežastingumo testo rezultatus, kurie parodė statistiškai reikšmingą priežastinį ryšį tarp vienišų asmenų kintamojo ir darbuotojų skurdo rizikos lygio, tarp šių kintamųjų

toliau bus sudaromas ARDL modelis. Prieš sudarant ARDL modelį svarbu nustatyti kintamųjų vėlinimų skaičių, kuris parenkamas remiantis mažiausia Švarco kriterijaus (SC) reikšme.

12 lentelė. SC reikšmės

Δ VIENA vėlinimai	Δ DSK vėlinimai				
	0	1	2	3	4
0	2,752651	2,927813	3,10415	3,256563	3,4496
1	1,863089	1,879589	1,9954	2,163969	2,3439
2	2,025234	2,070369	2,19255	2,357518	2,5373
3	2,314770*	1,910515*	1,9236*	1,938913*	1,4014*

Remiantis pateiktais rezultatais, mažiausia SC reikšmė yra 1,4014. Ji nustatyta modeliui, kuriame įtraukiami keturi darbuotojų skurdo rizikos lygio (Δ DSK) vėlinimai ir trys vienišų asmenų kintamojo (Δ VIENA) vėlinimai. Todėl tolesnei analizei pasirenkamas ARDL(4,3) modelis.

13 lentelė. Darbuotojų skurdo ir vienišų asmenų ARDL(4,3) modelio rezultatai

Kintamieji	ARDL (4;3) įverčiai	Tikimybė
C	-0,73378	0,0018
Δ DSK(-1)	-0,99511	0,0003
Δ DSK(-2)	-0,56134	0,0032
Δ DSK(-3)	-0,45158	0,0019
Δ DSK(-4)	-0,42383	0,0037
Δ VIENA	0,001996	0,3338
Δ VIENA(-1)	0,003854	0,1784
Δ VIENA(-2)	-0,00002	0,9909
Δ VIENA(-3)	0,005041	0,0272
Pataisytas R^2	0,950305	
F-statistikos tikimybė	0,002654	
Paklaidų vidurkis	-1,28e-17	
Paklaidų normalumas: JB tikimybė	0,35233	
Breusch-Pagan-Godfrey testo tikimybė	0,3854	
LM testo tikimybė, kai $l = 4$	0,7129	

ARDL(4,3) modelio vertinimo rezultatai pateikiami 13 lentelėje. Modelio rezultatai rodo, kad darbuotojų skurdo rizikos lygio ankstesnių laikotarpių pokyčiai turi statistiškai reikšmingą poveikį dabartiniams darbuotojų skurdo rizikos lygio pokyčiams. Visų keturių darbuotojų skurdo rizikos lygio vėlinimų koeficientai yra neigiami ir statistiškai reikšmingi. Pirmojo vėlinimo koeficientas siekia $-0,99511$ ($p = 0,0003$), antrojo $-0,56134$ ($p = 0,0032$), trečiojo $-0,45158$ ($p = 0,0019$), o ketvirtojo $-0,42383$ ($p = 0,0037$).

Tuo tarpu vienišų asmenų kintamojo pokyčių poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui nėra statistiškai reikšmingas. Vienišų asmenų kintamojo koeficientas yra 0,001996, tačiau jo p reikšmė

siekia 0,3338. Pirmojo vėlinimo koeficientas yra 0,003854 ($p = 0,1784$), antrojo vėlinimo koeficientas $-0,0000213$ ($p = 0,9909$), o trečiojo vėlinimo koeficientas 0,005041 ($p = 0,0272$). Nors trečiojo vėlinimo p reikšmė yra mažesnė nei 0,05, bendras vienišų asmenų kintamojo poveikis modelyje išlieka silpnas ir nėra nuosekliai statistiškai reikšmingas visuose laikotarpiuose.

Modelio pataisytas determinacijos koeficientas (R^2) yra 0,950305, todėl modelio tikslumas siekia 95,03 proc. Modelio bendrą statistinį reikšmingumą patvirtina ir F statistikos p reikšmė, kuri siekia 0,002654 ir yra mažesnė nei 0,05.

Sukurtas modelis tenkina visas keturias būtinausias liekamųjų paklaidų prielaidas. Paklaidų vidurkis yra artimas nuliui ($-1,28e-17$). Jarque–Bera testo p reikšmė lygi 0,35233 rodo, kad paklaidos atitinka normalumo prielaidą. Breusch–Pagan–Godfrey testo p reikšmė siekia 0,3854, todėl heteroskedastiškumo problema modelyje nenustatyta.

