



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Lietuvos darbo rinkos veiksmų ir tendencijų vertinimas

Baigiamasis magistro projektas

Monika Skaržinskaitė

Projekto autorė

Prof. Dr. Irena Pekarskienė

Vadovė

Kaunas, 2019



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Lietuvos darbo rinkos veiksmų ir tendencijų vertinimas

Baigiamasis magistro projektas

Ekonomika (6211JX040)

Monika Skaržinskaitė

Projekto autorė

Prof. Dr. Irena Pekarskienė

Vadovė

Doc. Dr. Daiva Laskienė

Recenzentė

Kaunas, 2019



Kauno technologijos universitetas

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Monika Skaržinskaitė

Lietuvos darbo rinkos veiksmų ir tendencijų vertinimas

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Monikos Skaržinskaitės, baigiamasis projektas tema „Lietuvos darbo rinkos veiksmų ir tendencijų vertinimas“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Skaržinskaitė, Monika. Lietuvos darbo rinkos veiksnių ir tendencijų vertinimas. Magistro studijų baigiamasis projektas / vadovė prof. dr. Irena Pekarskienė; Kauno technologijos universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): Ekonomika (L100), Socialiniai mokslai.

Reikšminiai žodžiai: darbas; darbo rinka; darbo rinkos problemos; darbo rinkos veiksniai; darbo rinkos tendencijos.

Kaunas, 2019. 75 p.

Santrauka

Darbo rinka yra rinkos ekonomikos dalis, be kurios negali funkcionuoti nei vienos šalies ekonomika. Darbo rinką veikia įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, geografiniai ir demografiniai veiksniai bei yra susiduriama su įvairiomis problemomis. Jos keičia situaciją darbo rinkoje, o tai turi įtakos šalies ekonominiam augimui. Todėl svarbu identifikuoti darbo rinkos problemas, darbo rinką veikiančius veiksnius ir nustatyti kokį poveikį jie daro darbo rinkai. Šio darbo objektas yra darbo rinkos veiksniai ir tendencijos. Darbo tikslas – identifikavus darbo rinkos veiksnius, įvertinti jų poveikį ir numatyti tendencijas. Šiam tikslui pasiekti išskelti šeši uždaviniai. Pirmiausiai, pristatyti darbo rinkoje vyraujančias problemas, taip pat teoriniu aspektu aptarti darbo rinkos struktūros elementus ir veiksnius bei darbo rinkos probleminių sričių vertinimą. Tuomet pateikti tyrimo metodologiją ir pagal ją atlikti tyrimą bei identifikuoti Lietuvoje vyraujančias darbo rinkos problemas ir veiksnius, o taip pat numatyti Lietuvos darbo rinkos tendencijas. Darbo struktūrą sudaro keturios dalys. Pirmoje darbo dalyje aptariamos globalioje darbo rinkoje vyraujančios problemos bei pateikiama statistika. Antroje darbo dalyje išanalizuoti darbo rinkos struktūros elementai ir veiksniai, taip pat teoriniu aspektu aptarti darbo rinkos probleminių sričių vertinimai. Trečioje darbo dalyje pateikiama Lietuvos darbo rinkos veiksnių, probleminių sričių ir tendencijų vertinimo tyrimo metodologija. Ketvirtoje dalyje identifikuojamos Lietuvoje vyraujančios darbo rinkos problemos ir veiksniai bei numatomos Lietuvos darbo rinkos tendencijos. Darbe atskleista, kad pagrindinės globalioje darbo rinkoje vyraujančios problemos yra ilgalaikis nedarbas ir jaunimo nedarbas, šešėlinė darbo rinka, kvalifikuotos darbo jėgos stoka ir diskriminacija darbo rinkoje. Apskritai darbo rinka yra itin specifiška ir sudėtinga rinka, kuri apima darbą, darbo rinkos subjektus bei konjunktūrą – darbo paklausą ir pasiūlą. Taip pat darbo rinka yra jautri vidinių ir išorinių veiksnių pokyčiams, kurių kitimas sąlygoja įvairių problemų atsiradimą ir pagrindinių darbo rinką apibūdinančių rodiklių – nedarbo, užimtumo, darbo jėgos ir bedarbių skaičiaus bei darbo jėgos aktyvumo lygio kitimą. Atsižvelgus į įvairių autorių atliekamus tyrimus ir analizes, buvo sudaryta tyrimo metodologija. Lietuvos darbo rinkoje vyraujančių problemų ir darbo rinką veikiančių veiksnių identifikavimui atlikta ekspertinė apklausa. Statistinių duomenų analizė naudojama siekiant išsiaiškinti situaciją Lietuvos darbo rinkoje. Koreliacinė analizė buvo naudojama nustatyti ar yra ryšys tarp darbo rinką veikiančių veiksnių ir darbo rinkos rodiklių, o regresinė analizė atlikta nustatyti kaip identifikuoti veiksniai veikia darbo rinką. Atlikus tyrimą buvo nustatyta, kad pagrindinės Lietuvos darbo rinkoje vyraujančios problemos – ilgalaikis nedarbas, jaunimo nedarbas, diskriminacija darbo rinkoje, kvalifikuotos darbo jėgos stoka, neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika, šešėlinė darbo rinka ir protų nutekėjimas. Šių problemų mastai ir opumas skiriasi atskirose Lietuvos apskrityse. Nors analizuojami darbo rinkos rodikliai atskleidė pastaraisiais metais gerėjančią darbo rinkos situaciją, tačiau empirinio tyrimo

metu buvo nustatyta labiausiai Lietuvos darbo rinką veikiančios veiksniai ir jų įtaka. Pagrindinius Lietuvos darbo rinkos rodiklius labiausiai veikia darbo užmokesčio, pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų, gimstamumo, imigrantų skaičiaus, gyvenamosios vietovės pasiskirstymo tarp miesto ir kaimo, vidutinės gyvenimo trukmės, socialinių draudimo išmokų dydžių kitimas. Taip pat didelę įtaką Lietuvos darbo rinkai daro ketvirtoji pramonės revoliucija, visuomenės senėjimas ir neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika. Atsižvelgiant į gautus rezultatus galima teigti, kad Lietuvoje siekiant geresnės situacijos darbo rinkoje reikia įvertinti darbo rinkoje vyraujančias problemas ir darbo rinką veikiančius veiksnius bei keisti socialinę – ekonominę politiką Lietuvoje.

Skaržinskaitė, Monika. Evaluating of Factors and Trends of Lithuanian Labour Market. Master's Final Degree Project / supervisor prof. dr. Irena Pekarskienė; The School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): Economics (L100), Social sciences.

Keywords: labor; labor market; labor market problems; labor market indicators; labor market trends.

Kaunas, 2019. 75 p.

Summary

Any country's economy could not function without the labor market, which is part of the market economy. Labor market is affected by various economic, social, political, geographical and demographical factors and is faced with different problems that change the situation in the labor market and this makes impact on the country's economic growth. Therefore, it is essential to identify the problems in the labor market, identify the factors affecting it and determine what impact they have on the labor market. The subject of the thesis is factors and tendencies of the labor market. The objective is to assess the impact and tendencies of the market factors after identifying them. In order for this objective to be achieved, six tasks are set. Firstly, to present the problems prevailing in the labor market, to discuss the structural elements, factors and assessment of problematic areas of the labor market from a theoretical perspective. Secondly, to provide methodology of the research, conduct a research and identify prevailing problems and factors in the Lithuanian labor market and also to anticipate the tendencies of the Lithuanian labor market. The thesis consists of four parts. In the first part, the problems prevailing in the global labor market are discussed together with some statistical data provided. In the second part, structural elements and factors of the labor market are analyzed together with discussion on the assessment of the problematic areas of the labor market from a theoretical aspect. In the third part, the methodology of the assessment study of the factors, problematic areas and tendencies of Lithuanian labor market is provided. In the third part, prevailing problems and factors of the Lithuanian labor market are identified and the tendencies of it are anticipated. The thesis discloses that the main problems prevailing in the global labor market are unemployment and youth unemployment, shadow labor market, lack of qualified labor and discrimination in work place. Generally, labor market is particularly specific and complex market which encompasses labor, labor market subjects and conjuncture – demand and supply of labor. Labor market is also sensitive to internal and external change of factors that determines shifts in labor market, appearance of various issues and alteration of main factors of the labor market – unemployment, employment, labor force, the number of the unemployed and the activity of labor. Research methodology was concluded based on different sources of analyses and conducted research. An expert survey was conducted in order to identify prevailing problems and factors, affecting the Lithuanian labor market. Also, a statistical data analysis was carried out to reveal the situation of the Lithuanian labor market. A correlation analysis was carried out in order to identify whether there is correlation between factors affecting the labor market and its indicators. A regression analysis was carried out to determine how the identified factors make impact on the labor market. After the research was conducted the main problems prevailing in the Lithuanian labor market were determined, which are long-term unemployment, youth unemployment, discrimination in labor market, lack of qualified labor, ineffective regulatory policy of the labor market, shadow labor market and brain drain. The scope and opacity differ in separate Lithuanian regions. The empirical research concluded the factors and their impact on the Lithuanian labor market, even though the analysis of indicators of the labor

market showed that the situation of the labor market has improved in previous years. The main factor affecting the indicators of the Lithuanian labor market is change of salary, distribution of income between men and women, birth rate, number of immigrants, distribution of residence between urban and rural areas, average lifespan, shift in social security benefits. Based on the results it can be concluded that in order to achieve better situation in the labor market there is a need to take into consideration the acting factors and problems prevailing in the labor market and also to adjust the socio-economic politics in Lithuania.

Turinys

Lentelių sąrašas.....	8
Paveikslų sąrašas	9
Įvadas.....	10
1. Pasulyje vyraujančios darbo rinkos problemos.....	12
1.1. Šiuolaikinės darbo rinkos problemos	12
1.2. Darbo rinkoje vyraujančių problemų analizė	14
2. Darbo rinkos struktūros, veiksnių ir probleminių sričių teoriniai aspektai.....	19
2.1. Darbo rinkos struktūros elementai	19
2.2. Darbo rinkos rodikliai	24
2.3. Darbo rinkos veiksniai.....	29
2.4. Darbo rinkos probleminių sričių vertinimas.....	37
3. Lietuvos darbo rinkos veiksnių, probleminių sričių ir tendencijų tyrimo metodologija	44
3.1. Tyrimo problema ir tyrimo metodai	44
3.2. Tyrimo instrumentarijus ir eiga	45
4. Lietuvos darbo rinkos veiksnių, probleminių sričių ir tendencijų tyrimų rezultatai ir diskusija	47
4.1. Ekspertų apklausos rezultatų aptarimas	47
4.2. Statistinių duomenų analizė ir palyginimas.....	50
4.3. Darbo rinkos rodiklių ir veiksnių koreliacinės ir regresinės analizės rezultatai.....	54
4.4. Lietuvos darbo rinkos tendencijos.....	65
Išvados	68
Literatūros sąrašas	70
Informacijos šaltinių sąrašas.....	74
Priedai.....	76
1 priedas. Ekspertinės apklausos klausimai	76
2 priedas. Koreliacinės analizės rezultatai.....	78
3 priedas. Pirmojo regresijos modelio rezultatai	80
4 priedas. Antrojo regresijos modelio rezultatai.....	83
5 priedas. Trečiojo regresijos modelio rezultatai	89
6 priedas. Ketvirtojo regresijos modelio rezultatai.....	96
7 priedas. Penktojo regresijos modelio rezultatai.....	102

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Darbo rinkos sąvoka	20
2 lentelė. Koreliacinės analizės rezultatai.....	55
3 lentelė. Pirmojo regresijos modelio rezultatai	58
4 lentelė. Pirmojo regresijos modelio kintamųjų multikolinearumo tikrinimas	58
5 lentelė. Antrojo regresijos modelio rezultatai.....	59
6 lentelė. Antrojo regresijos modelio kintamųjų multikolinearumo tikrinimas	60
7 lentelė. Trečiojo regresijos modelio rezultatai	61
8 lentelė. Trečiojo regresijos modelio kintamųjų multikolinearumo tikrinimas	61
9 lentelė. Ketvirtojo regresijos modelio rezultatai.....	62
10 lentelė. Ketvirtojo regresijos modelio multikolinearumo tikrinimas.....	63
11 lentelė. Penktojo regresijos modelio rezultatai.....	63
12 lentelė. Penktojo regresijos modelio multikolinearumo tikrinimas.....	64

Paveikslų sąrašas

1 pav. Nedarbo lygis pasaulyje	15
2 pav. Jaunimo nedarbo lygis pasaulyje	15
3 pav. Šešėlinė darbo rinka.....	16
4 pav. Įmonių dalis, susiduriančių su kvalifikuotos darbo jėgos stoka	16
5 pav. Pajamų nelygė tarp vyrų ir moterų	17
6 pav. Darbo rinkos reguliavimo politikos	23
7 pav. Darbo rinkos reguliavimo politikų priemonės	23
8 pav. Aktyvūs ir neaktyvūs gyventojai	27
9 pav. Gyventojų skaičių lemiantys veiksniai	32
10 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys	37
11 pav. Jaunimo nedarbą lemiantys veiksniai	38
12 pav. Pagrindinės globalioje darbo rinkoje vyraujančios problemos.....	44
13 pav. Tyrimo eiga.....	45
14 pav. Pagrindiniai darbo rinką apibūdinantys rodikliai.....	47
15 pav. Pagrindinės darbo rinkos problemos Lietuvoje	48
16 pav. Veiksniai, veikiantys darbo rinką	49
17 pav. Analizuojamų veiksnių įtaka Lietuvos darbo rinkai	50
18 pav. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes	51
19 pav. Vyrų ir moterų nedarbo lygis.....	51
20 pav. Užimtumas pagal amžiau grupes	52
21 pav. Darbo jėga.....	53
22 pav. Bedarbiai.....	53
23 pav. Darbo jėgos aktyvumo lygis	54

Ivadas

Darbo rinka yra rinkos ekonomikos dalis, kuri bendrąja prasme yra apibūdinama kaip darbo jėgos pirkimo ir pardavimo ekonominių santykių sistema. Ji apima kiekvienos šalies svarbiausią turtą – žmogiškąjį kapitalą. Todėl darbo rinka ir joje vykstantys procesai yra itin svarbūs kiekvienai šaliai bei jų gyventojams. Damidavičiaus ir kt. (1998), McConnell'io, Brue ir Flynn'o (2009), Martinkaus ir Beržinskienės (2005), Christiano, Eichenbaum'o, ir Trabandt'o (2016); Pietschmann'o, Kapsos'o, Bourmpoula, Sajaia ir Lokshin'o (2016) ir kitų Lietuvos bei užsienio mokslininkų tyrimai ir vertinimai atskleidžia darbo rinkos svarbą. Taip pat darbo rinka apima daug skirtingų elementų ir yra veikiami įvairių veiksnių – ekonominių, socialinių, politinių, geografinių ir demografinių, kurie gali sąlygoti ne tik teigiamus, bet ir neigiamus padarinius. Taigi kiekviena šalis susiduria su darbo rinkoje vyraujančiomis problemomis, o Lietuva taip pat ne išimtis. Nors darbo rinkos rodikliai pastaraisiais metais Lietuvoje gerėja, tačiau vis dar pastebimos įsisenėjusios darbo rinkos problemos – diskriminacija, šešėlinė darbo rinka, ilgalaikis nedarbas. Taip pat statistinių rodiklių tendencijos atskleidžia naujas kylančias problemas – kvalifikuotos darbo jėgos stoka, jaunimo ir vyrenio amžiaus žmonių nedarbas. Mokslininkų atlikti Lietuvos darbo rinkos probleminių sričių vertinimai ir gautų tyrimų rezultatai parodo, kad kylančios problemos darbo rinkoje veikia ekonomikos vystymąsi, o skaudžiausias pasekmes jaučia šalies gyventojai (Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011; Laužadytė, 2014; Žukauskas, 2014; Paulauskas (2017); Karalevičiene, Skunčikiene, 2015). Dėl to darbo rinka yra nuolat stebima atsakingų institucijų, vedama darbo rinkos statistika, kuri leidžia stebėti jos pokyčius. Tačiau svarbu ne tik nuolat stebėti darbo rinką, bet ir analizuoti darbo paklausą bei pasiūlą, prognozuoti galimus rinkos pakitimus ir ateities tendencijas, siekiant išžvelgti galimas grėsmes ir užtikrinti palankius darbo rinkos pokyčius bei tvarų šalies ekonomikos augimą.

Darbo aktualumas: Darbo rinka yra rinkos ekonomikos dalis, be kurios negali funkcionuoti nei vienos šalies ekonomika. Taip pat darbo rinka apima svarbiausią šalies turtą – jos gyventojus. Darbo rinką veikia įvairūs ekonominiai, socialiniai, politiniai, geografiniai ir demografiniai veiksniai bei yra susiduriama su įvairiomis problemomis, kurios keičia situaciją darbo rinkoje, o tai turi įtakos šalies ekonominiam augimui.

Darbo problema: Darbo rinkoje yra nuolat susiduriama su įvairiomis problemomis, kurias sąlygoja skirtingi veiksniai, todėl svarbu juos identifikuoti ir nustatyti, kokį poveikį jie daro darbo rinkai, kad būtų galima numatyti tendencijas ir strateginius veiksmus.

Darbo objektas: Darbo rinkos veiksniai ir tendencijos.

Darbo tikslas: Identifikavus darbo rinkos veiksnius įvertinti jų poveikį darbo rinkai ir numatyti tendencijas.

Darbo uždaviniai:

1. Išgryninti pasauliniu mastu darbo rinkoje vyraujančias problemas;
2. Išanalizuoti darbo rinkos struktūros elementus ir veiksnius;
3. Išnagrinėti teoriniu aspektu darbo rinkos probleminių sričių vertinimą;
4. Sudaryti Lietuvos darbo rinkos veiksnių ir probleminių sričių vertinimo metodiką;
5. Identifikuoti Lietuvoje vyraujančias darbo rinkos problemas ir veiksnius;
6. Numatyti Lietuvos darbo rinkos tendencijas.

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros palyginamoji analizė ir apibendrinimas;
- Statistinių duomenų analizė, grupavimas ir lyginimas;
- Grafinis duomenų vaizdavimas;
- Ekspertų apklausa;
- Koreliacinė ir regresinė analizė (atliekamos SPSS programa).

1. Pasaulyje vyraujančios darbo rinkos problemos

Darbo rinka yra apibrėžiama kaip ekonominių santykių visuma, kurioje veikia darbuotojai ir darbdaviai – vieni pirkdami darbo jėgą, o kiti parduodami. Darbo rinka yra svarbi ne tik žmonėms, bet ir valstybėms, kadangi be jos nefunkcionuotų nei vienos šalies ekonomika. Tad siekiant efektyvesnio darbo rinkos veikimo, visame pasaulyje jai yra skiriama labai daug dėmesio. Pagrindiniai trikdžiai yra darbo rinkoje vyraujančios problemos, todėl yra svarbu jas aptarti, nustatyti jų kilimo priežastis bei atsirandančias pasekmes.

1.1. Šiuolaikinės darbo rinkos problemos

Viena pagrindinių ir labiausiai analizuojamų darbo rinkos problemų yra nedarbas. Daugiausiai dėmesio mokslinėje literatūroje yra skiriama **ilgalaikiam nedarbui**, kadangi jis turi skaudžiausias pasekmes tiek patiems žmonėms, tiek valstybei. Apskritai ilgalaikis nedarbas apima galinčių dirbti, tačiau ilgiau kaip 12 mėnesių nerandančių žmonių procentinę dalį tarp visų dirbančiųjų. Ilgalaikis nedarbas dažniausiai atsiranda dėl struktūrinių darbo rinkos pasikeitimų, kuriuos sąlygoja įvairūs veiksniai. Ši problema pastaruosius kelis dešimtmečius plačiai analizuojama ir mokslinėje literatūroje. Pocius ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2003) analizavo ilgalaikio nedarbo problemą Lietuvoje. Beržinskienė ir Gudienė (2010) atliko tyrimą vertinant ilgalaikio nedarbo dinamiką Lietuvos ir Europos Sąjungos darbo rinkose. Laužadytė (2014) vertino ilgalaikio nedarbo našta visuomenei. Abraham'as, Sandusky'is, Haltiwanger'is ir Spletzer'is (2016) atliko ilgalaikio nedarbo pasekmių analizę. Atsižvelgiant į atskirų autorių atliekamus tyrimus bei gautus rezultatus, buvo nustatyta, kad ilgalaikis nedarbas, pirmiausia yra opi problema bedarbiams, nes ilgą laiką nepavykus susirasti darbo yra prarandamos pajamos, iš kurių žmogus pragyvena. Taip pat ilgalaikis nedarbas yra didelė našta ir šalies visuomenei, kadangi valstybei reikia išlaikyti bedarbius, suteikiant jiems socialines garantijas, mokant bedarbio išmokas. Be viso to, ilgalaikis nedarbas stabdo ir šalies ekonomikos augimą. Taigi atlikti tyrimai bei mokslininkų analizės įrodo, kad ši problema yra svarbi ir būtina mažinti ilgalaikį nedarbą, taikant geriausias ir efektyviausias šios problemos sprendimo priemones.

Tačiau kalbant apie nedarbą, ilgalaikis nedarbas nėra vienintelė problema. Autoriai Baia ir Viveiros'as (2017), Grineviča ir Rivža (2015), Petreski Mojsoska-Blazevski ir Bergolo (2017), Bayrak'as ir Tatli (2016) ir Bremer'is (2018) atliko analizes apie **jaunimo nedarbo problemą** ir pateikė tyrimų rezultatus, kurie parodo, kad tai vis dar yra aktuali problema šiomis dienomis ir su ja susiduriama skirtingose pasaulio šalyse. 15–24 metų amžiaus gyventojų nedarbas pasaulyje yra kur kas didesnis lyginant su kitų amžiaus grupių nedarbo lygiu. Didelis jaunimo nedarbo lygis parodo, kad jauniems žmonėms yra sunku įsiliesti į darbo rinką, kadangi jie neturi pakankamai patirties ar įgūdžių, kurių reikalauja darbdaviai. Jaunimo nedarbo problemą yra itin svarbu spręsti, kadangi jaunimas yra siejamas su šalies ateitimi, kurių mokami mokesčiai padeda išlaikyti pensinio amžiaus gyventojus. Be to, jaunimas yra lengviau prisitaikantis prie pokyčių darbo rinkoje, turi daugiau fizinių jėgų bei naujų idėjų, kurias galima realizuoti tam tikrose srityse, taip kuriant naujas paslaugas ar produktus ir skatinant naujoves. Tačiau, kai jaunimas susiduria su įsiliejimo į darbo rinką problema, dažniausiai nusprendžia emigruoti į kitą šalį, o tai lemia papildomų problemų atsiradimą – darbo jėgos ir naujų idėjų persikėlimą į kitą šalį, procentinį pensinio amžiaus gyventojų skaičiaus didėjimą ir kita.

Darbo jėgos migracija yra visuotinis reiškinys, kai darbingo amžiaus žmonės persikelia iš vienos šalies darbo rinkos į kitą. Nors darbo jėgos mobilumas dažnai yra įvardijamas kaip teigiamas reiškinys, dėl to, kad žmonės turi galimybę išvykti į kitą šalį pasisemti patirties, tačiau dėl jo atsiranda ir papildomų problemų. Dideli darbo jėgos emigracijos srautai turi neigiamą įtaką šalies darbo rinkai, kadangi darbingo amžiaus žmonės, ypač jauni, talentingi bei aukštąjį išsilavinimą įgiję ar aukštos kvalifikacijos specialistai išvyksta iš šalies ir taip savo darbines žinias, patirtį bei gebėjimus perkelia į kitą valstybę. Dėl to, per pastarąjį dešimtmetį jau yra išryškėjusi dar viena aktuali problema daugelio šalių darbo rinkoje – **kvalifikuotos darbo jėgos stoka**. Pasak Schumann'o (2018), su kvalifikuotos darbo jėgos stoka susiduria įvairios kompanijos visame pasaulyje. Manpower Group (2018) renkami duomenys ir atliekami tyrimai rodo, kad kiekvienais metais darbdaviai iš įvairių šalių vis labiau susiduria su kvalifikuotos darbo jėgos stoka ir jiems yra sunku rasti tinkamų darbuotojų laisvoms darbo pozicijoms užimti. Labiausiai darbo rinkoje trūksta ne tik kvalifikuotų darbuotojų (elektrikų, suvirintojų, mechanikų), pardavimų atstovų, inžinierių, vairuotojų, technikų (kokybės kontrolierių), informacinių technologijų specialistų, apskaitininkų, projektų vadovų, teisininkų, mokslininkų, bet ir šias specialybes įgijusių, tačiau pakankamai patirties turinčių darbuotojų. Dėl to darbdaviams tenka patirti papildomų išlaidų siekiant apmokyti naujus darbuotojus. Taip pat ir valstybės investicijos ruošiant tokius specialistus yra panaudojamos neefektyviai. Taigi, nors emigracija yra įvardijama kaip viena iš priežasčių, kodėl išivyrėja kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas, tačiau dideli imigrantų srautai taip pat kelia problemą darbo rinkoje – sukelia nekvalifikuotos darbo jėgos antplūdį. Daugelis šalių siekdamos spręsti kvalifikuotos darbo jėgos stokos problemą, imasi imigrantų pritraukimų strategijų, taip stengiantis sugrąžinti kvalifikuotą darbo jėgą į šalį. Tačiau šios strategijos dažnai nepasiteisina, kadangi labiau pradeda plūsti nekvalifikuota darbo jėga.

Dar viena svarbi problema darbo rinkoje – **diskriminacija**. Mokslinėje literatūroje ši tema taip pat yra plačiai analizuojama. Žiogelytė (2012), Perugini ir Selezneva (2015), Raguckienė ir Staponienė (2016), Paulauskas (2017), Barth'as, Kerr'as ir Olivetti (2017) analizavo labiausiai paplitusį lyčių nelygybės vertinimą darbo rinkoje – vyrų ir moterų pajamų nelygybę. Jų atlikti tyrimai ir išvalgos atskleidžia šios problemos sumažėjimą darbo rinkoje šiomis dienomis, tačiau vis dar yra mokami skirtingi atlyginimai už tą patį darbą atsižvelgiant į lytį. Be viso to, Andrikiene ir Vaičiūnienė (2016), Krivkovich'as, Robinson'as, Starikova, Valentino ir Yee (2017) ir Pasaulio ekonomikos forumas (The World Economic Forum, 2018) atliko tyrimus ir atskleidė, kad taip pat skiriasi vyrų ir moterų karjeros galimybės. Dažnai darbdaviai vertina ne moterų kompetenciją, o jų šeiminių padėčių. Jeigu moteris yra susituokusi ir svarsto apie šeimos pagausėjimą, yra įvertinama tai, kad ji keliems metams gali išeiti motinystės atostogų, o darbdaviui reikės ieškoti kito darbuotojo. Jeigu moteris jau turi mažamečių vaikų, manoma, kad vaikai dažnai sirgs ir tokios darbuotojos gaus nedarbingumo pažymėjimą vaikams slaugyti ir gydyti, o už jas turės papildomai dirbti kiti. Dažnai toks požiūris neleidžia moterims laisvai įsiliesti į darbo rinką bei siekti aukštesnių karjeros galimybių ir aukštesnių pareigų. Tai rodo, kad darbo rinkoje vis dar vyrauja moterų diskriminacija ir jų karjeros galimybės dažnai yra mažesnės nei vyrų.

Dėl paminėtų priežasčių bei kitų problemų tiek Lietuvos, tiek kitų šalių darbo rinkoje išivyravo nepasitenkinimas ir nepasitikėjimas. Todėl valstybės, siekdamos geresnių sąlygų darbo rinkoje, ją reguliuoja nustatydamos darbo rinkos reguliavimo politiką. Dauguma šalių, siekdamos sumažinti nedarbą, taiko aktyvią darbo rinkos reguliavimo politiką, kai visuma priemonių stengiamasi pagreitinti bedarbių grįžimą į darbo rinką ir padidinti jų konkurencingumą (McKenzie, 2017).

Tačiau neišvengiamai aktyvi darbo rinkos politika yra derinama su pasyvia, kuri susijusi su materialiniais aspektais, atsirandančiais dėl nedarbo. Viena pagrindinių pasyviosios politikos priemonių – pašalpų sistema. Ji yra itin svarbi laikinojo nedarbo metu (pavyzdžiui, ligos atveju), tačiau kartais ji nėra motyvuojanti dirbti ir aktyviau ieškotis darbo žmonėms, neturintiems kvalifikacijos. Dažnai žmonės tenkina valstybės suteiktos socialinės garantijos bei pašalpos, todėl jie nesistengia susirasti darbo. Be to, bijodami prarasti lengvai gaunamus pinigus – pašalpas, dažnai nusprendžiama įsilieti į šešėlinę darbo rinką ir taip neoficialiai padidinti savo pajamas.

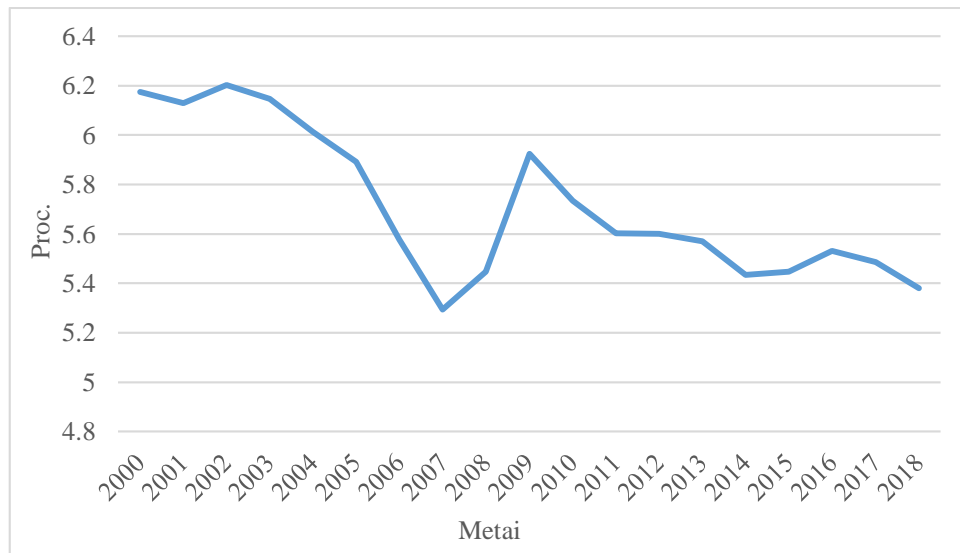
Taigi, dar viena aktuali darbo rinkos problema, su kuria stengiamasi kovoti daugelyje šalių – darbo persikėlimas į **šešėlinę darbo rinką**. Ši problema yra analizuojama skirtingų autorių, o jų atlikos analizės atskleidžia, kad dirbant neoficialiai yra vengiama mokesčių mokėjimo, o tai turi neigiamos įtakos tiek šalies biudžetui, tiek paties žmogaus socialinių garantijų užtikrinimui (Nastav, Bojnec, 2007; Žukauskas, 2013; Schneider, 2014). Tai reiškia, kad valstybė surenka mažiau lėšų į biudžetą, todėl mažiau gali investuoti į šalies bei visuomenės gerovę. Darbdaviai mokėdami darbuotojams atlyginimą nelegaliai nemoka mokesčių, todėl darbuotojui nėra užtikrinamos socialinės garantijos. Be to, darbuotojams nemokant valstybinio socialinio draudimo įmokų nėra kaupiamas darbo stažas ir pensija, todėl sulaukus pensinio amžiaus, jų gaunama išmoka bus minimali ir neturint papildomo pajamų šaltinio gali kardinaliai pasikeisti gyvenimo kokybė. Taip pat darbo persikėlimas į šešėlinę rinką keičia ir darbo rinkos rodiklius, kadangi neoficialiai dirbantys darbuotojai statistiškai yra registruojami kaip bedarbiai ir šalyje fiksuojamas didesnis nedarbo lygis.

Apibendrinant galima teigti, kad pagrindinės globalioje darbo rinkoje vyraujančios problemos yra ilgalaikis nedarbas, jaunimo nedarbas, diskriminacija darbo rinkoje, kvalifikuotos darbo jėgos stoka ir nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius, taip pat neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika ir jos priemonės bei šešėlinė darbo rinką. Šias problemas sukelia įvairūs darbo rinką veikiantys veiksniai, o problemų pasekmės jaučiamos tiek pačiai valstybei (ekonomikos augimo masto kitime), tiek kiekvienam šalies gyventojui. Todėl darbo rinkos rodiklių kitimo tendencijos yra nuolat stebimos, daromos išvalgos, priimami sprendimai problemoms spręsti. Detalesnė darbo rinkos problemų analizė, įvertinant atskirus rodiklius, pateikiama 1.2. darbo skyriuje.

1.2. Darbo rinkoje vyraujančių problemų analizė

Darbo rinkoje vyraujančių problemų analizė apima įvairių darbo rinkos rodiklių analizę. Pagrindiniai rodikliai, padedantys įvertinti darbo rinkoje vyraujančias problemas, yra nedarbo lygis, šešėlinės darbo rinkos mastai, kvalifikuotų darbuotojų trūkumo apimtys ir kita. Tad siekiant įvertinti globalioje darbo rinkoje vyraujančias problemas, atsižvelgiama į svarbiausius rodiklius ir jų kitimo tendencijas.

Nedarbo lygio rodiklis parodo nedirbančių asmenų dalį valstybėje. Šis rodiklis įvertina ir nurodo kiek iš visų šalyje galinčių dirbti asmenų, nori ir gali dirbti, tačiau neranda darbo. Nedarbo lygio kitimo tendencijos padeda vertinti situaciją darbo rinkoje, o bendra nedarbo lygio kitimo tendencija pasaulyje 2000–2018 metų laikotarpiu pateikta 1 paveiksle.



1 pav. Nedarbo lygis pasaulyje (sudaryta pagal Pasaulio banko duomenis, 2019)

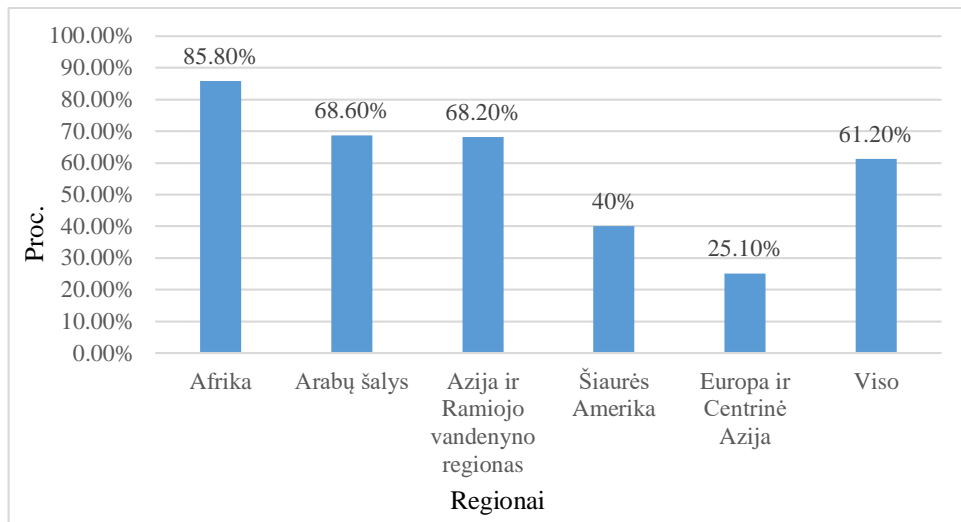
Nedarbo lygis pasaulyje 2000 metais siekė 6,174 %, o nuo 2002 metų sparčiai mažėjo iki 2007 metų, kada pasiekė 5,293 %. Tačiau pasaulį ištikusi finansinė krizė paveikė ir darbo rinką, todėl nedarbo lygis 2009 metais išaugo iki 5,924%. Nuo 2010 metų nedarbo lygio kitimo svyravimai mažėjo ir iki 2018 metų nedarbo lygis sumažėjo iki 5,379 %.

Jaunimo nedarbo lygis įvertina jaunų (15–24 metų) nedirbančių asmenų dalį valstybėje. Šis rodiklis 2000–2018 metų laikotarpiu taip pat kito netolygiai. Fiksuotos reikšmės pateiktos 2 paveiksle. Iš jo matyti, kad didžiausias jaunimo nedarbo lygis fiksuojamas 2002 metais – 13,92 %. Sekančiais metais jaunimo nedarbas palaipsniui mažėjo ir 2007 metais buvo fiksuojamas mažiausias – 12,295 % nedarbo lygis. 2018 metais fiksuojamas 13,23 % jaunimo nedarbo lygis, o lyginant su bendru nedarbo lygiu tai yra net du kartus didesnis rodiklis.



2 pav. Jaunimo nedarbo lygis pasaulyje (sudaryta pagal Pasaulio banko duomenis, 2019)

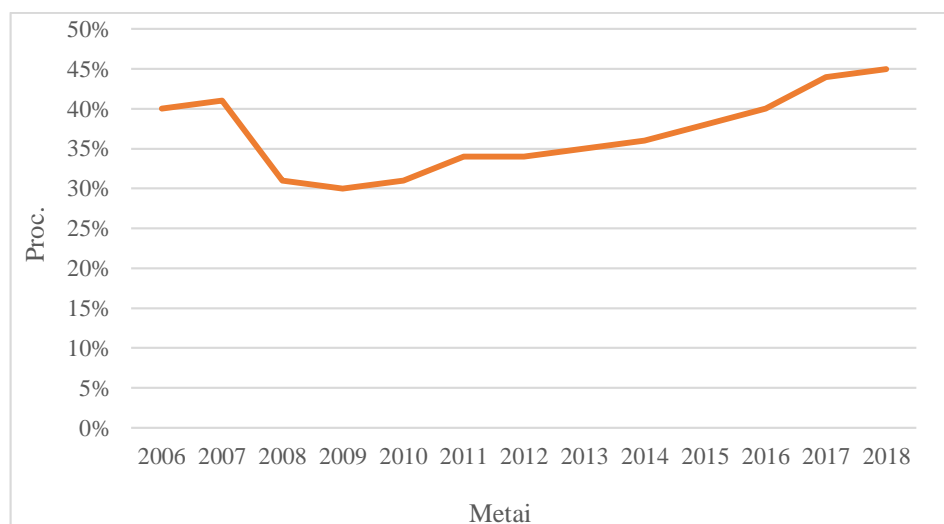
Neoficiali (šėšėlinė) darbo rinka apima nelegaliai dirbančius žmones, kurie gauna pajamas už atliktus darbus, tačiau nemoka mokesčių į valstybės biudžetą. Tai itin opi problema pasaulyje, ypač mažiau išsivysčiusiuose regionuose. Neoficialaus darbo mastai atskiruose regionuose pateikti 3 paveiksle.



3 pav. Šešėlinė darbo rinka (sudaryta pagal Tarptautinės darbo organizacijos duomenis, 2018)

Pasaulyje net 2 milijardai vyresnių kaip 15 metų gyventojų dirba neoficialiai, o tai sudaro net 61,2% pasaulio užimtumo. Iš 3 paveikslo duomenų matyti, kad didžiausi neoficialaus darbo mastai fiksuojami Afrikoje – 85,8 %. Taip pat Arabų šalyse neoficialaus darbo lygis didelis – siekia net 68,6 %, o Azijos ir Ramiojo vandenyno regione – 68,2 %. Šiaurės Amerikoje fiksuojamas kur kas geresnis rezultatas, kadangi čia nelegaliai dirbančiųjų dalis sudaro 40 %. Europoje ir Centrinėje Azijoje nelegaliai dirbančių asmenų yra mažiausiai – 25,1 % visų dirbančiųjų. Šie duomenys parodo, kad į šešėlinę darbo rinką darbuotojai labiau linkę įsitraukti mažiau išsivysčiusiuose pasaulio regionuose.

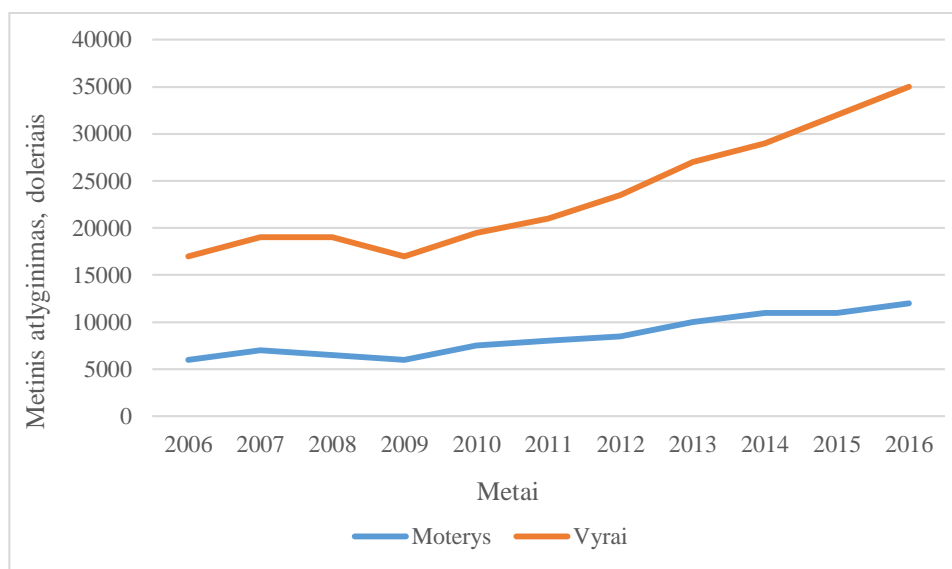
Taip pat apžvelgus pagrindines darbo rinkoje vyraujančias problemas akivaizdu, kad šiomis dienomis dauguma šalių susiduria su kvalifikuotos darbo jėgos stoka. Rinkoje trūksta tam tikrų specialybių darbuotojų, o tai rodo, kad darbdaviai susiduria su sunkumais įdarbinant specialistus, kadangi jie neturi reikiamų žinių bei įgūdžių dirbti. Taigi 4 paveiksle pateikta procentinė įmonių dalis, kurios susiduria su kvalifikuotos darbo jėgos stoka.



4 pav. Įmonių dalis, susiduriančių su kvalifikuotos darbo jėgos stoka (sudaryta pagal „Manpower Group“ duomenis, 2018)

Iš 4 paveikslo duomenų matyti, kad 2006 metais 40 % darbdavių susidurdavo su sunkumais ieškodami reikalingos kvalifikacijos darbuotojų. Nuo 2007 metų šis rodiklis mažėjo ir žemiausia reikšmė fiksuojama 2009 metais, taigi 30 % darbdavių buvo sunku rasti tinkamos kvalifikacijos darbuotojų. Nuo 2010 iki 2018 metų šis rodiklis palaipsniui augo. 2018 metais net 45 % darbdavių nerado darbuotojų su tinkamomis žiniomis bei įgūdžiais užimti siūlomoms darbo pozicijoms. Toks augimas parodo, kad tai itin aktuali ir opi problema darbo rinkoje.

Pajamų nelygybė tarp vyrų ir moterų yra įsisenėjusi problema darbo rinkoje. Nors diskriminaciją darbo rinkoje bandoma eliminuoti bei vyrų ir moterų teises stengiamasi sulyginti, tačiau vis dar pastebima tendencija, kad vyrams lengviau siekti aukštesnių karjeros galimybių bei jie uždirba daugiau nei moterys. Tai atsispindi ir 5 paveiksle, kuriame pateikiami vidutiniai vyrų ir moterų metiniai atlyginimai bei jų kitimo tendencija 2006–2017 metais.