LM testo p reikšmė, kai vėlinimų skaičius $l = 4$, siekia 0,7129. Kadangi ši reikšmė yra didesnė nei 0,05, galima teigti, kad modelio paklaidos nėra autokoreliuotos.

Vienišų asmenų kintamojo trumpalaikis poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui pagal sudarytą ARDL modelį užrašomas lygtimi:

$$\Delta \text{DSK}_t = -0,73378 - 0,99511 * \Delta \text{DSK}_{t-1} - 0,56134 * \Delta \text{DSK}_{t-2} - 0,45158 * \Delta \text{DSK}_{t-3} - 0,42383 * \Delta \text{DSK}_{t-4} + 0,001996 * \Delta \text{VIENA}_t + 0,003854 * \Delta \text{VIENA}_{t-1} - 0,0000213 * \Delta \text{VIENA}_{t-2} + 0,005041 * \Delta \text{VIENA}_{t-3}$$

Trečiojo vėlinimo koeficientas siekia 0,005041 ir yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,0272$). Tai rodo, kad vienišų asmenų skaičiaus pokyčio padidėjimas 1 tūkst. asmenų po trijų laikotarpių vidutiniškai padidina darbuotojų skurdo rizikos lygio pokytį 0,005 procentinio punkto. Rezultatai leidžia teigti, kad vienišų asmenų skaičiaus augimas turi teigiamą, tačiau palyginti silpną ir uždelstą poveikį darbuotojų skurdo rizikos lygio pokyčiams.

Apibendrinant gautus rezultatus galima teigti, kad darbuotojų skurdo rizikos lygį reikšmingai veikia skirtingi užimtumo bei namų ūkių struktūros kintamieji. Atlikta analizė parodė, jog tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir dalinio užimtumo egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys. Didėjant daliniu etatu dirbančių asmenų daliai 1 procentiniu punktu, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,4594 procentinio punkto. Nors sudaryto modelio tikslumas nėra aukštas, modelis išlieka statistiškai reikšmingas ir leidžia teigti, kad dalinis užimtumas gali prisidėti prie didesnio darbuotojų skurdo rizikos lygio.

Taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir savarankiškai dirbančių asmenų skaičiaus. Didėjant savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui 1 tūkst. asmenų, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,297 procentinio punkto. Šis modelis pasižymi aukšta tikslumu, todėl galima teigti, kad savarankiškas užimtumas yra vienas svarbesnių veiksnių, susijusių su darbuotojų skurdo didėjimu.

Reikšmingas teigiamas ryšys taip pat nustatytas tarp terminuotų darbo sutarčių ir darbuotojų skurdo rizikos lygio. Didėjant terminuotų darbo sutarčių kintamajam 1 procentiniu punktu, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,1853 procentinio punkto. Nors modelio tikslumas yra vidutinis, rezultatai rodo, kad terminuotas užimtumas taip pat gali būti susijęs su didesniu darbuotojų skurdo rizikos lygiu.

Namų ūkių su vaikais kintamojo atlikta analizė parodė statistiškai reikšmingą teigiamą ryšį – didėjant namų ūkių su vaikais skaičiui 1 tūkst. namų ūkių, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,1644 procentinio punkto. Tai leidžia teigti, kad namų ūkių su vaikais augimas gali būti susijęs su didesne darbuotojų skurdo rizika.

Visi sudaryti PTR modeliai tenkina pagrindines regresinės analizės prielaidas – paklaidų vidurkiai yra artimi nuliui, Jarque–Bera testai patvirtina paklaidų normalumą, Breusch–Pagan testai nerodo heteroskedastiškumo problemos, o LM testų rezultatai leidžia teigti, kad modelių paklaidos nėra autokoreliuotos. Todėl galima daryti išvadą, kad sudaryti modeliai yra statistiškai tinkami darbuotojų skurdo rizikos lygio pokyčių analizei.