5 pav. Pajamų nelygybė tarp vyrų ir moterų (sudaryta pagal „Manpower Group“ duomenis, 2018)

Iš 5 paveikslo matyti, kad visu analizuojamu laikotarpiu vyrų vidutinis atlyginimas yra net dvigubai didesnis už moterų. 2006 metais moterų vidutinis metinis atlyginimas siekė 6000 dolerių, o vyrų – 12000 dolerių. Iki 2016 metų vidutinis metinis atlyginimas augo tiek moterims, tiek vyrams. 2016 metais vyrų vidutinis metinis atlyginimas siekė 21000 dolerių, o moterų 12000 dolerių.

Nors pagal pateiktus duomenis akivaizdu, kad globalioje darbo rinkoje problemų yra daug, tačiau jų mastai ir opumas skiriasi atsižvelgiant į pasaulio regionus bei atskiras šalis. Su darbo jėgos veikla šešėlinėje darbo rinkoje labiau yra susiduriama mažiau išsivysčiusiuose regionuose, kadangi ten yra didesnė tolerancija šešėliui. Kvalifikuotos darbo jėgos stoka yra opi išsivysčiusių ir besivystančių šalių problema, kur darbo rinka sparčiai kinta, o darbuotojai nespėja prisitaikyti prie naujovių. Jaunimo nedarbas aktuali problema daugelyje pasaulio šalių, dėl darbdavių keliamų aukštų įdarbinimo reikalavimų. Diskriminacija darbo rinkoje taip pat yra įsisenėjusi problema daugelyje pasaulio šalių, ypač žemo ekonominio išsivystymo regionuose ir su šia problema sunku kovoti dėl kultūrinių įsitikinimų. Taigi visos šios problemos parodo darbo rinkos stebėjimo ir analizių būtinumą, siekiant rasti geriausias problemų sprendimo priemones norint pagerinti situaciją.

Darbo rinka yra jautri įvairių veiksnių pokyčiams, todėl kyla daug problemų, kurios yra aktualios visame pasaulyje. Viena pagrindinių darbo rinkos problemų yra įvardijamas nedarbas. Nors nedarbo lygis pasaulyje 2000–2018 metų laikotarpiu kito netolygiai, tačiau turėjo tendenciją mažėti ir 2018 metais buvo lygus 5,379%. Taip pat aktuali problema darbo rinkoje – jaunimo nedarbas. Jaunimui sunku įsiliesti į darbo rinką, todėl 15–24 metų jaunuolių nedarbas 2018 metais siekė net 13,23%. Tačiau šių laikų pagrindinė problema išsivysčiusių ir besivystančių šalių darbo rinkoje yra kvalifikuotos darbo jėgos stoka. Su sunkumais ieškant reikiamų specialistų 2018 metais susidūrė net 45% darbdavių, o siekiant spręsti šią problemą valstybės imasi imigrantų pritraukimo strategijų, kurios dažnai nepasiteisina ir į šalį pradeda plūsti nekvalifikuota darbo jėga. Taip pat įsisenėjusi problema – diskriminacija darbo rinkoje, ypač pajamų nelygybė tarp vyrų ir moterų. Vidutinis vyrų atlyginimas yra beveik dvigubai didesnis už vidutinį metinį moterų atlyginimą. Be to, moterims įsiliesti į darbo rinką yra kur kas sudėtingiau. Na ir dar viena opi problema pasaulinėje darbo rinkoje yra darbuotojų išitraukimas į šešėlinę darbo rinką. Daugiausiai su šia problema susiduria besivystančių šalių regionai – Afrika, Arabų šalys ir Azija, o Amerikoje ir Europoje pastebimas mažesnis išitraukimas į šešėlinę darbo rinką. Akivaizdu, kad visos šios problemos veikia darbo rinką, todėl svarbu atlikti detalesnę analizę, įvertinant jų kilimo priežastis, bei nustatyti kaip atskiri veiksniai veikia darbo rinką.

2. Darbo rinkos struktūros, veiksnių ir probleminių sričių teoriniai aspektai

Darbo rinka yra rinkos ekonomikos dalis, kuri bendrąja prasme yra apibūdinama kaip darbo jėgos pirkimo ir pardavimo ekonominių santykių sistema. Darbo rinka apima daug skirtingų elementų, todėl šiame skyriuje bus pateikiama darbo rinkos analizė teoriniame lygmenyje aptariant pagrindinius darbo rinkos aspektus. Pirmiausia bus pateikiamos darbo rinkos bei pagrindinių jos elementų sąvokos, aptariamos darbo rinkos reguliavimo politikos ir pagrindiniai darbo rinkos rodikliai. Taip pat išskiriami literatūroje analizuojami labiausiai darbo rinką veikiantys veiksniai ir pateikiama jų įtaka darbo rinkai, pabrėžiamos globalioje darbo rinkoje vyraujančios įvairios problemos, jų kilimo priežastys ir pasekmės.

2.1. Darbo rinkos struktūros elementai

Darbo rinka yra plati sistema, kuri yra kiekvienos šalies ekonomikos sudedamoji dalis apimanti svarbiausią valstybės turtą – žmogiškąjį kapitalą. Todėl joje vykstantys procesai yra nuolat stebimi, vertinami ir plačiai analizuojami mokslinėje literatūroje. Damidavičius ir kt. (1998), Martinkus ir Beržinskienė (2005), McConnell'is, Brue ir Flynn'as (2009) apibūdina darbo rinkos sąvoką, pabrėžia svarbiausius jos aspektus. Žaptorius (2005), Vetlov'o ir Virbicko (2006), Christian'o, Eichenbaum'o, ir Trabandt'o (2016) atliktos darbo rinkos analizės atskleidžia ir įvertina pagrindinius jos elementus – paklausą ir pasiūlą, subjektus, darbo jėgos kainą ir kita, bei aptaria svarbiausius darbo rinkos analizei naudojamus rodiklius – nedarbo lygį, užimtumą, įdarbinimo lygį ir kita. Pocius ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2003), Beržinskienė ir Gudienė (2010), Laužadytė (2014), Bremer'is (2018), Schumann'as (2018), Perugini ir Selezneva (2015), Barth'as, Kerr'is ir Olivetti (2017), Krivkovich'as, Robinson'as, Starikova, Valentino ir Yee (2017), Schneider'is (2014) atliko darbo rinką sąlygojančių veiksnių bei joje kylančių problemų analizes, pateikė jų kilimo priežastis, pasekmes bei galimus šių problemų sprendimo būdus. Gražulis ir Gruževskis (2007), Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011), Laužadytė ir Samoškaitė (2013) ir Crepon'as ir Van Den Berg'as (2016) aptaria darbo rinkos reguliavimo politikas ir rėmimo priemones bei pateikia jų vertinimą ir poveikį atskirų darbo rinkos rodiklių dinamikai. Taigi, visos šios analizės parodo, kad darbo rinka mokslinėje literatūroje yra analizuojama įvairiais aspektais, o atliktų tyrimų gausa atskleidžia darbo rinkos svarbą. Todėl šiame skyriuje detaliau bus aptariama darbo rinkos sąvokos samprata bei pagrindiniai darbo rinkos elementai ir rodikliai.

Kadangi darbo rinkos sąvoka yra labai plati, įvairūs autoriai mokslinėje literatūroje darbo rinką apibrėžia skirtingai. Pirmiausia, darbo rinka yra įvardijama kaip pirkimo ir pardavimo santykių sistema. Vieni autoriai pabrėžia jog darbo rinkoje svarbiausias aspektas yra paklausa ir pasiūla, kurias kuria du pagrindiniai subjektai – darbuotojai ir darbdaviai. Kiti darbo užmokestį taip pat įvardina kaip neatsiejamą darbo rinkos elementą, nes jis yra daugelio žmonių pagrindinis pragyvenimo šaltinis, leidžiantis užsitikrinti sau pastovias pajamas ir yra mokamas už darbo rinkoje atliktus darbus. Taip pat galima matyti, kad nuo darbo rinkos yra neatsiejami ir jos vertinimo rodikliai, padedantys stebėti ir analizuoti joje vykstančius procesus, išvelgti vyraujančias problemas bei rasti tinkamiausius sprendimo būdus. Tačiau nepaisant skirtingų sąvokų, visi autoriai pabrėžia, kad darbo rinka yra neatsiejama kiekvienos šalies ekonomikos dalis. Darbo rinkos apibrėžimai pagal skirtingus autorius pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. Darbo rinkos sąvoka

Autorius	Darbo rinkos apibrėžimas
Damidavičius ir kt. (1998)	Darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. Taip darbo rinka apibūdinama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis.
Navickas ir Paulavičius (1999)	Vieta, kurioje perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga.
Navickas (2003)	Sudedamoji rinkos ekonomikos dalis, kuri be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą.
Lotynų Amerikos ir Karibų baseino ekonominė komisija (2005)	Tai ekonomikos funkcionavimo pagrindas, kuris suteikia pragyvenimo šaltinį (pajamas) gyventojams ir jų šeimoms.
Martinkus ir Beržinskienė (2007)	Daugiadimensinė, sudėtingos struktūros sistema, kurios rodikliams tirti pasitelkiami paprastos ir sudėtingos struktūros duomenys.
Šileika ir Andriušaitienė (2007)	Tai specifinė mainų forma, prekiniais ir piniginiiais santykiais įtraukianti potencialų darbuotoją į darbo procesą ir formuojanti atitinkamų ekonominių santykių sistemą tarp pagrindinių ekonominių veiksmų – darbo ir kapitalo.
Phillips'as (2013)	Tai apibendrinta sąvoka, apimanti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos bei darbo užmokesčio sąveiką.
Kenton'as (2018)	Rinka, kurioje veikia darbuotojai ir darbdaviai kurdami paklausą ir pasiūlą. Tai pagrindinė bet kurios ekonomikos dalis, susieta su kapitalo, prekių ir paslaugų rinkomis.

Taigi iš skirtingų apibrėžimų matoma, kad darbo rinka apima nemažai elementų, o svarbiausi ir labiausiai analizuojami yra – darbas, darbo rinkos subjektai, darbo paklausa ir pasiūla, darbo rinkos konjunktūra. Todėl kiekvienas iš šių bus aptariamas plačiau, siekiant detaliau suprasti darbo rinką ir jos struktūrą.

Darbo rinkoje vienas svarbiausių elementų yra darbas, kurio sąvoką yra atsiradusi dar antikos laikais. Tuomet darbas buvo siejamas su negatyviais reiškiniais, susijusiais su fizinėmis dirbančių asmenų kančiomis. Tačiau laikui bėgant, įsigalėjus krikščionybei, darbo sąvoka įgavo kitokią prasmę – jis pradėtas sieti ne su žeminančiomis prasmėmis, o su gyventojų neatsiejama gyvenimo dalimi, kai darbu siekiama realizuoti užsibrėžtus gyvenimo tikslus (Martinkus, Beržinskienė, 2005). Apskritai darbo sąvoka įvairių autorių yra įvardijama skirtingai. McConnell'is, Brue ir Flynn'as (2009) darbo sąvoką apibrėžia kaip fizinių ir protinių žmonių sugebėjimus, kurie gali būti naudojami prekėms ir paslaugoms gaminti. Pasak Martinkaus ir Beržinskienės (2005), darbas – tai žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų. Panašiai darbo sąvoką apibrėžia ir

Damidavičius ir kt. (1998) – tai žmogaus fizinių bei protinių sugebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti. Tai žmonių visuomeniškai naudinga veikla, kurioje jie santykinai tarpusavyje gamindami ekonomines vertybes. Darbas yra pirmoji ir svarbiausioji žmogaus egzistavimo ir tobulėjimo sąlyga. Amadeo (2018) darbą taip pat apibūdina kaip socialinių, fizinių ir protinių savybių panaudojimą ekonomikoje, gaminant prekes ir teikiant paslaugas. Taigi, nors autoriai darbo sąvoką aiškina skirtingai, tačiau visi pabrėžia, jog darbas yra fizinių ir protinių žmonių gebėjimų naudojimas, kuriant tam tikras gėrybes visuomenei – paslaugas ar prekes, tuo pačiu užtikrinant sau pragyvenimo šaltinį.

Darbas taip pat yra analizuojamas atsižvelgiant į darbo rūšis. Jos dažniausiai yra išskiriamos pagal sudaromą darbo sutartį tarp sutarties šalių – darbdavio ir darbuotojo. Sutarčių rūšys numatomos darbo teisėje ir gali skirtis pagal kiekvienos šalies įstatymus. Tačiau dauguma darbo rūšių visose šalyse yra panašios. Jos skirstomos pagal sutarties galiojimo terminą, darbo atlikimo vietą ir kitus veiksnius. Dažniausiai sutinkamos ir išskiriamos šios darbo rūšys (Damidavičius ir kt.; 1998 Mačernytė-Panomariovienė, 2005; Jarulaitis, 2008):

- Pagrindinis arba papildomas darbas:
 - *Pagrindinis darbas* yra nuolatinis darbas, kuriame dirbama teisės aktuose numatytas darbo valandas. Pagrindinis darbas yra dirbamas pilną darbo dieną, tai būna pagrindinė žmogaus darbinė veikla ir dažniausiai – pagrindinis gaunamų pajamų ir pragyvenimo šaltinis. Šis darbas dirbamas nuolatos: arba pagal sudarytą neterminuotą samdomo darbo sutartį numatytoje vietoje – įmonėje, organizacijoje ar kt., arba susikūrus sau darbo vietą – užsiimant individualia darbine veikla namuose.
 - *Papildomas darbas* yra antraeilis darbas, kai nuolatinį darbą turintis žmogus papildomai dirba kitą darbą. Papildomą darbą galima dirbti tame pačiame darbe antraeilėse pareigose, kitame darbe pagal sudarytą kontraktą arba užsiimant individualia darbine veikla. Dirbant papildomą darbą dažniausiai yra siekiama padidinti savo pajamas arba įgauti daugiau darbinės patirties.
- Terminuotas arba neterminuotas:
 - *Terminuotas darbas* yra tada, kai darbo sutartyje apibrėžiamas darbo terminas. Daugelyje šalių maksimalus terminas būna vieneri metai, tačiau kitose šalyse pagal numatytus darbo reguliavimo įstatymus gali būti iki dviejų ar trijų metų, o per apibrėžtą laikotarpį sutartis gali būti pratęsinėjama tiek kartų, kiek abi sutarties šalys sutinka. Terminuota darbo sutartis dažnai yra sudaroma priimant laikinus darbuotojus, pavyzdžiui, kitam darbuotojui išėjus motinystės/tėvystės atostogų, susirgus ar atostogaujant.
 - *Neterminuotas darbas* yra tuomet, kai darbo sutartyje neapibrėžiamas sutarties galiojimo laikas. Tokios sutartys sudaromos priimant darbuotojus į nuolatinį–pagrindinį darbą. Neterminuotos darbo sutartys yra dažniausiai sudaromos su darbuotojais, kurie yra samdomi vykdyti pagrindinei ir nenutrūkstamai darbdavio veiklai.
- Nuolatinis, sezoninis arba laikinas:
 - *Nuolatinis darbas* yra tuomet, kai tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryta neterminuota darbo sutartis. Tai yra pastovus darbuotojo darbas, kuriame dažniausiai vykdoma pagrindinė darbinė veikla. Nuolatinis darbas nepriklauso nuo

sezoninių darbo rinkos svyravimų ir gali būti atliekamas tiek darbo vietoje, tiek namuose.

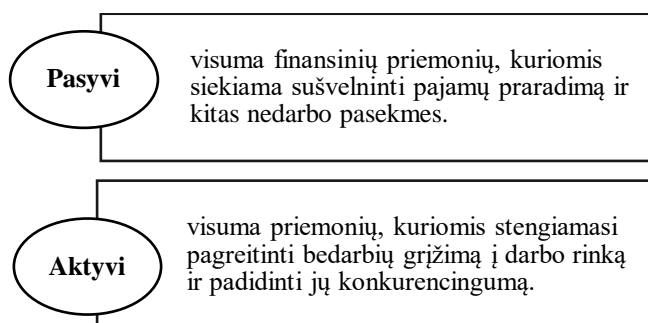
- *Laikinas darbas* yra trumpalaikė darbinė veikla, dirbant pagal sudarytą terminuotą darbo sutartį. Dažniausiai laikinas darbas yra trumpalaikis – iki vienerių metų. Laikino darbo sutartis sudaroma priimant darbuotoją skubiems ir neatidėliotiniams darbams atlikti, pavyzdžiui pakeičiant kitą darbuotoją jam susirgus, atostogaujant ir kita. Laikinas darbas dažnai būna žmogaus „pereinamoji stotelė“, iki kol randamas darbas, tenkinantis visus žmogaus poreikius – gaunamas norimas atlygis, dirbama pasirinktoje srityje, pagal savo kvalifikaciją ir kita.
- *Sezoninis darbas* yra įvardijamas toks, kuris priklauso nuo sezoninių gamybos svyravimų, kai tam tikrais laikotarpiais darbo paklausa padidėja (pavyzdžiui, vasarą), o kitais periodais sumažėja arba visai išnyksta. Sezoninius darbus dažnai lemia gamtinės ir klimato sąlygos, šventiniai laikotarpiai ir kiti veiksniai. Dažniausiai sezoniniai darbai vyrauja žemės ūkyje, kurortiniuose regionuose, šventiniais laikotarpiais (pavyzdžiui, didžiųjų švenčių metu). Sezoniniai darbai yra trumpalaikiai, dirbami trumpiau nei 12 mėnesių (dažniausiai iki 8 mėnesių) ir atliekami pagal terminuotas darbo sutartis.
- Atliekamas darbo vietoje arba namuose:
 - *Atliekamas darbo vietoje* – darbas atliekamas vykdant darbinę veiklą apibrėžtoje darbo vietoje. Atliekant tokį darbą, sutartyje yra numatyta vykdyti darbinę veiklą įmonėje, bendrovėje ar kitoje privačioje arba valstybinėje organizacijoje.
 - *Darbas namuose* yra itin patogi darbo forma žmonėms, kurie dėl šeimyninės situacijos, savo sveikatos ar kitų veiksnių neturi galimybės dirbti darbo vietoje. Darbas namuose gali būti dirbamas pagal sutartį – nuotoliniu būdu, arba užsiimant individualia veikla. Dirbti namuose dažnai nusprendžia žmonės, patys susikuriantys sau darbo vietą, taip pat auginantys ir prižiūrintys mažamečius vaikus arba negalią turintys žmonės, kuriems sunku prisitaikyti prie darbo vietos, apibrėžtų darbo valandų ir kita.

Kitas svarbus elementas darbo rinkoje – subjektai. Siaurąja prasme yra išskiriami du darbo rinkos subjektai – darbdavys ir darbuotojas. Darbdavys yra darbo jėgos pirkėjas, o darbuotojas – darbo jėgos arba savo sugebėjimo dirbti pardavėjas (Jančiauskas, 2006). Šie du subjektai yra įvardijami kaip pagrindiniai, kadangi jie tarpusavyje vykdo darbo mainus. Tačiau, plačiaja prasme, prie darbo rinkos subjektų yra priskiriami ir bedarbiai. Nors jie rinkoje veikia pasyviai ir turėdami šį statusą neparduoda savo sugebėjimo dirbti, tačiau jie taip pat veikia darbo rinką bei jos rodiklius, todėl yra svarbūs darbo rinkos dalyviai. Visi darbo rinkos subjektai ją veikia sąmoninga, savo elgsena ir tam tikromis savybėmis, siekdami skirtingų tikslų.

Taigi, darbo rinkos subjektai kuria darbo rinkos paklausą ir pasiūlą. Būtent paklausos ir pasiūlos santykis darbo rinkoje yra vadinamas darbo rinkos konjunktūra. Ji gali būti deficitinė, perteklinė arba subalansuota. Deficitinė darbo rinkos konjunktūra yra tada, kai darbuotojų paklausa viršija pasiūlą. Tokia situacija yra būdinga lokaliai darbo rinkai, o tai yra vienas iš ekonomikos vystymosi trukdžių (Kamarauskaitė, 2009). Perteklinė darbo rinka yra tada, kai darbuotojų pasiūla viršija paklausą. Tai yra skaudžiausia situacija, kadangi darbingo amžiaus žmonės, norintys ir galintys dirbti negali to daryti, nes nėra pakankamai darbo vietų. Dažniausiai tokią situaciją darbo rinkoje lemia lėtas ekonomikos vystymasis, kai verslas vystomas nepakankamai aktyviai ir nėra kuriama

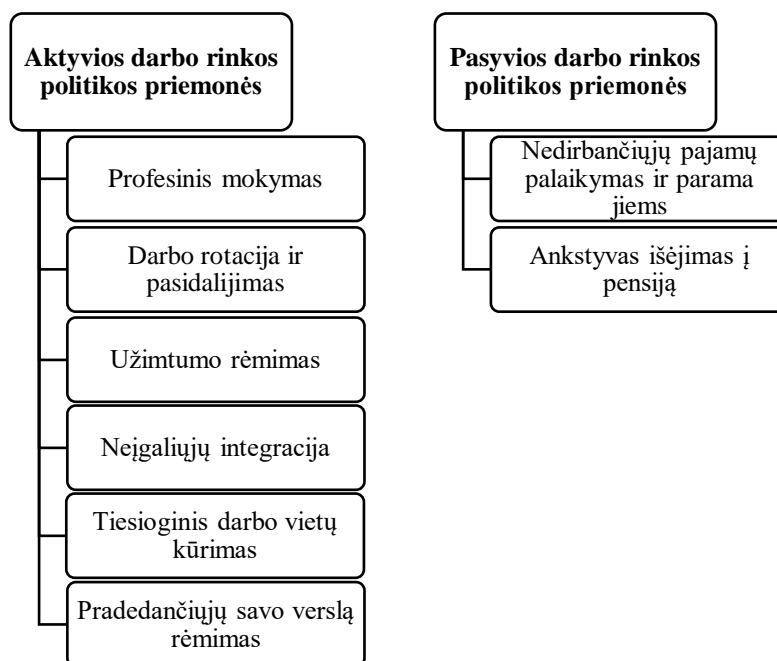
užtektinai darbo vietų. Taigi akivaizdu, kad tiek perteklinė, tiek deficitinė rinka nėra palankiausia darbo rinkos situacija. Todėl kiekviena valstybė siekia užtikrinti subalansuotą darbo rinkos konjunktūrą, kada paklausa ir pasiūla sutampa. Tačiau tai pasiekti yra realiai neįmanoma, nes subalansuotos darbo rinkos konjunktūros atveju visi darbingo amžiaus asmenys, kurie gali dirbti turėtų užimti visas darbo rinkoje esančias vietas. Tai reiškia, kad darbo rinkoje nevyksta rotacija, į darbo rinką negali įsitraukti nauji subjektai, o taip pat negali ir palikti darbo rinkos.

Taigi siekiant subalansuotos darbo rinkos konjunktūros, šalių vyriausybės reguliuoja darbo rinką taikydamos reguliavimo politiką, kuri pasirenkama atsižvelgiant į įvairius darbo rinkos rodiklius, taip pat į kitus socialinius, ekonominius bei demografinius šalies rodiklius. Pasak Streikutės ir Šnapšienės (2006) darbo rinkos reguliavimo politikos yra dvi. Jos pateiktos 6 paveiksle.



6 pav. Darbo rinkos reguliavimo politikos (sudaryta remiantis Streikute ir Šnapšiene, 2006)

Iš 6 paveikslo matyti, kad yra išskiriamos aktyvi ir pasyvi darbo rinkos reguliavimo politikos. Abi šios politikos apima viešąsias rėmimo priemones ir veikia darbo rinkos paklausą ir pasiūlą. Tačiau jos skiriasi tuo, kad pasyvi politika apima tik finansines priemones, kuriomis stengiamasi sumažinti nedarbo bei pajamų praradimo pasekmes. Aktyvi politika apima daugiau priemonių (švietimas, integracija ir kt.), kurios padeda bedarbiams greičiau grįžti į darbo rinką. Aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikų priemonės pateiktos 7 paveiksle.



7 pav. Darbo rinkos reguliavimo politikų priemonės (sudaryta autorės, remiantis Moskvina ir Okunevičiūte-Neveauskiene, 2011)

Taigi iš 7 paveikslo matyti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonių yra kur kas daugiau nei pasyvios. Prie jų priskiriamas profesinis mokymas, kai gyventojus skatinama įgyti profesinį išsilavinimą, finansuojant jų mokslus. Taip pat vykdoma darbo rotacija ir pasidalijimas, kai darbuotojams susirgus ar atostogaujant juos pakeičia kiti, tuo metu bedarbio statusą turintys žmonės. Darbo rotaciją ir pasidalijimą padeda įgyvendinti šalių užimtumo tarnybos, siūsdamos bedarbius organizacijoms, ieškančioms laikinų darbuotojų. Taip pat, siekiant paskatinti šį procesą, valstybė suteikia paramą ir finansavimą darbdaviams, priimantiems bedarbius. Be to, teikiant paramas ilgalaikių bedarbių priėmimui ir integracijai į darbo rinką, yra vykdomas užimtumo rėmimas. Tokiu atveju, numatytą laikotarpį gali būti finansuojama dalis darbo užmokesčio, skiriama lengvata mokesčiams ir kita. Neįgalųjų integracija į darbo rinką taip pat svarbi aktyvios darbo rinkos reguliavimo politikos užduotis. Ją įgyvendinti siekiama subsidijuojant neįgalųjų įdarbinimą ir darbo vietų steigimą, remiant darbo įgūdžių įgijimą bei savarankišką užimtumą, taikant profesines rehabilitacijos programas ir kita. Taip pat, taikant aktyvią darbo rinkos reguliavimo politiką, yra skatinamas tiesioginių darbo vietų kūrimas, skiriamos subsidijos papildomų darbo vietų kūrimui, siekiant įdarbinti ilgalaikius bedarbius bei palengvinti kitų asmenų įsiliejimą ir integravimąsi į darbo rinką. Pradedančiųjų savo verslą rėmimas apima įvairių lengvatų taikymą, kuriomis pasinaudojus, žmogui reikia mažiau mokėti mokesčių patiriamos mažesnės išlaidos. Taip pat skiriamos subsidijos naujai darbo vietai susikurti bei įsigyti įrengimus, būtinus vykdyti veiklai. Taigi visos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra taikomos siekiant palengvinti įsiliejimą ir integravimąsi į darbo rinką. Pasyvios darbo rinkos reguliavimo politikos priemonės yra svarbios laikinojo nedarbo metu, kadangi sušvelnina nedarbo pasekmes praradusiems darbą žmonėms, mokant pašalpas ir užtikrinant pajamų gavimą. Taip pat prie pasyvios darbo rinkos reguliavimo politikos priemonių priskiriamas ankstyvas išėjimas į pensiją. Tačiau ši priemonė taikoma tik šalyse, kuriose nėra susiduriama su visuomenės senėjimo problema ir darbo rinkoje yra užtekčiai darbo jėgos išlaikyti visus pensinio amžiaus gyventojus. Šalys, kuriose pastebimas gyventojų senėjimo reiškinys ir valstybė tampa nebepajėgi išlaikyti senyvo amžiaus žmones, ši priemonė negali būti taikoma, ir priešingai – yra ilginamas pensijinis amžius.

Darbo jėgos kaina, kuri dar įvardijama darbo užmokesčiu arba darbo apmokėjimu, yra piniginis atlygis, kuris sumokamas už atliktą darbą. Nors darbo užmokestis yra priskiriamas prie socialinių rodiklių, tačiau jis yra neatsiejamas nuo darbo rinkos, kadangi daugumai dirbančiųjų žmonių tai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis. Darbo apmokėjimas, pagal tai kaip numatyta darbo sutartyje, gali būti mokamas kaip alga (darbo sutartyje numatytas samdomam darbuotojui mokėti atlyginimas už darbą) arba valandinis atlyginimas, kuris sumokamas už atliktus darbus per vieną valandą. Šis rodiklis ir jo kitimas labiausiai priklauso nuo darbo jėgos paklausos ir pasiūlos. Taip pat jis priklauso nuo kitų žmonių kvalifikacijos, žinių ir darbinės patirties (Surbhi, 2015).

2.2. Darbo rinkos rodikliai

Norint stebėti ir vertinti darbo rinkos pokyčius yra būtina išskirti socialinius reiškinius ir rodiklius, kurie geriausiai apibūdina darbo rinką ir joje vykstančius procesus. Daugelyje šalių pagrindiniai vertinimo rodikliai yra vienodi, todėl lengviau juos analizuoti ir palyginti. Pasaulio banko analitikų Pietschmann'as, Kapsos'as, Bourmpoula, Sajaia ir Lokshin'as (2016) aptariaimi pagrindiniai darbo rinkos rodikliai, kurių duomenys yra nuolat stebimi: darbo jėgos ir bedarbių skaičius, nedarbo lygis, užimtumo lygis ir darbo jėgos aktyvumo lygis.

Nedarbas yra kaip socialinis reiškinys, kai darbingo amžiaus asmenys neturi darbo, nors aktyviai jo ieško. Nedarbas kitaip dar įvardijamas kaip darbo jėgos neužimtumas. Jis pagal savo pobūdį mokslinėje literatūroje yra skirstomas į įvairias rūšis. Pagal tai kas sukelia nedarbą bei jo laiko trukmę yra išskiriamos frikcinio, struktūrinio, technologinio, ciklinio, stagnacinio ir paslėptojo nedarbo rūšys (Damidavičius ir kt., 1998; Connell'is, 2018; Amadeo, 2019):

- *Frikcinis* nedarbas dar kitaip yra vadinamas tekamuojų arba migraciniu nedarbu. Tai situacija, kurią sąlygoja ūkio dinamiškumas ir ekonomikos pokyčiai. Frikcinis nedarbas yra tada, kai darbuotojai palieka savo seną darbą ir ieško naujo, taip pat kai žmonės pirmą kartą stengiasi įsilieti į darbo rinką. Toks nedarbas yra trumpalaikis ir apima laiko tarpą, per kurį darbuotojai ir darbdaviai derina savo poreikius ir lūkesčius. Taigi frikcinis nedarbas yra neišvengiama situacija darbo rinkoje, kadangi dalis žmonių nuolat savanoriškai ieško naujo darbo siekdami geresnių darbo sąlygų, aukštesnio atlyginimo ar karjeros galimybių. Kita dalis žmonių naujai įsilieja į darbo rinką, dažniausiai po mokslų ir studijų baigimo. Be to, visuomet yra tokių žmonių, kurie ieško naujo darbo dėl to, nes buvo atleisti.
- *Struktūrinis* nedarbas atsiranda dėl ekonominių pokyčių, kai atsiranda neatitikimas tarp darbuotojų įgytų įgūdžių ir darbo rinkoje reikalingų įgūdžių. Gamybos ir vartojimo struktūra yra nepastovi, nuolat diegiamos ir kuriamos naujos, kurios keičia atskiras ūkio šakas ir darbo vietų struktūrą. Vienas geriausių pavyzdžių, paaiškinančių struktūrinį nedarbą yra robotizacija. Atsiradus naujai technikai, robotai ar kiti įvairūs įrenginiai pakeičia žmonių darbo vietą. Tai reiškia, kad žmonėms norint išlaikyti darbo vietą reikia persikvalifikuoti ir išmokti valdyti bei prižiūrėti naujai įdiegtus įrenginius. Priešingu atveju, žmonėms teks palikti darbo vietą ir ieškoti kitos, o būtent tai yra apibūdinama struktūriniu nedarbu.
- *Technologinis* nedarbas labiausiai yra būdingas išsivysčiusiems šalims, kuriose itin sparti mokslo ir technikos pažanga. Įmonės diegia naujas technologijas – robotizuojami ir automatizuojami gamybos bei darbo procesai. Diegiama nauja technika gali pakeisti netgi žmonių darbą, o tai lemia ir darbo užmokesčio sąnaudų sumažėjimą įmonei. Dėl to dalis darbuotojų įmonei tampa arba nebereikalingi, arba jiems reikia persikvalifikuoti, kad galėtų vykdyti kitus darbus.
- *Ciklinis* nedarbas atsiranda dėl verslo ciklų susitraukimo ir ekonomikos nuosmukio, kai darbo rinkoje atsiranda skirtumai tarp paklausos ir pasiūlos. Tokiu atveju rinkoje sumažėja prekių ir paslaugų paklausa, o tai verčia įmones atleisti dalį darbuotojų, siekiant sumažinti kaštus. Be to, ciklinis nedarbas sukuria „užburtą nedarbo ratą“, kadangi atleisti darbuotojai praranda pagrindinį pajamų šaltinį. Tai reiškia, kad turėdami mažiau pinigų jie gali sau leisti pirkti mažiau prekių ir paslaugų, o tai dar labiau sumažina jų paklausą. Tokiu atveju įmonės turėdamos mažiau pirkėjų ir užsakymų vėl yra priverstos mažinti kaštus, mažinant darbuotojų skaičių.
- *Stagnacinis* nedarbas, kitaip dar vadinamas prislėgtuoju nedarbu, kai darbingi žmonės net ir dėdami dideles pastangas niekaip nesuranda darbo ilgą laiką. Tokie žmonės palaipsniui praranda kvalifikaciją profesiniu požiūriu, kadangi ilgą laiką nedirba, žinios pasimiršta ir neįgyjama naujų įgūdžių. Šis nedarbas turi itin skaudžias socialines pasekmes, kadangi žmonės praradę viltį susirasti darbą gali nukrypti į nusikalstamumą, veltėdžiavimą ar kitas blogybes.

- *Paslėptasis* nedarbas atsiranda dėl neefektyvaus darbo jėgos panaudojimo, mažo darbo intensyvumo ir našumo. Toks nedarbas susiformuoja kai darbuotojų būna daugiau, nei iš tiesų reikėtų pagaminti produktams ar suteikti paslaugoms. Taigi, siekiant optimalaus darbuotojo darbo ir efektyvaus našumo, tenka sumažinti darbuotojų kiekį, o dėl to išauga nedarbo lygis. Dažniausiai tokia situacija susidaro šalyse, kuriose yra griežtai reguliuojamas darbuotojų atleidimas arba išmokos yra itin didelės ir tai skatina dar kurį laiką laikyti darbuotoją, vietoj to, kad jį atleisti.

Nors aptartos nedarbo rūšys yra išskiriamos kaip pagrindinės, tačiau šiomis dienomis nedarbas vis labiau yra analizuojamas atsižvelgiant į socialinius – demografinius rodiklius ir priskiriamas tam tikroms socialinėms grupėms – moterų nedarbas, jaunimo nedarbas ir t.t. Šios nedarbo rūšys dažniausiai atsiranda dėl problemų, susijusių su integracija į darbo rinką, kurias sukelia įvairūs veiksniai. Pavyzdžiui, jaunimo nedarbo integraciją į darbo rinką dažniausiai apsunkina tai, kad jauni žmonės nebūna spėję įgyti reikiamą kvalifikaciją arba darbinę patirtį, kurios reikalauja darbdavys, o moterų integraciją gali apsunkinti ilgą laiko tarpą neturint galimybės tobulėti darbinėje srityje (pavyzdžiui, auginant vaikus motinystės atostogose). Tačiau nepaisant to, kokia nedarbo rūšis yra analizuojama, nedarbui įvertinti yra pasitelkiamas nedarbo lygio rodiklis. Dažniausiai šalys skaičiuoja bendrą nedarbo lygį šalyje, kuris parodo bedarbių skaičiaus ir darbingo amžiaus gyventojų (kurie yra ekonomiškai aktyvūs) procentinį santykį. Kuo šis rodiklis yra mažesnis, tuo darbo rinkoje situacija vertinama geriau.

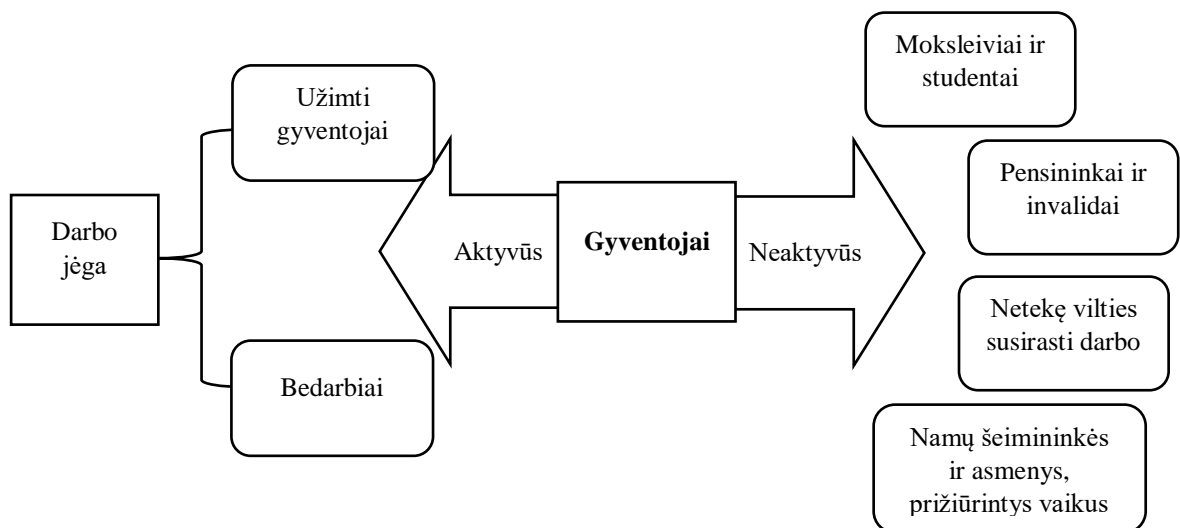
Užimtumas – tai situacija, kai darbingo amžiaus asmenys, galintys dirbti sėkmingai randa darbus ir įsilieja į darbo rinką. Tačiau užimtumas apima ne tik darbinę veiklą, kuri susijusi su materialinių vertybių kūrimu ir paslaugų teikimu, bet ir ekonominius bei teisinius santykius tarp darbo rinkos subjektų. Tai reiškia, kad žmogus yra užimtas ir tada, kai laikinai nedirba (serga ir gydomi, atostogauja ir pan.), nes tai reiškia, kad jis vis tiek yra susijęs su tam tikra darbo vieta organizacijoje, savo versle ar kita. Be to, užimtumo rūšių taip pat yra keletas. Dažniausiai literatūroje yra išskiriamas visiškas užimtumas, sezoninis, neoficialus, nevisiškas ir efektyvus užimtumas (Damidavičius ir kt., 1998; Jarulaitis, 2008; Zagorsky, 2018; Ashe-Edmundsm 2019; Bassanini ir Cingano, 2019):

- Visišku užimtumu yra vadinama situacija darbo rinkoje, kai yra panaudojami visi turimi darbo jėgos ištekliai. Kitaip galima pasakyti, kad visiškas užimtumas yra tada, kai visi norintys ir galintys dirbti turi darbus. Nors visiškas užimtumas yra vienas svarbiausių tikslų, siekiant subalansuotos darbo rinkos, tačiau jis neįmanomas dėl frikcinio nedarbo ir darbo jėgos rotacijos.
- Efektyvus gyventojų užimtumas yra toks užimtumas, kai nedarbo lygis šalyje yra artimas natūraliai nedarbo normai. Natūrali nedarbo norma apima tokį nedarbo lygį, kai bedarbiai gali greitai įsilieti į darbo rinką keičiant sektorių, teritoriją, darbo pobūdį ar kita. Ši norma svyruoja nuo kiekvienos darbo rinkos struktūros, tačiau dažniausiai ji siekia 3–4 proc. nedarbo lygio.
- Neoficialus užimtumas yra tada, kai dirbama nesudarius darbo sutarties arba pažeidžiant jos sąlygas. Neoficialaus užimtumo metu žmonės dirba nelegaliai, todėl yra nesilaikoma darbo rinką reguliuojančių įstatymų – nėra mokami numatyti mokesčiai ir socialinio draudimo įmokos. Neoficialus užimtumas yra skirstomas į visišką ir dalinį užimtumą.

- Visiškas neoficialus užimtumas yra tada, kai darbdavys yra neįregistravęs savo verslo ir samdo darbuotoją nesudaręs darbo sutarties. Tokiu atveju, tiek darbuotojas, tiek darbdavys nemoka jokių mokesčių.
- Dalinis neoficialus užimtumas yra tada, kai darbuotojas yra samdomas sudarius darbo sutartį ir darbdavys yra įregistravęs veiklą, tačiau slepia gaunamų pajamų dalį, siekiant išvengti didesnių mokesčių ir socialinių įmokų mokėjimo.
- Nevysiškasis užimtumas yra tokia situacija darbo rinkoje, kai darbo jėga yra panaudojama neefektyviai – neišnaudojant viso darbo jėgos našumo ir intensyvumo. Tai reiškia, kad gaminant produktus ar tiekiant paslaugas dirba daugiau darbuotojų, nei iš tiesų reikia. Šis užimtumas dar skirstomas į nevysiškai matomą ir paslėptąjį darbuotojų užimtumą.
 - Nevysiškasis matomasis darbuotojų užimtumas apima priverstinį darbo laiko trumpinimą, kai nėra dirbama pilno laiko, numatyto įstatymų tvarka. Taip yra siekiama sumažinti darbuotojams mokamą atlyginimą.
 - Nevysiškasis paslėptasis darbuotojų užimtumas yra įvardijama situacija, kai darbuotojo kvalifikacija neatitinka jo atliekamo darbo reikalavimų ir jo žinios yra panaudojamos neefektyviai.
- Trumpalaikis (laikinas) užimtumas yra tada, kai asmuo yra įdarbintas laikinai, darbo sutartyje numatytam apibrėžtam laikotarpiui. Dažnai trumpalaikis užimtumas siejamas su sezoninių darbų atlikimu, kai įmonėje tam tikram laikotarpiui išauga prekių ir paslaugų paklausa ir su turimais žmogiškaisiais ištekliais įmonės tampa nepajėgios įvykdyti užsakymų.

Reikia pastebėti, kad užimtumo, kaip ir nedarbo, yra išskiriamos papildomos rūšys atsižvelgiant į socialinius – demografinius rodiklius ir priskiriant juos tam tikroms socialinėms grupėms. Užimtumas gali būti skirstomas pagal lytį, amžių ar gyvenamąją vietovę (miestas ir kaimas). Užimtumui įvertinti yra renkama užimtų gyventojų statistika ir skaičiuojamas užimtumo lygio rodiklis, kuris parodo pasirinktos socialinės grupės užimtų gyventojų ir tos pačios socialinės grupės visų gyventojų skaičiaus santykį.

Žmogiškasis kapitalas ir darbo jėga yra svarbiausi darbo rinkos ištekliai, be kurių nefunkcionuotų nei vienos šalies darbo rinka, taip pat ir ekonomika. Darbo rinkoje gyventojai yra skirstomi pagal jų aktyvumo lygį ir statusą darbo rinkoje.



8 pav. Aktyvūs ir neaktyvūs gyventojai (sudaryta autorės, remiantis Snieška ir kt., 2011)

Iš 8 paveikslo matyti, kad darbo rinkoje gyventojai skirstomi į aktyvius ir neaktyvius. Neaktyvūs gyventojai yra tie, kurie nedalyvauja darbo rinkoje, nes yra moksleivio ar studento statusą turintys gyventojai, taip pat pensininkai arba invalidai, prie neaktyvių gyventojų priskiriami ir žmonės, kurie praradę viltį susirasti darbą ir jo daugiau nebeieško, bei žmonės, kurie išėję motinystės/tėvystės atostogų ir yra pasitraukę iš darbo rinkos, nes augina bei prižiūri vaikus.