Atliktas Grangerio priežastingumo testas parodė, kad vienišų asmenų kintamasis turi priežastinį ryšį su darbuotojų skurdo rizikos lygiu, todėl tarp šių kintamųjų buvo sudarytas ARDL modelis. Modelio rezultatai rodo, kad vienišų asmenų kintamojo poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui pasireiškia po tam tikro laikotarpio. Vienišų asmenų skaičiui padidėjus 1 tūkst. asmenų, darbuotojų skurdo rizikos lygis po trijų laikotarpių vidutiniškai padidėja 0,005 procentinio punkto. Tai leidžia teigti, kad vienišų asmenų skaičiaus augimas turi teigiamą, tačiau palyginti silpną ir uždelstą poveikį darbuotojų skurdo rizikos lygiui.

4.3. Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir diskusija

Darbuotojų skurdo rizikos lygio veiksnių tyrimo rezultatų apibendrinimas pateiktas 14 lentelėje. Atlikus tyrimą nustatyta, kad ne visi teorinėje dalyje išskirti veiksniai turi statistiškai reikšmingą ryšį su darbuotojų skurdo rizikos lygiu.

Reikšmingas teigiamas ryšys nustatytas tarp darbuotojų skurdo rizikos lygio ir dalinio užimtumo, savarankiškai dirbančių asmenų skaičiaus, terminuotų darbo sutarčių bei namų ūkių su vaikais kintamųjų. Tuo tarpu aukštojo ir vidurinio išsilavinimo, pilno užimtumo, minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio, vienišų tėvų, namų ūkių be vaikų bei pradinio išsilavinimo atvejais reikšmingų ryšių nenustatyta.

Grangerio priežastingumo testas parodė, kad reikšmingas priežastinis ryšys nustatytas tarp vienišų asmenų skaičiaus ir darbuotojų skurdo rizikos lygio, o ARDL modelio rezultatai atskleidė, kad šis poveikis pasireiškia po trijų laikotarpių.

14 lentelė. Veiksnių įtakos darbuotojų skurdo rizikos lygiui Lietuvoje apibendrinimas

Kintamasis	Darbuotojų skurdo rizikos lygio tyrimo rezultatai
Dalinis užimtumas	Nustatytas silpnas reikšminis teigiamas tiesinis ryšys. Didėjant daliniu etatu dirbančių asmenų daliai 1 procentiniu punktu, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,4594 procentinio punkto.
Vidurinis išsilavinimas	Reikšminis ryšys nenustatytas
Savarankiškai dirbantys asmenys	Nustatytas silpnas reikšminis teigiamas tiesinis ryšys. Didėjant savarankiškai dirbančių asmenų skaičiui 1 tūkst. asmenų, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,297 procentinio punkto.
Aukštasis išsilavinimas	Reikšminis ryšys nenustatytas
Pilnas etatas	Reikšminis ryšys nenustatytas

Minimalus darbo užmokestis	Reikšminis ryšys nenustatytas
Terminuota darbo sutartis	Nustatytas silpnas reikšminis teigiamas tiesinis ryšys. Didėjant terminuotų darbo sutarčių kintamajam 1 procentiniu punktu, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,1853 procentinio punkto.
Namų ūkis su vaikais	Nustatytas silpnas reikšminis teigiamas tiesinis ryšys. Didėjant namų ūkių su vaikais skaičiui 1 tūkst. namų ūkių, darbuotojų skurdo rizikos lygis vidutiniškai padidėja 0,1644 procentinio punkto.
Vieniši tėvai	Reikšminis ryšys nenustatytas
Pradinis išsilavinimas	Reikšminis ryšys nenustatytas
Namų ūkis be vaikų	Reikšminis ryšys nenustatytas
Vieniši asmenys	Nustatytas reikšminis priežastinis ryšys. Trečiojo vėlinimo koeficientas siekia 0,005041, todėl vienišų asmenų kintamajam padidėjus 1 tūkst. asmenų, darbuotojų skurdo rizikos lygis po trijų laikotarpių vidutiniškai padidėja 0,005 procentinio punkto. Tai leidžia teigti, kad vienišų asmenų skaičiaus augimas turi teigiamą, tačiau palyginti silpną ir uždelstą poveikį darbuotojų skurdo rizikos lygiui.
Vidutinis darbo užmokestis	Reikšminis ryšys nenustatytas

Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad dalis nustatytų ryšių sutampa su literatūros analizėje aptartais rezultatais, tačiau kai kuriais atvejais gauti rezultatai skiriasi. Tyrimo rezultatų ir literatūros analizės palyginimas pateikiamas žemiau:

Individuali aplinka

Šiai grupei priskiriamas išsilavinimo lygis ir namų ūkių sudėtis. Tyrimo rezultatai parodė, kad:

- Teorinė analizė parodė, kad aukštasis išsilavinimas paprastai mažina darbuotojų skurdo riziką, todėl tyrime buvo tikimasi nustatyti reikšmingą atvirkštinį ryšį tarp aukštojo išsilavinimo ir darbuotojų skurdo rizikos lygio, remiantis atliktu tyrimu reikšminis ryšys nebuvo nustatytas. Tuo tarpu žemesnis išsilavinimo lygis literatūroje laikomas viena svarbiausių darbuotojų skurdo formavimosi priežasčių, todėl buvo tikimasi nustatyti teigiamą reikšmingą ryšį tarp vidurinio ar žemesnio išsilavinimo kintamųjų ir darbuotojų skurdo rizikos lygio, visgi reikšminis ryšys nebuvo nustatytas.
- Literatūroje didžiausia darbuotojų skurdo rizika dažniausiai siejama su vienišais tėvais, vienišais asmenimis bei namų ūkiais su vaikais, kadangi šios grupės dažniau susiduria su didesne finansine našta ir mažesniu pajamų stabilumu. Tuo tarpu namų ūkiai be vaikų literatūroje siejami su mažesne darbuotojų skurdo rizika, nors tam tikras ryšys vis tiek gali egzistuoti. Remiantis atliktu tyrimu, statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys nustatytas tarp namų ūkių su vaikais ir darbuotojų skurdo rizikos lygio, taip pat nustatytas reikšmingas priežastinis ryšys tarp vienišų asmenų kintamojo ir darbuotojų skurdo rizikos lygio. Tuo tarpu vienišų tėvų bei namų ūkių be vaikų atveju statistiškai reikšmingas ryšys nebuvo nustatytas.

Darbo rinkos aplinka

Šiai grupei priskiriamas užimtumo intensyvumas bei darbo sutarties tipas. Tyrimo rezultatai parodė, kad:

- Teorinė analizė parodė, kad dalinis užimtumas literatūroje dažnai siejamas su didesne darbuotojų skurdo rizika, kadangi dirbant ne pilnu etatu dažniausiai gaunamos mažesnės pajamos ir užtikrinamas mažesnis finansinis stabilumas. Tuo tarpu pilnas užimtumas laikomas veiksniumi, mažinančiu darbuotojų skurdo riziką, todėl buvo tikimasi, kad tarp pilno etato ir darbuotojų skurdo rizikos lygio reikšmingas ryšys bus atvirkštinis. Remiantis atliktu tyrimu, nustatytas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp dalinio užimtumo ir darbuotojų skurdo rizikos lygio, o pilno užimtumo atveju reikšmingas ryšys nebuvo nustatytas.
- Teorinė analizė parodė, kad tiek terminuotas, tiek savarankiškas darbas literatūroje dažnai siejamas su didesne darbuotojų skurdo rizika. Terminuotas užimtumas paprastai laikomas mažiau stabilium dėl laikino darbo pobūdžio ir mažesnio pajamų saugumo, o savarankiškai dirbantys asmenys dažniau susiduria su pajamų nepastovumu bei mažesnėmis socialinėmis garantijomis. Todėl tyrime buvo tikimasi nustatyti teigiamą ryšį tarp šių užimtumo formų ir darbuotojų skurdo rizikos lygio. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys tarp terminuotų darbo sutarčių, savarankiško užimtumo ir darbuotojų skurdo rizikos lygio.

Politinė aplinka

Šiai grupei priskiriami su darbo užmokesčiu susiję kintamieji. Tyrimo rezultatai parodė, kad:

- Teorinė analizė parodė, kad minimalus darbo užmokestis laikomas svarbiu veiksnium mažinant darbuotojų skurdo riziką, kadangi didesnis minimalus atlyginimas gali prisidėti prie mažesnių pajamų darbuotojų finansinės padėties gerėjimo. Todėl tyrime buvo tikimasi nustatyti reikšmingą neigiamą ryšį tarp minimalaus darbo užmokesčio ir darbuotojų skurdo rizikos lygio. Vis dėlto remiantis atlikto tyrimo rezultatais statistiškai reikšmingas ryšys tarp šių kintamųjų nebuvo nustatytas.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų skurdo rizikos lygio pokyčiai Lietuvoje labiausiai priklauso nuo darbo rinkos bei namų ūkių sudėties veiksnių. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad didesnė darbuotojų skurdo rizika siejama su daliniu užimtumu, terminuotomis darbo sutartimis, savarankišku darbu, taip pat su namų ūkių turinčių vaikų, bei vienišų asmenų skaičiaus augimu. Tai rodo, kad mažesnis pajamų stabilumas, nestabilios užimtumo formos bei didesnė finansinė našta namų ūkiuose gali didinti darbuotojų skurdo paplitimą.

Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad darbuotojų skurdo mažinimui svarbu stiprinti darbo rinkos stabilumą, mažinti socialinę riziką pažeidžiamiausiose namų ūkių grupėse bei didinti socialinės apsaugos priemonių prieinamumą. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas namų ūkiams su vaikais, vienišiemis asmenims bei nestandartinėse užimtumo formose dirbantiems asmenims, kadangi būtent šios grupės pasižymi didesne darbuotojų skurdo rizika.

Išvados

1. Išanalizavus darbuotojų skurdo problematiką ir jos mastą Lietuvoje nustatyta, kad darbuotojų skurdas išlieka aktuali socialinė ir ekonominė problema tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje. Nors didžiąją analizuojamo laikotarpio dalį darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje buvo mažesnis nei ES vidurkis, pastaraisiais metais stebimas jo augimas. Darbuotojų skurdo rizikos lygis Lietuvoje yra jautrus ekonominiams pokyčiams, o vien užimtumo augimas neužtikrina darbuotojų ekonominio saugumo. Didžiausia darbuotojų skurdo rizika nustatyta tarp daliniu etatu dirbančių asmenų, terminuotą darbą dirbančių darbuotojų, žemesnio išsilavinimo gyventojų, vienišų asmenų bei namų ūkių su vaikais. Analizė taip pat atskleidė, kad darbuotojų skurdas Lietuvoje yra susijęs ne tik su pajamų nepakankamumu, bet ir su darbo rinkos nestabilumu bei namų ūkių finansine našta.
2. Išanalizavus teorines įžvalgas, aiškinančias darbuotojų skurdo sampratą, veiksnius ir jų poveikį, nustatyta, kad darbuotojų skurdas yra daugialypis ir struktūrinis reiškinys. Mokslinėje literatūroje darbuotojų skurdas apibrėžiamas kaip situacija, kai dirbančio asmens ar jo namų ūkio pajamos išlieka žemiau skurdo rizikos ribos. Teorinė analizė parodė, kad darbuotojų skurdą lemia individualios aplinkos veiksniai (išsilavinimas, amžius, namų ūkio sudėtis), darbo rinkos veiksniai (užimtumo tipas, darbo intensyvumas, darbo sutarties pobūdis) bei instituciniai ir politiniai veiksniai (minimalus darbo užmokestis, socialinė politika).
3. Parengus darbuotojų skurdo veiksnių poveikio vertinimo metodologiją buvo suformuota tyrimo sistema, leidžianti įvertinti ekonominių, socialinių ir darbo rinkos veiksnių poveikį darbuotojų skurdo rizikos lygiui Lietuvoje. Tyrimui pasirinkti 2008–2025 m. laikotarpio Lietuvos statistiniai duomenys, gauti iš Eurostat ir Valstybės duomenų agentūros. Tyrime taikyta aprašomoji statistinė analizė, koreliacinė analizė, Grangerio priežastingumo testas, porinės tiesinės regresijos modeliai bei ARDL modelis. Prieš sudarant ekonometrinius modelius buvo įvertintas kintamųjų stacionarumas.
4. Atlikus empirinį darbuotojų skurdo veiksnių poveikio vertinimą Lietuvoje nustatyta, kad darbuotojų skurdo rizikos lygį statistiškai reikšmingai veikia dalinis užimtumas, savarankiškai dirbančių asmenų skaičius, terminuotos darbo sutartys bei namų ūkių su vaikais kintamasis. Tyrimo rezultatai parodė, kad didėjant šiems veiksniams darbuotojų skurdo rizikos lygis turi tendenciją augti. Taip pat nustatytas statistiškai reikšmingas priežastinis ryšys tarp vienišų asmenų skaičiaus ir darbuotojų skurdo rizikos lygio – šis poveikis pasireiškia po tam tikro laikotarpio. Tuo tarpu aukštojo ir vidurinio išsilavinimo, pilno užimtumo, minimalaus bei vidutinio darbo užmokesčio kintamųjų statistiškai reikšmingas poveikis darbuotojų skurdo rizikos lygiui nebuvo nustatytas. Visi sudaryti ekonometriniai modeliai tenkino pagrindines regresinės analizės prielaidas, todėl gali būti laikomi statistiškai tinkamais darbuotojų skurdo rizikos lygio pokyčių analizei Lietuvoje.
5. Palyginus empirinio tyrimo rezultatus su teorinėje literatūroje pateikiamomis įžvalgomis nustatyta, kad dalis gautų rezultatų sutampa su tyrimo išvadomis, tačiau kai kurie rezultatai atskleidė ir skirtumus. Tyrimas patvirtino teorines prielaidas, kad dalinis užimtumas, terminuotos darbo sutartys bei savarankiškas darbas didina darbuotojų skurdo riziką, nes šios užimtumo formos dažniausiai siejamos su mažesniu pajamų stabilumu ir didesniu ekonominiu nesaugumu. Taip pat teorines įžvalgas atitiko rezultatai, rodantys didesnę darbuotojų skurdo riziką namų ūkiuose su vaikais bei tarp vienišų asmenų.