Aktyvūs gyventojai yra skirstomi į užimtus ir bedarbius. Užimti gyventojai yra sėkmingai įsilieję į darbo rinką dirbantys žmonės ir nedirbantys, kurie analizuojamu laikotarpiu turi darbo santykius (pavyzdžiui sergantys, atostogaujantys). Taip pat prie užimtų darbuotojų yra priskiriami ir dirbantys nedarbingo amžiaus gyventojai – pensininkai ar paaugliai. Tačiau kitas aktyvių gyventojų socialinis statusas yra *bedarbiai*. Tai yra dar vienas svarbus darbo rinkos vertinimo rodiklis. Jis apima ekonomiškai aktyvius darbo rinkos gyventojus, kurie atitinka šiuos kriterijus (Užimtumo tarnyba, 2018):

- Analizuojamu laikotarpiu neturi darbo;
- Yra pasirengę pradėti dirbti;
- Ieško darbo.

Tai reiškia, kad bedarbiai yra darbingo amžiaus gyventojai, kurie yra ekonomiškai aktyvūs, galintys ir norintys dirbti, tačiau neturintys darbo. Taigi užimti gyventojai ir bedarbiai yra apibūdinami kaip darbo jėga ir analizuojant darbo rinką, ir jos rodiklius, darbo jėgos sąvoka yra tapatinama su ekonomiškai aktyviais gyventojais ir jų skaičiumi. Ekonomiškai aktyvūs gyventojai yra tiek darbingo amžiaus gyventojai, tiek ir iki darbingo bei po darbingo amžiaus gyventojai, kurie turi darbą ir yra užimti visuomeniškai naudinga veikla. Taip pat darbo jėga apima ir darbingo amžiaus gyventojus, kurie nori ir gali dirbti, tačiau tam tikrą laiką neranda darbo. Tačiau svarbu paminėti, kad Damidavičius ir kt. (1998) pabrėžia, jog darbo jėgos sąvoką yra vertinama ir kitu aspektu – kaip žmonių sugebėjimas atlikti darbus. Taigi darbo jėga gali būti apibrėžiama ir kaip fizinių bei protinių sugebėjimų naudojimas ekonominėje ir kitoje visuomeniškai naudingoje veikloje. Darbo jėgos pagrindą sudaro žmonių darbingumas – jų žinios, įgūdžiai ir sveikatos būklė, kas lemia darbingos veiklos atlikimą.

Be užimtumo ir nedarbo lygio, dar vienas svarbus rodiklis, padedantis įvertinti situaciją darbo rinkoje, yra darbo jėgos aktyvumo lygis. Tai yra santykis tarp darbo jėgos ir visų darbingo amžiaus gyventojų. Šis rodiklis itin svarbus analizuojant darbo rinką ir vertinant gyventojų įsidarbinimo galimybes (Demjankova, 2013). Jis padeda įvertinti šalies ūkio išsivystymo lygį, nustatyti vyrų ir moterų padėties ir galimybių lygybę darbo rinkoje ir įvertinti skurdo mastą šalyje. Taip pat šis rodiklis naudojamas rengiant šalies ūkio plėtros prognozes. Turimi darbo rinkos aktyvumo lygio duomenys svarbūs darbo ir socialinės apsaugos sprendimams bei ekonominiams sprendimams priimti.

Taigi darbo rinka yra sudėtinga sistema, apimanti svarbiausius elementus – darbą, jo paklausą ir pasiūlą, darbo rinkos subjektus ir darbo jėgos kainą. Darbo rinka yra reguliuojama vykdant pasirinktą politiką, kuria siekiama pagerinti situaciją darbo rinkoje. Pagrindiniai darbo rinkoje vykstantys procesai yra užimtumas ir nedarbas, o užimtumo lygis, nedarbo lygis, bedarbių skaičius, darbo jėgos skaičius ir darbo jėgos aktyvumo lygis yra rodikliai, padedantys stebėti, analizuoti ir vertinti darbo rinką.

2.3. Darbo rinkos veiksniai

Darbo rinka yra plati ir atvira sistema, kuri išsiskiria savo sudėtingumu ir struktūros specifiškumu. Ji apima daugybę elementų, o taip pat yra veikiamą įvairių veiksnių. Dėl to ji yra jautri socialinių, demografinių, ekonominių, geografinių ir politinių veiksnių pokyčiams. Vienų veiksnių pokytis turi teigiamą įtaką darbo rinkai, o kitų – neigiamą. Todėl įvairūs autoriai darbo rinką veikiančius veiksniai analizuoja skirtingais aspektais. Martinkus ir Beržinskienė (2005) bei Jakštienė (2010) darbo rinką veikiančius veiksniai skirsto į vidinius ir išorinius. Vidiniai veiksniai, kitaip dar Gruževskio ir Okunevičiūtės (2003) įvardijami kaip endogeniniai veiksniai, yra nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Vidiniai (endogeniniai) veiksniai yra siejami su žmonių savybėmis, suvokimu, jų motyvais ir lūkesčiais, emocijomis bei jų elgsena. Tačiau žmonių elgsena yra labai skirtinga, todėl šiuos veiksniai yra sudėtinga vertinti ir interpretuoti. Todėl daugiausiai yra analizuojami išoriniai darbo rinką veikiantys veiksniai bei jų įtaka darbo rinkos rodikliams. Išoriniai veiksniai kitaip dar vadinami egzogeniniais ir jie yra nuo konkretaus individo nepriklausantys, nes jis jų negali tiesiogiai kontroliuoti ir reguliuoti (Gruževskis ir Okunevičiūtė, 2003). Tačiau dauguma autorių darbo rinką veikiančius veiksniai skirsto į demografinius, ekonominius, socialinius – kultūrinius, geografinius bei politinius. Kiekviena iš šių grupių apima daug skirtingų veiksnių, darančių įtaką darbo rinkai ir sąlygojančių darbo rinkos rodiklių kitimą. Tad šiame skyriuje bus plačiau aptariami atskiri darbo rinką veikiantys veiksniai ir jų įtaka darbo rinkai bei jos rodikliams.

Ekonominiai veiksniai

Literatūroje galima rasti įvairių įžvalgų ir analizių dėl ekonominių veiksnių įtakos darbo rinkai. Tačiau visų autorių atlikti tyrimai atskleidžia, kad dažniausiai ekonominių veiksnių poveikis būna netiesioginis. Tai reiškia, kad darbo rinka ekonominių veiksnių dažnai yra veikiamą bendrai su kitais papildomais veiksniais. Nepaisant to, prie analizuojamų ekonominių darbo rinką veikiančių veiksnių įvairūs autoriai priskiria bendrojo vidaus produkto (BVP) vienam gyventojui rodiklį ir atskiras jo sudedamąsias dalis, taip pat infliaciją.

Darbo rinka yra jautri ekonomikos ciklų svyravimams. Todėl vertinant ekonominių veiksnių poveikį darbo rinkos rodikliams yra atsižvelgiama į BVP vienam gyventojui kitimą, kuris dažniausiai yra vertinamas kaip ekonomikos augimą parodantis rodiklis (Damulienė, 2012). Nors šio rodiklio įtaka darbo rinkai yra netiesioginė, tačiau jo įtaka vertinama per atskiras BVP sudedamąsias. Jos pateiktos BVP skaičiavimo formulėje:

$$BVP = C + I + G + (EX - IM) \quad (1)$$

čia:

C – vartojimas (namų ūkių vartojimo išlaidos);

I – investicijos;

G – valstybės išlaidos;

EX – eksportas;

IM – importas.

Vartojimas apima visas namų ūkių išlaidas galutinėms prekėms ir paslaugoms. Tai įvertina tiek trumpalaikio vartojimo prekes, tiek ilgalaikio vartojimo, taip pat ir visas paslaugas. Augant vartojimui ir žmonėms norint įsigyti vis daugiau prekių ar paslaugų, yra skatinama gamyba.

Įmonės ieško naujų darbuotojų, kadangi fiziškai nebesuspėja įvykdyti užsakymų (Domeij ir Floden, 2001). Taip pat augant gamybai pasiekama masto ekonomija, tai reiškia, kad kiekvieno papildomo pagaminto produkto/prekės savikaina mažėja. Tai mažina įmonės kaštus ir leidžia papildomai investuoti į naujas technologijas, darbo vietų modernizavimą, o dėl to žmonių darbas tampa lengvesnis.

Investicijos yra įmonių išlaidos. Jas apima išlaidos naujoms įmonėms kurti ir esamų įmonių veiklai plėsti – naujiems pastatams, įrenginiams pirkti, žaliavų papildymui ir kita. Investicijos yra skirstomos į vidaus ir užsienio investicijas. Vidaus investicijos apima vietinių įmonių išlaidas, o užsienio investicijos – užsienio kapitalo įmonių išlaidas. Tiek vidaus, tiek užsienio investicijos prisideda prie BVP kitimo, tačiau daugiau dėmesio yra skiriama užsienio investicijoms bei jų poveikiui darbo rinkai, kadangi yra pritraukiamos lėšos iš kitų valstybių.

Tiesioginių užsienio investicijų įtaką darbo rinkai ir jos rodiklių kitimui yra vertinama dvejopai. Dauguma autorių išvelgia teigiamą tiesioginių užsienio investicijų įtaką darbo rinkai, tačiau kitų autorių išvalgos atskleidžia ir neigiamą poveikį. Visi autoriai pabrėžia, kad vien tik didelis investicijų kiekis neužtikrina teigiamo darbo rinkos rodiklių kitimo. Tam įtakos turi ir investicijų struktūra bei pobūdis, svarbus faktorius ir žmogiškasis kapitalas bei sukaupta technologinė patirtis. Taigi pritraukiant investicijas svarbu atsižvelgti ne tik į jų teikiamus privalumus, bet įvertinti ir galimas neigiamas pasekmes ir stengtis jų išvengti. Vertinant teigiamą tiesioginių užsienio investicijų įtaką darbo rinkai, dažnai minima, kad tiesioginės užsienio investicijos turi įtakos nedarbo lygio mažinimui. Dažniausiai tokia įtaka jaučiama, kai užsienio kapitalo įmonė investuoja dideles lėšas steigiant įmones vietinėje rinkoje. Taip kuriamos naujos darbo vietos, kurias gali užimti bedarbiai arba darbuotojai, ieškantys naujos darbo vietos. Be viso to, tiesioginės užsienio investicijos yra vertinamos kaip darančios teigiamą įtaką darbo rinkai dėl perkeliama patirties ir naujų žinių. Nauja patirtis gali būti naudinga skatinant darbuotojus ir siekiant jų produktyvumo. Žmonės įgauna naujos patirties, tampa labiau konkurencingi darbo rinkoje, o tai skatina ir darbo užmokesčio augimą, žmonių pasitikėjimą savimi ir savo žiniomis. Taip pat diegiamos naujos vadybinės idėjos, kurios dažnai būna progresyvios. Tai keičia žmonių mastymą ir auga ne tik pačios įmonės produktyvumas, bet ir kiekvieno darbuotojo, kaip individo, požiūris į darbą. Taip pat užsienio kapitalo įmonės dažnai investuoja ne tik į įmonės įkūrimą, bet skiria daugiau lėšų ir pačių darbuotojų kvalifikacijos kėlimui. Taip darbuotojai dar labiau paskatina savo konkurencingumą darbo rinkoje. Be to, nauja patirtis palengvina prisitaikymą prie pokyčių darbo rinkoje, ypač vis labiau populiarėjant inovacijoms ir naujoms technologijoms, atsirandant naujoms sritims. Be to, jei užsienio kapitalo įmonės veikla yra visiškai nauja vietinėje rinkoje, tai skatina ir naujų profesijų atsiradimą bei jų tobulinimą. Taip pat užsienio kapitalo įmonės dažnai laikosi savo šalies politikos, todėl atlyginimai gali būti didesni, lyginant su tokios pačios įmonės atlyginimais vietinėje šalyje. Tačiau tiesioginės užsienio investicijos gali turėti ir neigiamos įtakos darbo rinkai. Visų pirma, kuriant naujas darbo vietas ir skatinant užsienio investicijas, dažnai pačiai valstybei tenka patirti nemažai išlaidų, dėl taikomų mokesčių lengvatų tam tikram laikotarpiui. Taip siekiama palengvinti naujos įmonės įsiliesimą į rinką. Tačiau lėšos gali būti panaudojamos neefektyviai, jeigu naujai įsteigta užsienio kapitalo įmonė steigdama naujas vietas priima minimalią dalį vietinių darbuotojų, o didžiąją dalį perkeldama iš savo šalies. Tai reiškia, kad skirtos lėšos galėjo būti panaudojamos esamų įmonių skatinimui, darbuotojų mokymams ir kvalifikacijos kėlimui, jų plėtimuisi ir naujų vietų kūrimui. Taigi tokiu atveju sukurtos naujo darbo vietos visiškai

nera naudingos vietinei darbo rinkai, nes darbuotojai negali jų užimti (Samuolis, 2001; Laaksonen-Craig, 2004; Alfaro, 2016; Damilevičienė, Lukšytė, 2017).

Vyriausybės išlaidos taip pat yra svarbios darbo rinkai, kadangi jos apima vyriausybės institucijų išlaidas ne tik prekėms ar paslaugoms įsigyti, bet ir darbo jėgai įsigyti bei naudoti. Valstybės išlaidos yra neatsiejamos vykdam ekonomines, socialines bei politines šalies funkcijas ir yra skirtos svarbiausiems šalies gyventojų poreikiams tenkinti. Valstybės daugiausiai lėšų skiria tokioms sritims kaip gynyba, viešoji tvarka ir visuomenės apsauga, aplinkos apsauga, sveikatos apsauga, švietimas, socialinė apsauga, ekonomika ir kita (Lietuvos Respublikos finansų ministerija, 2019). Šių sričių tobulinimas ir gerinimas turi didelę įtaką ne tik ekonomikos augimui, bet ir darbo rinkos situacijos gerinimui, darbuotojų socialinių garantijų užtikrinimui, išsilavinimo galimybėms ir kitiems veiksniams, lemiantiems žmonių veikimą darbo rinkoje (Gražulis, Gruževskis, 2007).

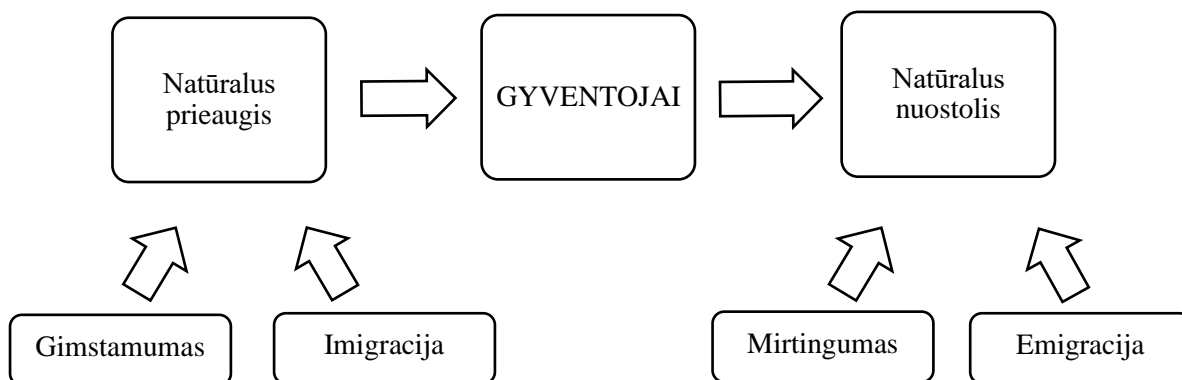
Eksportas (grynasis eksportas) dažnai vertinamas kaip darantis įtaką bendram ekonominiam augimui, o dėl to steigiamos naujos įmonės, kuriamos darbo vietos, auga darbo užmokestis ir nedarbo lygis šalyje mažėja (Simanavičienė, Užkurytė, 2009). Įmonėms plečiantis į tarptautines rinkas ir eksporto mastams didėjant, auga gaminamos produkcijos ir teikiamų paslaugų kiekis. Dėl to įmonės tampa nebepajėgios įvykdyti užsakymus su esamomis pajėgomis ir tenka plėstis, kuriant naujas darbo vietas. Taip pat siekiant efektyvesnės gamybos dažnai investuojama į naujas technologijas ir žmonių kvalifikacijos kėlimą, kas skatina ne tik įmonės produktyvumą, bet ir pačių darbuotojų konkurencingumą darbo rinkoje.

Infliacija taip pat sąlygoja darbo rinkos procesus. Tačiau jos įtaka darbo rinkai dažniausiai vertinama neigiamai. Kylant kainoms šalyje, o darbo užmokesčiui nekintant, žmonių perkamoji galia mažėja. Tai reiškia kad žmonės gali leisti sau įsigyti mažiau prekių ar paslaugų, jų gyvenimo kokybė prastėja. Žmonės nepatenkinti tokia situacija pradeda ieškoti naujų darbo vietų arba dirba už sąlyginai mažą darbo užmokestį, kuris nepatenkina jų lūkesčių. Jakutis ir kt. (2007) pabrėžia neigiamą infliacijos įtaką įsidarbinimui. Kadangi infliacija reiškia augančias kainas, tai reiškia, kad ir darbdavių patiriamos sąnaudos auga. Tai sudaro prielaidas mažinti darbuotojų atlyginimą arba atleisti darbuotojus, jei darbo vietos išlaikymas įmonei tampa per brangus.

Demografiniai veiksniai

Demografija yra gyventojų rodiklių sistema, kuri vertina gyventojų skaičiaus kaitą, žmonių gimstamumą ir mirtingumą, jų pasiskirstymą pagal sudėtį (amžių, lytį, išsilavinimą ir kt.) bei migracijos procesus (imigraciją ir emigraciją). Kadangi žmogiškasis kapitalas yra viena svarbiausių darbo rinkos struktūros dalis, tad demografiniai veiksniai itin svarbūs darbo rinkai ir jos rodiklių kitimui. Pagrindiniai demografiniai veiksniai, veikiantys darbo rinką – migracija (emigracija ir imigracija), gimstamumas ir mirtingumas, žmonių lytis, amžius, išsilavinimas, bendras gyventojų skaičius (Skaržinskaitė, 2017).

Bendras gyventojų skaičius šalyje lemia darbo rinkos pokyčius, kadangi kinta ir darbingo amžiaus žmonių skaičius. Augantis gyventojų skaičius šalyje sąlygoja darbo jėgos prieaugį ir darbo pasiūlos augimą. Mažėjantis gyventojų skaičius šalyje lemia darbo jėgos nuostolį, o tai reiškia mažėjančią darbo jėgos pasiūlą. Iš 9 paveikslo matyti, kad natūralų prieaugį lemia gimstamumas ir imigracija, o natūralių nuostolį, mirtingumas ir emigracija.



9 pav. Gyventojų skaičių lemiantys veiksniai (sudaryta autorės, remiantis Adliu ir kt., 2004)

Gimstamumo įtaka darbo rinkai yra dvejopa. Augantis gimstamumas neišsivysčiusiose šalyse sąlygoja jaunimo skaičiaus augimą ir darbo jėgos prieaugį, dėl kurio atsiranda darbo jėgos perteklius. Tačiau besivystančiose ir išsivysčiusiose šalyse situacija yra kitokia, čia gimstamumas mažėja. Tai reiškia, kad natūralus prieaugis mažėja, pagyvenusių žmonių skaičius auga ir tai lemia darbo jėgos trūkumą (Garlauskaitė, Zabaraukaitė, 2015).

Be viso to, gyventojų skaičius šalyje kinta ir dėl *migracijos*. Autorių Pukelienės, Glinskienės ir Beržinskienės (2007), Ethier'io (2014) ir Grenčikova, Špankova ir Habani (2017) atliktos analizės ir tyrimai parodo darbo jėgos migracijos aktualumą skirtingose šalyse. Jų atlikti tyrimai atskleidžia darbo jėgos migracijos srautus, kryptis, priežastis ir pasekmes bei migracijos svarbą šalies darbo rinkai bei visai ekonomikai. Žmonės migruoja dėl įvairių veiksnių: ekonominių, demografinių, geografinių, politinių, socialinių, kultūrinių, psichologinių bei kitų veiksnių. Apskritai gyventojų migracija yra skirstoma į vidinę ir išorinę. Vidinė migracija apima gyventojų persikėlimą gyventi iš vienos vietovės į kitą šalies viduje. Išorinė migracija, kitaip dar yra įvardijama kaip tarptautinė migracija, kuri apima gyventojų persikėlimą gyventi iš vienos šalies į kitą. Tarptautinę gyventojų migraciją dažniausiai lemia geresnių gyvenimo sąlygų ieškojimas. Tai atsispindi ir tarptautinės migracijos srautuose, kadangi daugiausiai migruojama iš mažiau išsivysčiusių šalių ir regionų į aukštesnio išsivystymo šalis (Kumpikaitė–Valiūnienė, 2017). Būtent tarptautinė migracija (kuri parodo imigrantų ir emigrantų skaičiaus skirtumą) keičia gyventojų skaičiaus rodiklį šalyje, todėl jai yra skiriama daugiausiai dėmesio. Vykstant globalizacijos procesams ir šalims tarpusavyje vis glaudžiau bendradarbiaujant, sukuriama palankios sąlygos migruoti darbo jėgai iš vienos šalies į kitą. Būtent imigracija prisideda prie gyventojų skaičiaus augimo ir darbo jėgos pasiūlos augimo, kadangi į šalį atvyksta nauji gyventojai. Emigracijos reiškinys veikia priešingai. Jis mažina gyventojų skaičių šalyje, o kadangi daugiausiai migruoja darbingo amžiaus žmonės, tad tai mažina ir darbo jėgos pasiūlą, auga nedarbo lygis.

Vertinant demografinių veiksnių įtaką darbo rinkai, mokslininkai išskiria dar vieną svarbų veiksnių - darbuotojų *amžių*. Amžius turi įtakos žmogaus darbinei patirčiai, energijai, optimizmui bei motyvacijai darbui. Mažesnė darbinė patirtis jaunimui gali apsunkinti galimybes greičiau įsilieti į darbo rinką, kadangi gali reikėti papildomų lėšų mokymams, kvalifikacijos kėlimui. Tačiau dažnai jaunimas būna energingesnis, kupinas daugiau naujų idėjų, labiau motyvuotas darbui ir labiau optimistiškas, o tai padeda lengviau prisitaikyti naujoje darbo vietoje ir greičiau tobulėti, siekti geresnių rezultatų. Prieš pensinio amžiaus gyventojams, taip pat kaip ir jaunimui, yra sunku rasti naują darbą, tačiau dėl kitų priežasčių. Pasak Matuzienės, Petukienės ir Tijūnaitienės (2004), nors

vyresnio amžiaus gyventojai turi pakankamai darbinės patirties, tačiau jiems sunku rasti naują darbą, nes darbdaviai orientuojasi į tokią darbuotoją, į kurį investicijos gebėjimų tobulinimui suteiktų ilgalaikę grąžą.

Taip pat svarbi *ir lytis*, nes pasak Hultmanos ir Hemlin'o (2008) moterys dažnai būna psichologiškai silpnesnės ir labiau pažeidžiamos, todėl joms sunkiau įsilieti ir išsilaikyti darbo rinkoje. Be to, vyrai dažnai turi didesnes karjeros galimybes dėl diskriminacijos rinkoje. Moterims norint įsilieti į darbo rinką, dažnai yra atsižvelgiama į jų šeimyninę padėtį, kadangi turėdamos vaikų jos gali išeiti motinystės atostogų, norint auginti vaikus.

Darbuotojų *išsilavinimas* svarbus veiksnys, keičiantis darbo rinkos rodiklius, kadangi nuo to priklauso ir darbuotojų elgsena. Kvalifikuotiems darbuotojams yra didesnės įsidabinimo galimybės (darbdaviams reikia skirti mažiau papildomų investicijų darbuotojų kvalifikacijai įgyti), be to tai didina atlyginimą, nes įgytos žinios gali būti pritaikomos darbe, taip siekiant bendros didesnės naudos įmonei. Gižienė, Simanavaičienė ir Jankauskaitė (2008) teigia, kad didėjant išsilavinusių darbuotojų skaičiui, auga ir darbo jėgos kokybė, dėl to didėja valstybės ateities perspektyvos, o darbuotojai su aukštesniu išsilavinimu lengviau įsilieja ir prisitaiko darbo rinkoje.

Geografiniai veiksniai

Geografiniai veiksniai – valstybės geografinė padėtis ir šalies gyventojų gyvenamoji vietovė (miestas ar kaimas) taip pat sąlygoja darbo rinką ir jos rodiklius. Geografinė šalies padėtis darbo rinkai yra svarbi dėl gamtinės ir ekonominės geografinės padėties bei geopolitinės padėties. Darbo rinką gali sąlygoti šalies klimatas ir bendras gamtinės aplinkos palankumas žemės ūkiui plėtoti, žmogiškųjų išteklių potencialas ir naudingos iškasenos. Taip pat svarbus geografinis aspektas yra gretimos valstybės-kaimynės ir jų politinis režimas bei ekonominė galia, narystė ekonominėse organizacijose.

Šalies geografinė padėtis, klimato sąlygos ir naudingos iškasenos lemia atskirų sektorių plėtojimą šalyje. Pavyzdžiui, šalyje, kurioje klimatas tinkamas žemės ūkiui plėtoti, didžioji dalis darbo jėgos specializuojasi žemės ūkio srityje ir jos vystyme, kadangi tai yra perspektyvi specialybė. Kitos šalys, pavyzdžiui, kurios turi plačią jūros pakrantę ir šiltą klimatą, labiau plėtoja turizmo sektorių, todėl didžioji dalis darbuotojų stengiasi specializuotis šioje srityje. Tai reiškia, kad šalys pagal savo geografinę padėtį prisitaiko darbo rinkoje bei plėtoja strategines šakas (Feldmann, 2009). Taip pat šalies geografinė padėtis – žemynas bei aplinkinės kaimynės narės itin svarbios tarptautiniams santykiams plėtoti. Šalims kaimynėms tarpusavyje bendradarbiaujant ir vystant prekybinius santykius yra plėtojamas importas ir eksportas. Kiekviena šalis specializuojasi jai palankiausioje srityje ir optimizuoja gamybą, kas leidžia sumažinti kaštus ir pardavimo kainą. Tokias prekes importuoja šalys, kurios negali pagaminti šių prekių mažais kaštais, o iš šalies eksportuoja kitas prekes. Nuo geografinės padėties taip pat priklauso darbo jėgos mobilumo galimybės (Sipavičienė, Jeršovas, 2010). Šalies gyventojams yra lengviau migruoti iš vienos šalies į kitą, kai šalys yra tame pačiame žemyne ar regione, kadangi tarptautinė susisiekimo infrastruktūra tarp kaimyninių šalių būna išvystyta ir kainų atžvilgiu prieinama daugeliui gyventojų. Be to, svarbus ir kaimyninių šalių politinis režimas bei narystė ekonominėse organizacijose. Šiais laikais vis sparčiau vykstant globalizacijos procesams, šalys kuria bendras organizacijas, kuriose esančioms šalims galioja vienodi įstatymai, leidimai ir suvaržymai, palengvinantys tarpusavio ryšius. Vienas didžiausių šiuolaikinių pavyzdžių pasaulyje – Europos Sąjunga. Europos Sąjungos

valstybės yra išsidėsčiusios tame pačiame žemyne, todėl tai užtikrina lengvą prekių, paslaugų, kapitalo ir žmonių judėjimą, bei tarpusavio bendradarbiavimą, o tai lemia ir darbo rinkos rodiklių kitimą.

Be aptartos šalies geografinės padėties, taip pat svarbi ir pačių gyventojų gyvenamoji vietovė šalies viduje. Darbo jėgos susitelkimas atskirose vietovėse dažniausiai yra vertinamas pagal mieste ir kaime gyvenančių ir dirbančiųjų žmonių skaičių. Pastebima, kad vis daugiau žmonių nusprendžia persikelti gyventi iš kaimo į miestą. Tai lemia technologijų tobulėjimas, naujų sferų atsiradimas ir vis mažesnė žemės ūkio svarba. Įmonės pasirenka kurtis ir savo veiklą plėtoti didžiuosiuose miestuose, kadangi juose geriau išvystyta infrastruktūra, lengvesnis susisiekiimas su tiekėjais ir kitomis bendradarbiaujančiomis įmonėmis, valdžios institucijomis (pvz. dėl reikiamų leidimų gavimo ir kita), o taip pat čia susitelkę ir daugiau gyventojų, kurie daugeliui įmonių yra potencialūs klientai. Dėl to didžiuosiuose miestuose yra sukuriama daugiau darbo vietų ir gyventojams yra lengviau įsilieti į darbo rinką, o patys gyventojai darbo ieško aktyviau (Beržinskienė, Stoškus, 2006). Be to, didžiuosiuose miestuose yra palankesnės galimybės mokytis, įgyti naują arba kelti turimą kvalifikaciją. Darbuotojai siekia tapti labiau konkurencingais darbo rinkoje, investuoja į savo žinių plėtimą ir tobulinimą bei kvalifikacijos kėlimą, todėl gyvenimas ir darbas didžiuosiuose miestuose daugeliui yra palankesnis.

Socialiniai veiksniai

Socialiniai veiksniai taip pat yra labai svarbūs darbo rinkai, apimantys visą šalies visuomenę ir žmonių gyvenimo sąlygas. Prie socialinių veiksnių, kurie veikia darbo rinką, yra priskiriamas švietimas, gyventojų sveikatos būklė, darbo užmokestis ir socialinės garantijos.

Švietimo sistema šalyje yra itin svarbi darbuotojų išsilavinimui įgyti ir kvalifikacijai kelti. Švietimo sistema neatsiejama nuo darbo rinkos, kadangi mokymo įstaigose ir institucijose yra mokomi žmonės, kurių įgytos žinios taikomos darbo rinkoje (Di Stasio, Bol, Van de Werfhorst, 2016). Siekiant, kad švietimo sistema būtų efektyvi, ji nuolat turėtų būti koreguojama prisitaikant prie pokyčių darbo rinkoje. Šiomis dienomis naujos technologijos, modernizacija ir robotizacija keičia darbuotojų įgūdžių poreikius darbo rinkoje. Vis mažiau reikia darbuotojų atlikti fizinius darbus, kadangi juos gali padaryti keltuvai, krautuvai ir kiti įrenginiai. Linijų darbuotojai taip pat pakeičiami pritaikytais įrenginiais, apskaitininkų darbas yra palengvinamas specialiomis automatizuotomis skaičiavimo priemonėmis ir kita. Tai reiškia, kad tokie žmonės turi prisitaikyti prie naujų pokyčių rinkoje ir išmokti valdyti jų darbą pakeičiančią techniką bei išmokti naudotis darbą palengvinančiais įrenginiais, jų funkcijomis ir pritaikomumu. Tačiau jei švietimo sistema šalyje yra neefektyvi ir nespėjama prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių, tokiu atveju yra ugdoma per mažai reikalingų kvalifikacijų darbuotojų, ir per daug kitų, darbo rinkoje nereikalingų darbuotojų (Avraamoya, 2012). Tai reiškia, kad nepaklausių specialistų pasiūla darbo rinkoje viršija paklausą ir susidaro perteklinė darbo rinka. Dėl to padaugėja bedarbių ir išauga nedarbo lygis, kadangi nėra užtekčiai laisvų darbo vietų įdarbinti visiems darbuotojams.

Sveikata yra taip pat neatsiejamas socialinis veiksnys, veikiantis darbo rinką. Tobulėjančios technologijos vis labiau stebina savo pritaikomumu medicinoje, kurių pagalba yra randami nauji būdai sunkioms ligoms išgydyti. Be to, aukšto išsivystymo lygio šalyse daug dėmesio skiriama sveikai gyvensenai – populiarėja aktyvaus laisvalaikio bei sporto ir mitybos programos. Žiniasklaida taip pat prisideda prie prevencinių priemonių, šviečiant gyventojus apie tam tikras

plintančias ligas ir jų apsisaugojimo būdus. Visos šios priežastys lemia žmonių gyvenimo trukmės ilgėjimą, dėl to žmonių gyvenimo amžius ilgėja ir globalioje darbo rinkoje didėja darbo jėgos skaičius. Tačiau darbo rinkoje nėra sukuriama pakankamai laisvų darbo vietų, todėl tai yra vienas svarbiausių ateities darbo rinkos iššūkių (Liu, Goryakin, Maeda, Bruckner ir Scheffler, 2017). Taip pat ilgėjant žmonių gyvenimo trukmei pastebimas ir visuomenės senėjimo reiškinys. Tai keičia ir darbo rinką, kadangi augant pensinio amžiaus gyventojų skaičių šalyje, procentinė darbo jėgos dalis tarp visų gyventojų mažėja. O tai reiškia, kad mažėja ir mokesčių mokėtojų skaičius, yra surenkama mažiau pajamų, skiriamų pensinio amžiaus gyventojams išlaikyti. Dėl to valstybės priverstos keisti mokesčių sistemą, didėja darbuotojų ir darbdavių apmokestinimas, kas gali sąlygoti sumažėjusias realias gaunamas pajamas ir paskatinti žmones persikelti į šešėlinę darbo rinką.

Darbo užmokestis taip pat yra priskiriamas prie socialinių rodiklių, kadangi tai yra pagrindinis darbingo amžiaus žmonių pragyvenimo šaltinis, kurio dydis gali lemti ir žmogaus socialinę padėtį visuomenėje. Darbo užmokesčio kitimas taip pat veikia kitus darbo rinkos rodiklius. Šalyje augant darbo užmokesčiui, įmonės priverstos mokėti didesnius atlyginimus darbuotojams ir taip yra patiriamos didesnės sąnaudos. Įvertinus, kad žmogus nėra tiek efektyvus, kad jam būtų mokamas didesnis atlyginimas, jis gali būti atleistas. Tai reiškia, kad augant darbo užmokesčiui nedarbo lygis gali didėti (Millsap, 2018). Be to, minimalus atlyginimas taip pat svarbus vertinant darbuotojo motyvaciją dirbti. Kuo mažesni atlyginimai vyrauja darbo rinkoje, tuo žmonių motyvacija mažėja, o suteikiamos valstybės bedarbio pašalpos tampa artimos gaunamam darbo užmokesčiui, todėl tai žmones demotyvuoja ieškoti dirbti. Dar vienas svarbus reiškinys, priklausantis nuo darbo užmokesčio ir keičiantis darbo rinkos rodiklius – darbo jėgos migracija. Žemi atlyginimai šalyje skatina darbo jėgos emigraciją į labiau išsivysčiusias šalis, kuriose darbo užmokestis yra didesnis (Kumpikaitė–Valiūnienė, 2017). Tai lemia protų nutekėjimo problemą, kai šalyje pradeda trūkti kvalifikuotos darbo jėgos.

Taip pat darbo rinką veikia ir *socialinių išmokų sistema*. Tai yra pasyvios darbo rinkos reguliavimo politikos priemonė, kuri itin svarbi laikinojo nedarbo metu, kadangi valstybė užtikrina bedarbiams pajamų palaikymą. Nors dauguma šalių stengiasi pereiti prie aktyvios darbo rinkos politikos, tačiau jos derinimas su pasyvia politika yra neišvengiamas, siekiant padėti darbo netekusiems gyventojams bei sumažinti skurdo lygį šalyje. Pereiti prie aktyvios darbo rinkos politikos daugumą šalių skatina neefektyvus darbo jėgos naudojimas pasyvios darbo rinkos reguliavimo politikos priemonėmis. Bedarbių pašalpų dydžiui esant artimam šalyje vyraujančiam minimaliam darbo užmokesčiui, žmonės praranda motyvaciją dirbti ir nusprendžia pasinaudoti gaunamomis bedarbio pašalpomis. Taip didėja nedarbo lygis šalyje, o augantį bedarbių skaičių ir pasyvius darbo rinkos dalyvius tenka išlaikyti valstybei (Žalimienė, 2011).

Taip pat didelę įtaką darbo rinkos rodikliams, o ypač darbo jėgos aktyvumo lygiui ir įsitraukimo į šešėlinę darbo rinką lygiui daro *pensijų sistema* (Kwon ir Rhee, 2019). Tvari pensijų sistema yra svarbi kiekvienam šalies gyventojui, kadangi sulaukus pensinio amžiaus ir palikus darbo rinką, pensija tampa pagrindinis žmogaus pajamų šaltinis. Kaip žinia, pensinio amžiaus gyventojus išlaiko darbingi žmonės, iš kurių surinkti mokesčiai yra paskirstomi pensijoms išmokėti. Tačiau jei pensijų sistema šalyje nėra tvari ir funkcionali ilguoju laikotarpiu, žmonės praranda pasitikėjimą ir nusprendžia senatvės pajamas užsitikrinti kitaip, dažniausiai vykdant investicinę veiklą. Tokiu atveju žmonės yra linkę labiau įsitraukti į šešėlinę darbo rinką, siekiant gauti didesnes pajamas kol dirba ir išvengti mokesčių mokėjimo. Taip pat tai sumažina ir darbo jėgos

aktyvumo lygį, nes darbo stažo ir pensijos kaupimas tampa žmonėms nesvarbus ir nėra didelės paskatos dirbti.

Politiniai veiksniai

Vertinant politinius veiksnius, veikiančius darbo rinką, pirmiausia reikia atsižvelgti į kiekvienos šalies įstatymus, apibrėžiančius darbo teisę. Daugelyje šalių įstatymai yra skirtingi, tačiau visi jie apibrėžia darbo rinkoje veikiančių šalių teises ir pareigas, darbo rinkos reguliavimą ir kitus svarbius darbo aspektus. Taip pat kiekvienai šaliai yra svarbūs tarptautiniai darbo rinkos standartai, kurie yra taikomi šalyse, priklausančiose tarptautinėms organizacijoms (pvz. Europos Sąjunga), o taip pat svarbus aspektas, įtakojantis darbo rinką - tarptautiniai susitarimai.

Kaip minėta 2.1. darbo dalyje, šalys siekdamas reguliuoti darbo rinkos paklausą ir pasiūlą vykdo darbo rinkos reguliavimo politikas – aktyvią, pasyvią arba derina jas abi tarpusavyje. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės skatina gyventojus greičiau įsilieti ir integruotis į darbo rinką, o tai mažina bedarbių skaičių šalyje, didina užimtumo lygį bei darbo jėgos aktyvumo lygį. Pasyvi darbo rinkos reguliavimo politika yra būtina, siekiant sušvelninti nedarbo pasekmes bedarbiams ir užtikrinti jiems pajamas, tačiau dažnai šios politikos taikomos priemonės būna nemotyvuojančios dirbti ir neefektyvios, nes paskatina žmones naudotis lengvai gaunamomis bedarbio pašalpomis. Tokiu atveju atsiranda daugiau bedarbių, išauga nedarbo lygis, o darbo jėgos aktyvumas sumažėja (Gražulis, Gruževskis, 2007).

Taip pat vykstant globalizacijos procesams ir šalims tarpusavyje vis labiau bendradarbiaujant, didelę svarbą darbo rinkai įgauna tarptautiniai susitarimai. Kaip žinia, tarptautiniai susitarimai leidžia laisviau judėti ne tik kapitalui, prekėms ar paslaugoms, bet ir patiems žmonėms. Daugiausiai migruoja darbingo amžiaus žmonės, o dėl to kinta darbo jėgos skaičius šalyje, užimtumo ir nedarbo lygis (Ethier, 2014). Jei iš šalies išvyksta darbingo amžiaus gyventojai, kurie ilgą laiką nerado darbo savo šalyje, santykinai sumažėja bedarbių skaičius, dėl to sumažėja ir nedarbo lygis. Be to, augant šalių bendradarbiavimui, atsiranda naujos rinkos, į kurias gali plėstis įmonės, išauga gamyba, kuriamos naujos darbo vietos, siekiant užtikrinti užsakymų įvykdymą.

Didelę įtaką darbo rinkai turi tarptautinis bendradarbiavimas ir prekyba bei jos politinis reguliavimas. Muitai, kvotos, embargai ir kitos priemonės daro didelę įtaką tarptautinei prekybai - eksportui ir importui (Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerija, 2019). Muitai ir kvotos apriboja įvežamos ir išvežamos produkcijos kiekius bei padidina jų kainas, todėl tampa mažiau patrauklu vystyti tarptautinę prekybą, dėl to įmonės apsiriboja vietine rinka ir mažesni gamybos mastai lemia mažesnę kuriamų darbo vietų kiekį. Embargai taip pat gali pakenkti šalies eksportuotojos darbo rinkai, kuri didžiąją dalį savo produkcijos tiekia į tarptautines rinkas. Embargo atveju yra draudžiama įvežti tam tikras prekes į numatytą šalį, todėl šaliai eksportuotojai stipriai sumažėja gamyba, o tai lemia ir darbo vietų mažinimą bei nedarbo lygio augimą.

Taigi darbo rinką veikia vidiniai ir išoriniai veiksniai. Vidiniai veiksniai yra nuo kiekvieno žmogaus elgsenos priklausantys veiksniai, kuriuos yra sunku vertinti ir analizuoti. Dėl šios priežasties daugiau dėmesio mokslinėje literatūroje yra skiriama išoriniams veiksniams – ekonominiams, socialiniams, geografiniams, politiniams ir demografiniams. Visų šių veiksnių įtaką yra svarbi darbo rinkai ir jos rodiklių kitimui.

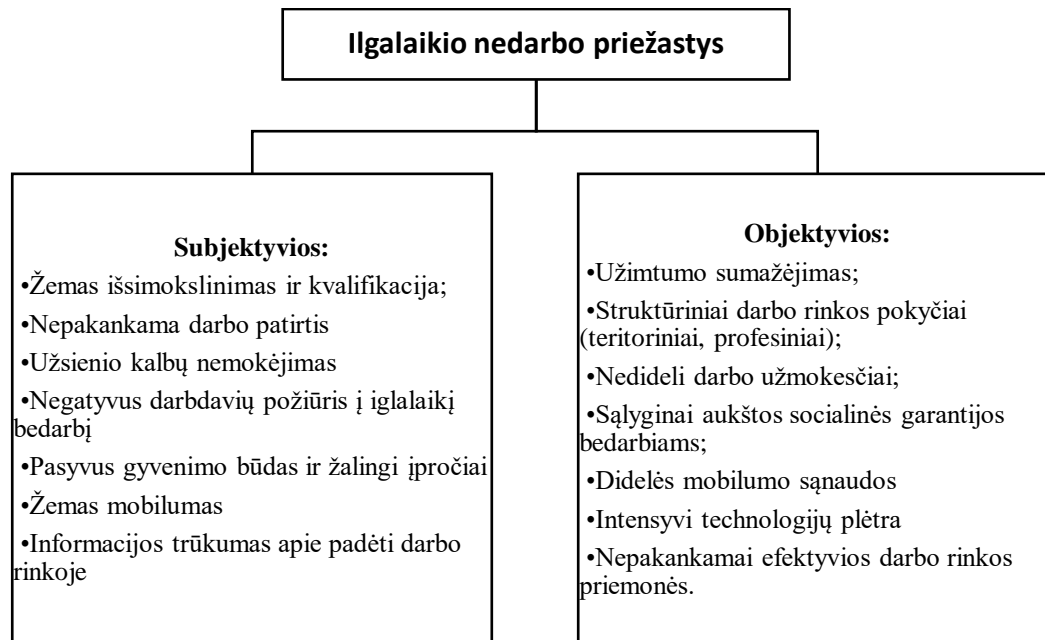
2.4. Darbo rinkos probleminių sričių vertinimas

Kadangi pirmoje darbo dalyje įvardintos darbo rinkos problemos turi skaudžias pasekmes tiek patiems gyventojams, tiek šalies ekonomikai, todėl svarbu įvertinti ir atsižvelgti į jų kilimo priežastis. Įvairūs mokslininkai atliko daug skirtingų tyrimų analizuojant ir vertinant darbo rinką veikiančius veiksnius bei galimus problemų sprendimo būdus, todėl šioje dalyje bus sistemiškai pateiktos įvairių autorių išvalgos.