Literatūros sąrašas

1. Albanesi, S., Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2023). Families, labor markets, and policy. In *Handbook of the Economics of the Family* (Vol. 1, No. 1, pp. 255-326). North-Holland.
2. Albarico, G. (2024). Exploring education and labor market outcomes: insights from diverse global contexts. Available at SSRN 5186799.
3. Aprea, M., Raitano, M., & Subioli, F. (2025). From individual earnings to household disposable income: linking low pay and poverty risks in EU countries. *Economic Systems*, 101362.
4. Azzollini, L., Breen, R., & Nolan, B. (2025). Changing household structures, household employment, and poverty trends in rich countries. *Journal of European Social Policy*, 35(4), 362-376.
5. Barbieri, P., Cutuli, G., & Scherer, S. (2024). In-work poverty in Western Europe. A longitudinal perspective. *European Societies*, 26(4), 1232-1264.
6. Brady, D., Baker, R. S., & Finnigan, R. (2013). When unionization disappears: State-level unionization and working poverty in the United States. *American sociological review*, 78(5), 872-896.
7. Brady, D., Fullerton, A. S., & Cross, J. M. (2010). More than just nickels and dimes: A cross-national analysis of working poverty in affluent democracies. *Social problems*, 57(4), 559-585.
8. Broström, L., & Jansson, B. (2023). Who are the in-work poor? A study of the profile and income mobility among the in-work poor in Sweden from 1987 to 2016. *Social Indicators Research*, 165(2), 495-517.
9. Brown, C., Penglase, J., Calvi, R., & Tommasi, D. (2022). Measuring poverty within the household. *IZA World of Labor*.
10. Burciu, R. D. (2025). Single Parenthood and the Poverty Debate: How Pathways and Policies Explain Cross-National Differences. *Journal of Marriage and Family*.
11. Cantillon, B. (2022). Poverty and the Tragedy of the Welfare State: Seven terms for a new social contract (No. 2206).
12. Congna, H., & Saad, N. (2025). The impact of human capital on employment quality: a scoping review. *Cogent Education*, 12(1), 2552352.
13. Cooper, K., & Stewart, K. (2021). Does household income affect children's outcomes? A systematic review of the evidence. *Child Indicators Research*, 14(3), 981-1005.
14. Crettaz, E., & Bonoli, G. (2011). Worlds of working poverty: national variations in mechanisms. In *Working poverty in Europe: A comparative approach* (pp. 46-69). London: Palgrave Macmillan UK.
15. D'Aguanno, M. C., Guio, A. C., & Van Kerm, P. (2025). Cross-country evidence on the individual dynamics of in-work poverty in the EU. *Economic Systems*, 101360.
16. De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy". *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 461-471.
17. Feldman, G. (2019). Neoliberalism and poverty: An unbreakable relationship. In *Routledge international handbook of poverty* (pp. 340-350). Routledge.
18. Filandri, M., & Struffolino, E. (2019). Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics. *European Societies*, 21(1), 130-157.