Kaip minėta pirmoje darbo dalyje, pagrindinės globalioje darbo rinkoje vyraujančios problemos yra ilgalaikis nedarbas, diskriminacija darbo rinkoje – jaunimo nedarbas, nelygybė tarp vyrų ir moterų, taip pat šešėlinė darbo rinka, kvalifikuotos darbo jėgos stoka ir nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius, neefektyvi valstybės darbo rinkos reguliavimo politika. Tačiau dėl skirtingos šalių geografinės padėties, kultūrų skirtumų, valdymo politikos, demografinės padėties bei kitų aspektų, problemų mastai ir opumas skiriasi. Dėl to, netgi tie patys veiksniai gali daryti skirtingą įtaką atskirose šalyse. Šiame poskyryje bus apibendrinamos įvairių lietuvių ir užsienio autorių nuomonės, kaip atskiri veiksniai gali veikti darbo rinką ir sukelti darbo rinkos problemas.

Ilgalaikis nedarbas

Ilgalaikis nedarbas yra viena didžiausių problemų, kadangi jos pasekmės yra skaudžiausios, kurios jaučiamos tiek socialiniu, tiek ekonominiu aspektu. Tačiau siekiant mažinti ilgalaikio nedarbo pasekmes, pirmiausia reikia žinoti iš kur jis kyla, ir mažinti problemos atsiradimo priežastis. Todėl literatūroje galima rasti įvairių analizių apie ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastis. Jos pateiktos 10 paveiksle.



10 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys (sudaryta remiantis Beržinskiene ir Gudiene, 2010)

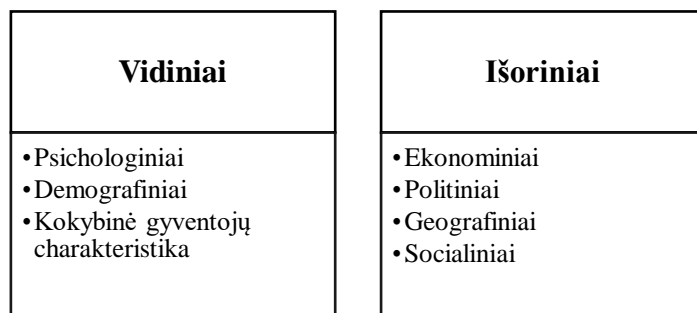
Iš 10 paveikslo matyti, kad Beržinskiene ir Gudienė (2010) ilgalaikio nedarbo priežastis skirsto į subjektyvias ir objektyvias. Prie subjektyvių ilgalaikio nedarbo priežasčių yra priskiriami endogeniniai (vidiniai) veiksniai, kurie priklauso nuo paties individo elgsenos. Jis juos gali kontroliuoti ir keisti, siekdamas pagerinti savo padėtį ir konkurencingumą darbo rinkoje. Žmogus norėdamas turėti kvalifikuotą ar geriau apmokamą darbą gali pats imtis priemonių kelti savo

kvalifikacijai, papildomai mokytis užsienio kalbas, įgyti papildomos darbo patirties, gyventi aktyvų gyvenimą, kuris paskatintų žmogų pozityviau žiūrėti į darbą, būtų labiau motyvuotas ir efektyvesnis darbo metu, nes tai leistų lengviau įsilieti į darbo rinką. Objektivių priešasčių žmogus pats negali kontroliuoti, kadangi jos priklauso nuo ekonominių, socialinių, politinių ir kitų veiksnių. Prastėjanti šalies ekonominė situacija sąlygoja struktūrinius darbo rinkos pokyčius, išaugusias socialinių garantijų sąnaudas, neefektyvias darbo rinkos priemones ir kita. Už šių veiksnių pokyčius yra atsakinga valstybė, todėl nuolat yra vertinama ne tik šalies ekonominė, bet ir darbo rinkos situacija, kuri leidžia taikyti priimtinesnes politikas, siekiant sumažinti nedarbo lygį.

Be to, Laužadytė (2014) išanalizavo ilgalaikio nedarbo naštą visuomenei bei nustatė, kad nedarbo naštą visuomenei užkrauna besitęsianti bedarbių nedarbo trukmė – būtent ilgalaikis nedarbas. Ilgalaikis nedarbas dažniausiai didėja esant ekonominiam nuosmukiui. Įmonių finansinės būklės blogėja, todėl tenka mažinti darbo vietas bei mokamą darbo užmokestį. Tačiau yra ir kitų priešasčių, sukeliančių ilgalaikį nedarbą. Pasak Amadeo (2019) dar viena svarbi priešastis lemianti ilgalaikį nedarbą – tai struktūrinis nedarbas. Jis atsiranda dėl staigių gamybos struktūros pokyčių, kai darbuotojus pakeičia robotizuota technika. Daugumai tokių darbuotojų norint sėkmingai dirbti reikia daug naujų mokymų ir tobulėjimo, kad rastų naują darbą savo srityje. Taip pat svarbi priešastis yra gamybos centrų perkėlimas į kitas šalis, kuriose pragyvenimo lygis yra mažesnis. Tokiu atveju įmonės siekia sumažinti gamybos kaštus pasinaudojant pigesne darbo jėga.

Jaunimo nedarbas

Dar viena svarbi problema darbo rinkoje – jaunimo nedarbas. Pasak Mourshed'o, Farrell'io ir Barton'o (2012) jaunimui sunku įsilieti į darbo rinką dėl dviejų priešasčių: švietimo sistema nėra pritaikyta prie greitai kintančių aktualijų ir jaunimui trūksta įgūdžių bei darbinės patirties. Įvairios inovacijos sparčiai keičia skirtingų kvalifikacijų darbuotojų poreikį darbo rinkoje. Švietimo sistemoje numatytos ugdymo programos nespėja prisitaikyti prie pasikeitimų darbo rinkoje, todėl dažnai yra ugdomi įvairių specialybių darbuotojai, kurių darbo rinkoje yra užtekinai, o trūkstamų sričių specialistų yra ugdoma nepakankamai. Be viso to, jaunimui rasti darbą yra sudėtinga dėl to, kad darbdaviai atsižvelgia į darbuotojų sukauptą patirtį, kurios jie dar būna nespėję įgauti.



11 pav. Jaunimo nedarbą lemiantys veiksniai (sudaryta autorės, remiantis Ladauskaite, Karalevičiene ir Skunčikiene, 2015)

Prie vidinių jaunimo nedarbą veikiančių veiksnių yra priskiriami psichologiniai, demografiniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos veiksniai. Šiuos veiksnius žmogus gali pats kontroliuoti. Išoriniai veiksniai yra nuo paties individo nepriklausantys – ekonominiai, politiniai, geografiniai ir socialiniai. Dėl nepalankių šių veiksnių dinamikos, darbo rinkoje susiduriama su jaunimo nedarbo problema.

Mokslininkų Mourshed'o, Farrell'io ir Barton'o (2013) atliktas tyrimas atskleidė, kad yra trys pagrindinės kliūtys, kurios trukdo įsidarbinti jaunuoliams. Pirmiausia minima išsilavinimo kaina. Siekiant įgyti aukštąjį išsilavinimą išsivysčiusiose šalyse yra sudarytos palankios sąlygos, kadangi valstybės subsidijuoja žmonių išsilavinimą. Tačiau universitetai yra daugiausiai susitelkę didžiuosiuose miestuose, todėl pragyvenimo išlaidos studentams dažnai tampa per didelė našta ir tai lemia jų atsisakymą studijuoti, o profesinės studijos yra remiamos mažiau, todėl jaunuoliams studijų kaina būna per didelė. Dar viena kliūtis – nepakankami įgūdžiai. Darbdaviai iš jaunuolių dažnai pasigenda praktinių įgūdžių ne tik konkrečioje srityje, tačiau ir komunikacijos ar darbo etikos aspektu. Na ir trečioji priežastis yra įvardijama sudėtingas pereinamasis laikotarpis pabaigus studijas. Jaunuoliams po studijų dažnai būna sunku rasti darbą, atitinkantį jo specialybę, dėl mažos turimos darbinės patirties. Tai skatina jaunos žmones ieškotis laikino darbo, dažnai žemos kvalifikacijos, kuriuose ir mokamas atlyginimas yra mažesnis. Taigi jaunimui sunku įsilieti į darbo rinką, kadangi jie neturi pakankamai darbinės patirties, nepaisant to, kad jie yra labiau motyvuoti, turintys daugiau naujų idėjų bei lankstesni darbu.

Kvalifikuotos darbo jėgos stoka

Per pastarąjį dešimtmetį išryškėjo dar viena aktuali problema darbo rinkoje. Tai – kvalifikuotos darbo jėgos stoka. Pagrindiniai veiksniai, sąlygojantys kvalifikuotos darbo jėgos stoką yra:

- Dideli emigrantų srautai;
- Gimstamumo ir mirtingumo mažėjimas išsivysčiusiose ir besivystančiose šalyse.

Tarptautinę migraciją ir augančius emigracijos srautus skatina globalizacijos procesai. Išaugus šalių atvirumui bei atsiradus laisvo žmonių ir kapitalo judėjimo susitarimams tarp šalių, gyventojams tampa vis lengviau migruoti ne tik turistiniais tikslais, bet ir persikelti gyventi iš vienos šalies į kitą, taip perkeltiant ir savo darbinę patirtį bei žinias. Dažniausiai žmonės nusprendžia emigruoti dėl geresnių gyvenimo galimybių, kurios apima kokybiškas ir prieinamas paslaugas, didesnes darbo perspektyvas, aukštesnį darbo užmokestį, palankesnes socialines garantijas. Kadangi analizuojant kvalifikuotos darbo jėgos stokos problemą yra vertinama kvalifikuotos darbo jėgos emigracija, šis reiškinys jau yra įgavęs ir specifinį pavadinimą – protų nutekėjimas. Didžgalvytė ir Pukelienė (2010) išanalizavo pagrindines priežastis, kodėl kvalifikuoti darbuotojai ir studentai migruoja iš besivystančių šalių į išsivysčiusias:

- Išsivysčiusiose šalyse yra aukštas pajamų išsivystymo lygis, lyginant su besivystančiomis šalimis;
- Besivystančiose šalyse pastebimas darbo pasiūlos trūkumas;
- Geresnės darbo sąlygos išsivysčiusiose šalyse, lyginant su besivystančiomis šalimis.

Taigi, dauguma gyventojų, kurie nusprendžia emigruoti į kitą šalį, tai daro ieškodami geresnių gyvenimo sąlygų. Žmonės ilgą laiką neradami tinkamo darbo savo šalyje persikelia į kitas šalis, kuriose darbą rasti yra lengviau dėl didesnio kiekio laisvų darbo vietų. Be to, kvalifikuotos darbo jėgos emigraciją į labiau išsivysčiusias šalis paskatina ir mažas darbo užmokestis besivystančiose šalyse. Gyventojų poreikiai nuolat auga, todėl norint juos patenkinti, siekiama gauti vis didesnes pajamas, nes tai yra pagrindinis kiekvieno darbingo žmogaus pragyvenimo šaltinis. Žmonės matydami, kad kitose šalyse dirbdami tą patį darbą, prisiimdami tas pačias atsakomybes ir vykdydami tas pačias pareigas, gali gauti gerokai didesnę atlygį, nusprendžia emigruoti. Tačiau nepaisant šių dalykų, dar labai svarbus aspektas darbuotojams yra darbo sąlygos. Žmonės darbe dažnai praleidžia didžiąją dalį savo dienos, todėl psichologiniams veiksniams, aplinkai ir gerai

savijautai yra skiriama daug dėmesio. Jiems svarbu darbe jaustis gerai, būti užtikrintiems dėl gaunamų socialinių garantijų, laiku gauti mokamą atlyginimą norint planuoti savo finansus ir savo šeimos išlaikymą. Palankios darbo valandos ir krūvis taip pat svarbu, nes tik pailsėję ir nepervargę žmonės išlaiko dėmesį, nepraranda motyvacijos dirbti ir yra efektyvesni. Be to, maža atskirtis tarp skirtingų socialinių sluoksnių ir draugiškas kolektyvas taip pat sukuria jaukią aplinką darbo rinkoje (Skaržinskaitė, 2018).

Be aptartų kvalifikuotos darbo jėgos stokos atsiradimo priežasčių, dar priskiriamas ir gyventojų senėjimas. Senstant visuomenei darbo rinkoje daugėja ir vyresnio amžiaus žmonių, kuriems yra sunkiau prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių, taip pat jie mažiau investuoja į savo tobulėjimą ir naujų savybių tobulinimą. Taigi vyraujant dideliems emigracijos srautams, bei esant gyventojų senėjimui vis labiau yra susiduriama su kvalifikuotos darbo jėgos stoka visame pasaulyje.

Siekiant mažinti protų nutekėjimą ir kvalifikuotos darbo jėgos stokos mastus, literatūroje yra pateikiami galimi šių problemų sprendimo būdai. Pirmiausiai pabrėžiama, kad reikėtų gerinti bendrą situaciją darbo rinkoje bei vykdyti skurdo mažinimo politiką. Taip pat svarbu skatinti darbuotojus grįžti į tėvynę, sukuriant palankias sąlygas protų panaudojimui. Be to, itin svarbu efektyvios investicijos į aukštąjį mokslą, prisitaikant prie kintančių darbo rinkos poreikių.

Dideli imigrantų srautai

Nors emigracija yra įvardijama kaip viena iš priežasčių, kodėl įsivyroja kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas, tačiau dideli imigrantų srautai taip pat kelia problemą darbo rinkoje – sukelia antplūdį nekvalifikuotos darbo jėgos. Daugelis šalių siekdamos spręsti kvalifikuotos darbo jėgos stokos problemą, imasi imigrantų pritraukimo strategijų, taip stengiantis sugrąžinti kvalifikuotą darbo jėgą į šalį. Tačiau šios strategijos dažnai nepasiteisina, kadangi labiau pradeda plūsti nekvalifikuota darbo jėga.

Dažnai dideli imigrantų srautai užplūsta išsivysčiusias šalis, kuriose socialines bei ekonomines sąlygos yra geresnės. Tokiose šalyse vyrauja aukštesnis atlyginimas, prie žmonių poreikių pritaikyta darbo aplinka, lengvesnės įsiliejimo ir įsitvirtinimo darbo rinkoje sąlygos bei geresnės socialinės garantijos. Dėl šių priežasčių žmonės pradeda rinktis išsivysčiusias šalis, kaip jiems patrauklią migracijos kryptį (Peri, 2016). Taip yra perkeliama darbo jėga, o šalis susiduria su dideliais imigrantų mastais. Dažnai dideli imigrantų, ypač nekvalifikuotos darbo jėgos apsunkina valstybes, nes jiems atvykus sunkiau rasti darbą, o vyriausybei papildomai reikia išlaikyti daugiau bedarbių.

Diskriminacija darbo rinkoje

Dar viena aktuali problema darbo rinkoje – diskriminacija. Pasak Pekarskienės (2013), tai situacija darbo rinkoje, kai tos pačios kvalifikacijos ir sugebėjimų darbo jėgai yra mokamas skirtingas darbo užmokestis. Diskriminacija gali būti pagal skirtingus aspektus – rasę, lytį, tautybę, amžių ir pan. Tai reiškia, kad pagrindinės šios problemos priežastys yra tos, kurių žmogus pats negali kontroliuoti ir pakeisti.

Paulauskas (2017) teigia, kad darbo rinkoje yra pastebima diskriminacija pagal lytį, kai vyrų ir moterų galimybės ir padėtis darbo rinkoje skiriasi. Tokią situaciją lemia keletas veiksnių. Pirmiausia, moterų užimtumas darbo rinkoje yra lemiamas nuo vaikų priežiūros įstaigų

prieinamumo šalyje. Valstybėse, kurios vaikų priežiūros įstaigų prieinamumas didelis ir vaikam sudaromos galimybės nuo mažens lankyti darželį, pastebima kad moterų užimtumas darbo rinkoje yra didesnis, nes joms nereikia išeiti motinystės atostogų vaikų priežiūrai arba jos gali būti trumpesnės. Be vaikų priežiūros, svarbu ir socialinės moterų pareigybės, kadangi būtent joms tenka didžioji dalis namų ruošos darbų. Pagal Eurofound (2015) pateiktus duomenis, net 79 proc. moterų skiria bent vieną arba daugiau valandų per dieną namų ruošos darbams (maisto gamybai, namų tvarkymui ir kita), kai tuo tarpu vyrų tik 17 proc. Tai paskatina moteris sumažinti savo darbo valandas ir dirbti ne visą darbo laiką. Be viso to, moterys, auginančios vaikus ne tik patiria karjeros pertrūkį, tačiau sulaukia ir nepalankaus darbdavių požiūrio. Tai gali pasireikšti nelanksčiu darbo grafiku, pavyzdžiui, susirgus vaikams arba vykstant vaikų šventėms mokyklose ir darželiuose darbdaviai gali nenoriai išleisti jas iš darbo (Bieskytė, Smilgienė, 2016). Visos šios priežastys daro įtaką moterų aktyvumui ir užimtumui darbo rinkoje bei mažina moterų karjeros galimybes.

Tačiau išsivysčiusiose šalyse yra pastebima diskriminacija ne tik pagal lytį, bet ir pagal amžių. Remiantis Eurostat (2019) duomenimis, žmonių užimtumas pagal skirtingas grupes skiriasi. Kaip jau minėta anksčiau, jaunimo nedarbas yra aktuali problema, kai jauno amžiaus žmonėms yra sunku įsilieti į darbo rinką dėl kvalifikacijos ir įgūdžių trūkumo. Tačiau pastaruoju metu išryškėja dar viena tendencija – vyresniojo (prieš pensinio) amžiaus darbuotojų užimtumo mažėjimas. Matuzienė, Petukienė ir Tijūnaitė (2004) teigia, kad nepaisant vyresnio amžiaus gyventojų turimos darbinės patirties, jiems yra sunku rasti naują darbą dėl darbdavių orientavimosi į vidutinio amžiaus darbuotojus, kurie turi pakankamai patirties ir įmonei gali būti naudingi ilgesnį laiką, taip atnešant ilgalaikę grąžą. Be to, vyresnio amžiaus žmonės praranda motyvaciją dirbti, mažiau investuoja į savo kvalifikacijos kėlimą ir naujų įgūdžių tobulinimą, todėl jiems yra sunkiau prisitaikyti ir įsilieti į darbo rinką.

Šešėlinė (juodoji arba neoficiali) darbo rinka

Dar viena aktuali darbo rinkos problema, su kuria stengiamasi kovoti daugelyje šalių – darbo persikėlimas į šešėlinę darbo rinką. Tai yra nelegali rinka, kurioje darbo santykiai vyksta nepaisant valstybės reguliavimo įstatymų. Darbo rinkos šešėlis yra šešėlinės ekonomikos dalis, kuri susijusi su darbo santykiais (Žukauskas, 2013). Dažniausiai vertinant darbo rinkos šešėlį yra analizuojamas nelegalus darbas (neįteisintas darbo sutartimis ar kitomis formomis) ir atlygio mokėjimas nelegaliai („vokeliuose“). Tačiau taip pat prie šešėlio darbo rinkoje gali būti priskiriami ir kiti darbo santykius reguliuojančių teisės aktų pažeidimai (pavyzdžiui, saugos reikalavimų nesilaikymai ir kita).

Apskritai šešėlinės darbo rinkos atsiradimo priežastys yra siejamos su neefektyviu ūkio mechanizmu ir darbo rinkos reguliavimu. Šešėlinės darbo rinkos tyrinėtojai Feld'as ir Schneider'is (2010) nustatė, kad juodosios darbo rinkos atsiradimui ir jos funkcionavimui įtaką daro daug veiksnių. Vienos svarbiausių priežasčių, kodėl nusprendžiama persikelti į šešėlinę darbo rinką yra įvardijama mokesčių ir socialinio draudimo įmokų dydis bei valstybės institucijų kokybė ir šalyje vyraujantis korupcijos laipsnis. Mokestinės naštos dydis svarbus šešėlinės ekonomikos funkcionavimo veiksnys, kadangi kuo didesnis skirtumas fiksuojamas tarp legalios darbo vietos kainos ir realių pajamų, kurias gauna darbuotojas, tuo atsiranda didesnė paskata persikelti į neapskaitytą rinką. Valstybės institucijų veiklos kokybė ir šalyje vyraujantis korupcijos laipsnis svarbus dėl žmonių pasitikėjimo ir mokesčių mokėtojų moralės. Jei gyventojai yra patenkinti valstybės institucijų paslaugų kokybe ir mano, kad šalyje yra priimami teisingi ir reikalingi

politiniai sprendimai, o valstybės lėšos paskirstomos efektyviai, tuomet gyventojų pasitikėjimas išauga, jie yra labiau linkę mokėti mokesčius, suvokdami jų naudą ir būtinumą. Be to, svarbu ir mokesčių reguliavimas bei visos sukurtos sistemos sudėtingumas, kadangi šešėlinė rinka yra didesnė tose šalyse, kuriose darbo santykiai yra griežčiau reguliuojami. Dar viena svarbi priežastis – neefektyvi vykdoma socialinių pašalpų sistema. Kaip jau minėta pirmoje darbo dalyje, dauguma šalių norėdamos reguliuoti darbo rinką derina aktyvią ir pasyvią darbo rinkos politiką. Tai reiškia, kad be taikomų aktyvios politikos prevencinių priemonių, taip pat yra iš valstybės biudžeto mokamos išmokos bedarbiams. Tai lemia žmonių pasyvumą aktyviai ieškoti darbo, kadangi gaunamos pastovios pajamos. Todėl nekvalifikuota darbo jėga dažnai nusprendžia įsiliesti į darbo rinką nelegaliai, kad neprarastų šių pajamų. Be visų aptartų priežasčių, dar vienas svarbus veiksnys yra įvardijamas savarankiškas darbas. Pastebima, kad kuo daugiau žmonių dirba savarankiškai, kuo sunkiau yra tokias veiklas reguliuoti, o dėl to žmonėms paprasčiau veiklas vykdyti neoficialiai. Taip pat nedarbo lygis šalyje daro įtaką šešėlinei rinkai. Kuo didesnis nedarbo lygis ir kuo ilgiau žmonės negali rasti darbo, tai juos paskatina įsiliesti į šešėlinę darbo rinką, siekiant bet koku atveju gauti pajamas pragyvenimui (Feld, Schneider, 2010).