19. Gangopadhyay, P., Shankar, S., & Rahman, M. A. (2014). Working poverty, social exclusion and destitution: An empirical study. *Economic Modelling*, 37, 241-250.
20. Gasior, K., Avram, S., & Popova, D. (2025). Invisible Gaps: Women's Individual Poverty Risks and the Gendered Failings of the Adult Worker Model. *Economic Systems*, 101363.
21. Gebel, M., & Gundert, S. (2023). Changes in income poverty risks at the transition from unemployment to employment: Comparing the short-term and medium-term effects of fixed-term and permanent jobs. *Social Indicators Research*, 167(1), 507-533.
22. Genz, S., & Schnabel, C. (2021). Digging into the digital divide: Workers' exposure to digitalization and its consequences for individual employment (No. 04/2021). FAU Discussion Papers in Economics.
23. Grasso, G., & Tatsiramos, K. (2023). The impact of restricting fixed-term contracts on labor and skill demand.
24. Grimshaw, D., Bosch, G., & Rubery, J. (2014). Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), 470-498.
25. Hagner, D. (2000). Primary and secondary labor markets: Implications for vocational rehabilitation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 44(1), 22-29.
26. Halleröd, B., Ekbrand, H., & Bengtsson, M. (2015). In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries. *Journal of European Social Policy*, 25(5), 473-488.
27. Herbst-Debby, A., Kaplan, A., & Endeweld, M. (2024). Working Their Way to Young Adulthood: Labour Market Outcomes of Working in Adolescence. *YOUNG*, 32(1), 78-99.
28. Hick, R., & Marx, I. (2022). Poor workers in rich democracies: On the nature of in-work poverty and its relationship to labour market policies (No. 15163). IZA Discussion Papers.
29. Hofmarcher, T. (2021). The effect of education on poverty: A European perspective. *Economics of Education Review*, 83, 102124
30. Kamandulienė, A., & Paulauskaitė, G. (2013). Assessment of economic and social impact of minimum wage on individuals. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 7(1), 117-135.
31. Linkevič, M. (2023). Skurdo priežasčių aktualijos Lietuvoje. *Ekonomika ir vadyba*, 96–103.
32. Liu, J. (2022). Rethinking the defining contextualization of in-work poverty: the challenge of individualism and globalization. *The Journal of Chinese Sociology*, 9(1), 1.
33. Lohmann, H., & Crettaz, E. (2018). Explaining cross-country differences in in-work poverty. *Handbook on in-work poverty*, 50-69.
34. Mäkinen, N., Tanskanen, J., Ojala, S., & Pyöriä, P. (2023). Part-time workers' employment trajectories by length of hours and reason for working part-time: an 8-year follow-up study. *Sage Open*, 13(4), 21582440231210690.
35. Marx, I., Nolan, B., & Olivera, J. (2015). The welfare state and antipoverty policy in rich countries. In *Handbook of income distribution* (Vol. 2, pp. 2063-2139). Elsevier.
36. Miežienė, R., & Krutulienė, S. (2017). Dirbančiųjų skurdo fenomenas Lietuvoje. *Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės*, 193-209.
37. Mussida, C., & Sciulli, D. (2024). Poverty, work intensity, and disability: evidence from European countries: C. Mussida, D. Sciulli. *The European Journal of Health Economics*, 25(9), 1605-1624.

38. Natividad, A. D. D. G., & Mateo, A. P. R. S. (2024). Exploring the Work-Life balance of single parents and its impact on life satisfaction: the interactive roles of social support and demographic factors. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(4), 1-15.
39. Nieuwenhuis, R., & Maldonado, L. C. (2018). Single-parent families and in-work poverty. In *Handbook on in-work poverty* (pp. 171-192). Edward Elgar Publishing.
40. Poy, S. (2023). In-work poverty dynamics: trigger events and short-term trajectories in Argentina. *Journal for Labour Market Research*, 57(1), 24.
41. Polizzi, A., Struffolino, E., & Van Winkle, Z. (2022). Family demographic processes and in-work poverty: A systematic review. *Advances in Life Course Research*, 52, 100462.
42. Popelo, O., Kychko, I., Tulchynska, S., Zhygalkevych, Z., & Treitiak, O. (2021). The impact of digitalization on the forms change of employment and the labor market in the context of the information economy development. *International Journal of Computer Science & Network Security*, 21(5), 160-167.
43. Poschke, M. (2025). Wage employment, unemployment and self-employment across countries. *Journal of Monetary Economics*, 149, 103684.
44. Puspitawati, H., Sarma, M. M., Nanere, M., Gunawan, I., & Riany, Y. E. (2024). Family well-being of single and dual earner families in Indonesia during COVID-19. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(7), 5675.
45. Riczu, Z., Melypataki, G., & Mate, D. A. (2023). Concepts of work: from traditional social-labor Ideas to modern effects of Digital transformation. *Journal of Digital Technologies and Law*, 1(1).
46. Rutar, T. (2023). What is neoliberalism really? A global analysis of its real-world consequences for development, inequality, and democracy. *Social Science Information*, 62(3), 295-322.
47. Schmitt, J. (2011). "Low--Wage Lessons from the Wealthy World. In *Conference Draft, Korea Labor Institute Seminar(November 16)*.
48. Schreurs, S. (2025). Usages of 'soft' EU labour law: the implementation of the Minimum Wage Directive. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 31(4), 485-501.
49. Sirén, M., Viikari-Juntura, E., Arokoski, J., & Solovieva, S. (2019). Physical and psychosocial work exposures as risk factors for disability retirement due to a shoulder lesion. *Occupational and environmental medicine*, 76(11), 793-800.
50. Stack, R. J., & Meredith, A. (2018). The impact of financial hardship on single parents: An exploration of the journey from social distress to seeking help. *Journal of family and economic issues*, 39(2), 233-242.
51. Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Bezo, R., Colantonio, A., Garritano, E., Lafrance, M., ... & Travers, K. (2015). Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations. *Safety science*, 80, 213-220.
52. Thern, E., Matilla-Santander, N., Bodin, T., & Hemmingsson, T. (2023). Precarious employment at a young age and labor-market marginalization during middle-adulthood: A register-linked cohort study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 49(3), 201.
53. Tjan, J. S. (2024). The role of tax systems in reducing income inequality: A literature review. *Advances in Taxation Research*, 2(1), 50-64.
54. Tomaszewska, M. (2022). In-Work Poverty: A Multi-Layered Problem across European Union Countries. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 29(3), 341-349.

55. Vaalavuo, M., & Sirniö, O. (2022). Jobs against poverty: a fixed-effects analysis on the link between gaining employment and exiting poverty in Europe. *European Societies*, 24(4), 431-462.
56. Wolf, F. (2025). Non-standard employment, low standard of living? The role of labour market and social policy measures in preventing material deprivation in different employment trajectories in Europe. *International Journal of Social Welfare*, 34(1), e12689.

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Bucelli, I., & McKnight, A. (2022). Poverty and social exclusion: review of international evidence on in-work progression. Cardiff: Wales Centre for Public Policy.
2. Cruz Gómez, I., Molina Romo, Ó., Verd Pericàs, J. M., Palauskaite, E., Dumčius, R., Venckutė, M., ... & Vacas-Soriano, C. (2019). *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
3. DeSimone, B. (2020). *From the Serial Set: The history of the minimum wage*. In Custodia Legis: Law Librarians of Congress. Library of Congress.
4. Eurostat. (2025). In-work at-risk-of-poverty rate methodology. European Commission.
5. Giotis, G., Gogas, T., (2025). *Education and employment*. Encyclopedia, 5(2), 85.
6. Golden, L., & Kim, J. (2020). The involuntary part-time work and underemployment problem in the US. *Washington, DC: CLASP*.
7. Gomis, R., Kapsos, S., & Kuhn, S. (2020). World employment and social outlook: trends 2020. *ILO: Geneva, Switzerland, 127*.
8. én Fernández, Y. B. (2017). A comparative study of poverty measurement through income and material deprivation indicators. University of Bristol.
9. International Labour Organization. (2025). *Extending the productive working life of older workers: The role of human resource management*
10. OECD. (2024). Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work.
11. OECD. (2024). *Education at a glance 2024: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>
12. OECD. (2025). *Education at a glance 2025: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>
13. UNECE. (2017). Guide on poverty measurement. United Nations Economic Commission for Europe.
14. United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2015). Income poverty in old age: an emerging development priority.