Norint mažinti šešėlinės ekonomikos mastus, pasak Žukausko (2014) tai galima padaryti taikant keturias pagrindines priemones:

1. Mažinti šešėlinės ekonomikos pirmines atsiradimo priežastis;
2. Apsunkinti dalyvavimą šešėlinėje veikloje didinant riziką ir sąnaudas;
3. Šviesti ir informuoti visuomenę;
4. Didinti gyventojų pajamas ir šalies pragyvenimo lygį.

Visos šios priemonės gali padėti efektyviai sumažinti šešėlinės darbo rinkos mastus. Efektyviausia priemone yra laikoma atsiradimo priežasčių šalinimas – mokesčių ir socialinio draudimo įmokų dydžių keitimas ir darbo rinkos reguliavimas). Dėl apsunkinimo dalyvauti šešėlinėje darbo rinkoje efektyvumo kol kas nėra daug patikimų duomenų, kurie padėtų įvertinti šios priemonės efektyvumą, todėl kol kas tai yra labiau teorinis vertinimas. Visuomenės švietimas yra svarbus norint padidinti žmonių pasitikėjimą valstybės institucijomis, o informavimas apie darbo rinkos reguliavimą, taikomų mokesčių būtinumą ir naudą gali lemti žmonių mokesčių mokėjimo moralę ir paskatinti pasitraukti iš šešėlinės rinkos. Na o bendras šalies pragyvenimo lygio didinimas ir gyventojų pajamų augimas nors ir netiesiogiai, tačiau paskatina žmonių pasitikėjimą valdžios institucijų veikla, nes gyvenimo kokybė gerėja.

Taigi globalioje darbo rinkoje vyraujančios problemos yra ilgalaikis nedarbas, jaunimo nedarbas, diskriminacija darbo rinkoje, šešėlinė darbo rinka ir kvalifikuotos darbo jėgos stoka bei dideli imigrantų mastai. Visos šios problemos yra svarbios, kadangi keičia darbo rinką ir jos rodiklius. Dėl to siekiant gerinti situaciją darbo rinkoje reikia atsižvelgti į esamas problemas, jų kilimo priežastis ir pasekmes bei keisti ekonominę – socialinę situaciją šalyje.

Apibendrinus galima teigti, kad darbo rinka labai sudėtinga ir specifiška rinka, kurioje svarbiausiais elementais yra darbas. Joje veikia du pagrindiniai subjektai – darbuotojai ir darbdaviai, kurie kuria darbo paklausą ir pasiūlą. Taip pat prie darbo rinkos subjektų priskiriami ir bedarbiai, kurie keičia darbo rinkos rodiklius. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą darbo rinkoje, ji yra reguliuojama taikant aktyvią arba pasyvią darbo rinkos reguliavimo politiką. Taip yra sąlygojami ir pagrindiniai darbo rinkos rodikliai – užimtumas, nedarbas, bedarbių ir darbo jėgos skaičius bei darbo jėgos aktyvumo lygis. Be viso to, darbo rinka yra jautri įvairių veiksnių pokyčiams. Ją veikia vidiniai veiksniai, kurie priklauso nuo kiekvieno žmogaus pasirinkimo ir

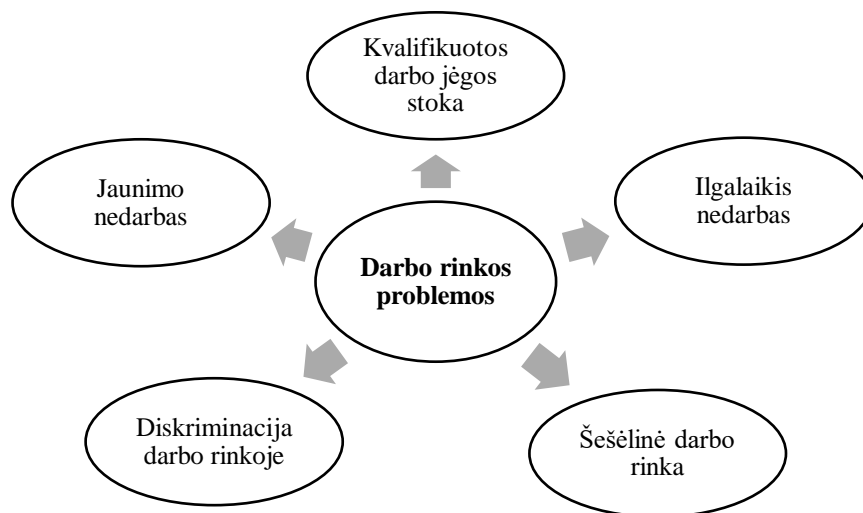
išoriniai, kurių individas keisti tiesiogiai negali. Kadangi vidinius veiksnius yra sunku įvertinti dėl skirtingo žmonių elgesio, daugiausiai dėmesio skiriama išoriniams darbo rinką veikiantiems veiksniams. Taigi darbo rinką veikia ekonominiai veiksniai yra BVP vienam gyventojui ir jo sudedamosios – vartojimas, valstybės išlaidos, investicijos ir grynasis eksportas, taip pat infliacija. Demografiniai veiksniai veikiantys darbo rinką yra bendras gyventojų skaičius, gimstamumas ir mirtingumas, žmonių išsilavinimas, amžius ir lytis, taip pat migracija. Prie geografinių darbo rinką veikiančių veiksnių yra išskiriami valstybės geografinė padėtis bei šalies gyventojų gyvenamoji vietovė. Taip pat neatsiejami ir socialiniai veiksniai – išsilavinimas, sveikata ir socialinės garantijos. Na ir politiniai veiksniai, įtakoiantys darbo rinką, apima teisinius įstatymus šalies viduje bei tarptautinius susitarimus su kitomis valstybėmis. Visi šie veiksniai sąlygoja pagrindines globalioje darbo rinkoje vyraujančias problemas - ilgalaikį nedarbą, jaunimo nedarbą, kvalifikuotos darbo jėgos stoką, diskriminaciją darbo rinkoje bei šešėlinę darbo rinką.

3. Lietuvos darbo rinkos veiksnių, probleminių sričių ir tendencijų tyrimo metodologija

Atlikus pasaulyje vyraujančių darbo rinkos problemų analizę bei aptarus teorinius darbo rinkos aspektus, svarbu atlikti tyrimą ir įvertinti su kokiomis problemomis susiduria Lietuvos darbo rinka, išskirti Lietuvos darbo rinką veikiančius veiksnius, nustatyti kokią įtaką jie daro darbo rinkos rodikliams bei numatyti darbo rinkos tendencijas.

3.1. Tyrimo problema ir tyrimo metodai

Darbo rinkos problemų mastai ir opumas skiriasi atsižvelgiant į skirtingus pasaulio regionus bei atskiras šalis. Taip pat skiriasi darbo rinką veikiantys veiksniai ir jų įtakos stiprumas. Atlikus teorinę analizę išryškėjo tai, kad netgi tie patys veiksniai gali daryti tiek teigiamą, tiek neigiamą įtaką darbo rinkos rodikliams, priklausomai nuo papildomų aplinkybių. Nepaisant to, kiekvienoje šalyje galima įžvelgti darbo rinkos problemų. Pagrindinės globalioje darbo rinkoje vyraujančios problemos apateiktos 12 paveiksle.



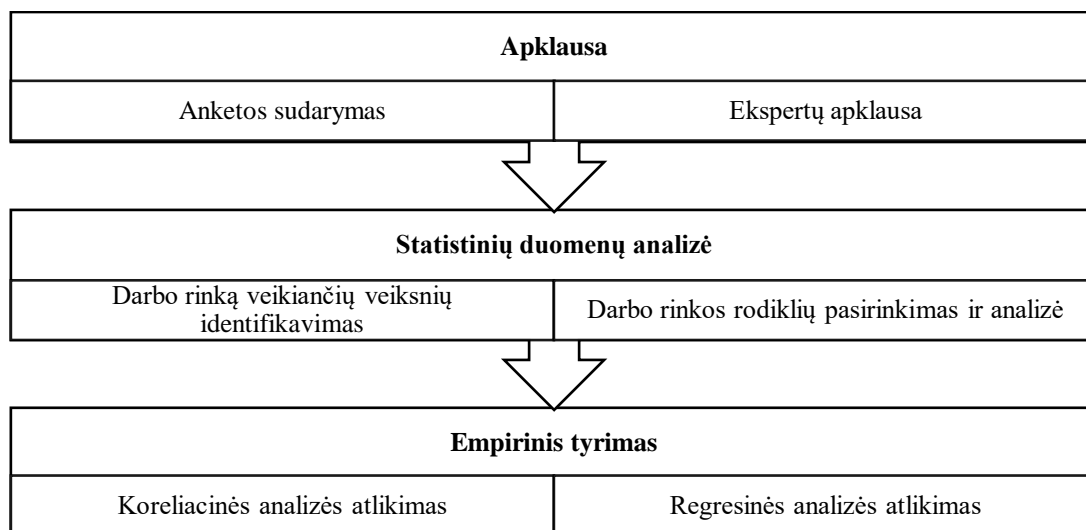
12 pav. Pagrindinės globalioje darbo rinkoje vyraujančios problemos (sudaryta autorės)

Iš 12 paveikslo matyti, kad pagrindinės pasaulinėje darbo rinkoje vyraujančios problemos yra ilgalaikis nedarbas ir jaunimo nedarbas, vis dar vyraujanti diskriminacija darbo rinkoje, besiplečianti šešėlinė darbo rinka ir pastaruoju metu itin išryškėjusi problema – kvalifikuotos darbo jėgos stoka. Kadangi su problemomis darbo rinkoje susiduria kiekviena šalis, Lietuva taip pat ne išimtis. Todėl bus atliekamas tyrimas, siekiant nustatyti kokios problemos vyrauja darbo rinkoje, taip pat siekiant išsiaiškinti Lietuvos darbo rinką veikiančius veiksnius ir jų įtaką. Tyrimas bus atliekamas atsižvelgti į Lietuvos geografinę, demografinę, politinę, socialinę bei ekonominę situaciją ir pasirinkti tinkamiausius tyrimo metodus.

Kaip iš antros darbo dalies matyti, įvairių šalių darbo rinkos padėtis išsamiai analizuojama ir mokslinėje literatūroje. Atliekant tyrimus ir jų vertinimus mokslinėje literatūroje yra naudojami įvairūs metodai: statistinių duomenų dinamikos analizė ir lyginimas, mokslinės literatūros bei internetinių šaltinių analizė, loginė analizė, apklausos, koreliacinė analizė ir regresinė analizė. Visi šie tyrimų metodai padeda plačiai analizuoti darbo rinką, joje vykstančius procesus, ją veikiančius veiksnius, darbo rinkos rodiklius ir kitus svarbius aspektus. Atsižvelgiant į šiuos taikomus metodus, šiame darbe tyrimui atlikti buvo pasirinkti keli tinkamiausi metodai, kurie aptariami 3.2. darbo skyriuje.

3.2. Tyrimo instrumentarijus ir eiga

Siekiant įvertinti kokią įtaką atskiri veiksniai daro Lietuvos darbo rinkai bei kokias problemas sukelia, atliekamas tyrimas pagal 13 paveiksle pateiktą tyrimo eigą.



13 pav. Tyrimo eiga (sudaryta autorės)

Atliekant tyrimą, pirmiausia sudaroma anketa, pagal kurią atliekama ekspertinė apklausa, siekiant nustatyti pagrindinius veiksnius, įtakojančius Lietuvos darbo rinką. Pagal gautus apklausos rezultatus yra pasirenkami Lietuvos darbo rinką veikiantys veiksniai ir pagrindiniai darbo rinkos veiksniai, nusakantys situaciją darbo rinkoje bei atliekama jų analizė. Turint šiuos duomenis atliekamas empirinis tyrimas. Pirmiausia atliekama koreliacinė analizė, siekiant nustatyti, koks ryšys yra tarp analizuojamų rodiklių. Toliau atliekama regresinė analizė, kurios rezultatai padeda detaliau įvertinti kaip atskiri veiksniai veikia darbo rinkos rodiklius. Gauti apklausos, statistinių duomenų analizės ir empirinio tyrimo rezultatai susistemunami ir pateikiamos rezultatų išvados, numatomos ateities tendencijos.

Ekspertinė apklausa

Siekiant išsiaiškinti, kokie veiksniai labiausiai veikia Lietuvos darbo rinką, sudaroma apklausos anketa, kurią pildo ir savo įžvalgomis dalinasi šios srities ekspertai – užimtumo centrų darbuotojai. Jie, pagal savo darbo pobūdį ir kvalifikaciją, puikiai išmano darbo rinką, joje vyraujančias problemas bei ją veikiančius veiksnius, todėl atsižvelgiant gautus rezultatus bus išsiaiškinama, kokia situacija vyrauja Lietuvos darbo rinkoje bei pasirenkami pagrindiniai darbo rinką veikiantys veiksniai tolimesniam tyrimui atlikti.

Statistinių duomenų analizė ir palyginimas

Pagal gautus ekspertinės apklausos rezultatus pasirenkami pagrindiniai darbo rinką veikiantys veiksniai ir atliekama jų analizė. Taip pat atliekant statistinių duomenų analizę ir palyginimą pasirenkami pagrindiniai darbo rinkos rodikliai. Būtent šie rodikliai padeda įvertinti situaciją darbo rinkoje, išvelgti tam tikras problemas arba priešingai – pamatyti teigiamas darbo rinkos kitimo tendencijas. Svarbiausi darbo rinkos rodikliai yra – nedarbo lygis ir užimtumo lygis, darbo jėga ir jos aktyvumo lygis, bedarbių kiekis bei jų sudėtis pagal skirtingas charakteristikas. Atliekant tyrimą analizuojami būtent šie rodikliai bei jų kitimo tendencijos.

Empirinis tyrimas – koreliacinė ir regresinė analizė

Koreliacinė analizė yra naudojama nustatyti ar yra ryšys tarp analizuojamų kintamųjų ir šio ryšio stiprumą. Atlikus koreliacinę analizę ir gavus rezultatus pirmiausia yra vertinama p reikšmė, gauta tarp dviejų kintamųjų, kuri parodo ar koreliacija yra statistiškai reikšminga. Kritinė p reikšmės vertinimo riba yra 0,05. Jei gauta reikšmė yra mažiau už šią vertinimo ribą, tuomet koreliacija tarp analizuojamų kintamųjų yra statistiškai reikšminga ir yra tikslinga analizuoti koreliacijos koeficientą, kuris parodo ryšio stiprumą. Jo reikšmė svyruoja intervale [-1;1]. Jei reikšmė yra artima 0, tai reiškia, kad ryšio nėra arba jis labai silpnas. Jei koreliacijos koeficiento reikšmė artima 1 arba -1, tai parodo, kad ryšys yra stiprus. Atlikus koreliacinę analizę ir pagal p reikšmę nustatčius, kad koreliacija nėra statistiškai reikšminga, toliau ryšio stiprumas tarp kintamųjų nėra vertinamas, kadangi jo nėra arba jis itin silpnas (Bekešienė, 2015).

Regresinės analizės naudojimas tyrimui yra kaip koreliacinės analizės tęsinys. Ji naudojama analizuojamo kintamojo priklausomybės įvertinimui nuo kitų kintamųjų. Pagal gautus koreliacinės analizės rezultatus yra atrenkami tinkami kintamieji regresinei analizei – ryšys tarp kintamųjų turi būti reikšmingas ir bent vidutinio stiprumo. Šiame darbe atliekant tyrimą yra apibrėžiamas naudoti tik daugialypę tiesinę regresiją. Ji parodo grupės nepriklausomų kintamųjų įtaką priklausomam kintamajam. Taigi sudarant regresinės analizės modelį ir gavus tyrimo rezultatus yra vertinama nepriklausomų kintamųjų p reikšmė. Ji parodo ar kintamieji yra statistiškai reikšmingi sudarytame modelyje pagal kritinę p reikšmę – 0,05. Jei p reikšmė mažiau už 0,05, tai reiškia, kad kintamieji yra statistiškai reikšmingi ir gali būti tiriami sudarytame modelyje. Priešingu atveju reikia šalinti po vieną nereikšmingą kintamąjį iš modelio (pradedant nuo didžiausios p reikšmės), kol liks tik reikšminiai nepriklausomi kintamieji. Tuomet tikrinamas multikolinearumas, kuriuo siekiama nustatyti ar likę nepriklausomi kintamieji tarpusavyje stipriai nekoreliuoja, nes kitu atveju modelyje jie kliudo vienas kitam ir reikia pašalinti koreliuojančius narius (Bekešienė, 2015). Atliekant tyrimą yra apibrėžiama, kad analizuojami tie kintamieji, tarp kurių koreliacija yra stipri, t.y. koreliacijos koeficiento reikšmė yra didesnė už 0,800. Tai reiškia, kad modelis bus sudaromas tik su reikšminiais nepriklausomais kintamaisiais, kurie tarpusavyje stipriai nekoreliuoja, taip siekiant gauti tiksliausius modelio rezultatus. Gauti rezultatai bus įtraukiami į daugialypės tiesinės regresijos lygtį, kuri pateikta 2 formulėje.

$$Y = \beta + \beta_0x_0 + \beta_1x_1 + \dots + \beta_nx_n \quad (2)$$

čia: β – konstanta;

β_n – daugialypis koreliacijos koeficientas;

X_n – nepriklausomi kintamieji.

Taigi, į šią lygtį bus suvesti daugialypės tiesinės regresinės analizės rezultatai ir pagal ją nusakoma, kaip nepriklausomi kintamieji bei jų kitimas veikia priklausomą kintamąjį.

Aptarta metodika bus pritaikyta tiriant Lietuvos darbo rinkos veiksnius ir problemines sritis, bei numatant tendencijas.

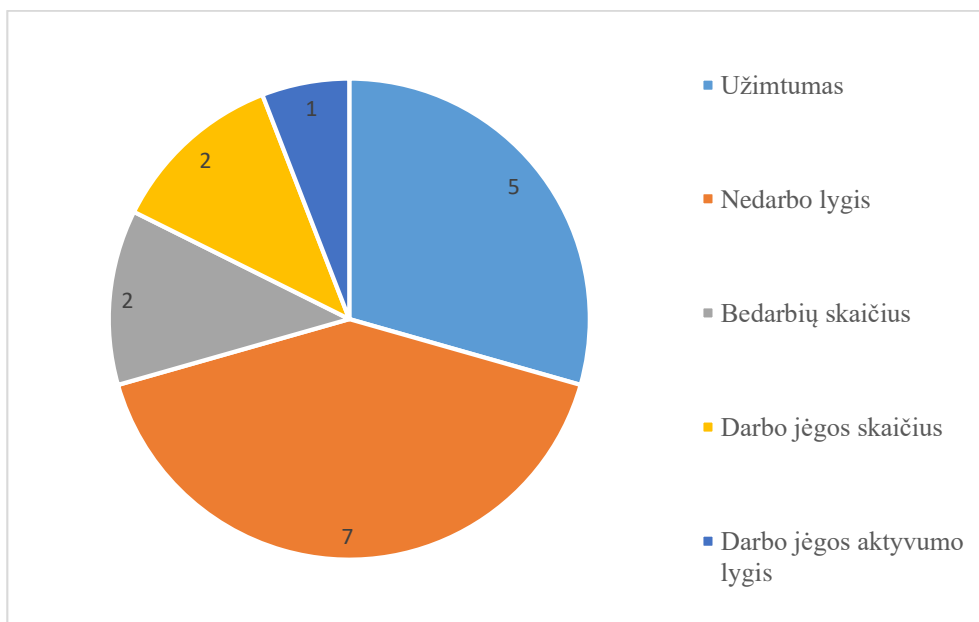
4. Lietuvos darbo rinkos veiksnių, probleminių sričių ir tendencijų tyrimų rezultatai ir diskusija

Tyrimas pirmiausiai atliekamas sudarant anketą ir apklausiant ekspertus. Taip siekiama išskirti pagrindinius Lietuvos darbo rinką veikiančius veiksnius. Tuomet atliekama statistinių duomenų analizė. Atskirai atliekama ekonominių, socialinių, demografinių ir kitų, darbo rinką veikiančių rodiklių dinamikos analizė. Taip pat analizuojami darbo rinkos rodikliai ir jų kitimo tendencijos. Visi analizuojami rodikliai toliau bus naudojami atlikti empiriniam tyrimui, siekiant nustatyti atskirų darbo rinką veikiančių veiksnių įtaką darbo rinkos rodikliams.

4.1. Ekspertų apklausos rezultatų aptarimas

Sudaryta anketa buvo pateikta ekspertams – užimtumo centrų darbuotojams. Iš viso anketa buvo užpildyta 10-ties ekspertų, t.y. po vieną iš kiekvienos Lietuvos apskrities. Anketos klausimynas pateiktas 1 priede. Prieš pradėdant vertinti anketos atsakymus, svarbu paminėti, kad dažniausiai yra atliekamas ekspertų nuomonių suderinamumo vertinimas. Tačiau šiuo atveju nuomonės gali būti ne vieningos dėl to, kad kiekvienas respondentas į klausimus atsako atsižvelgdamas į jo apskrityje esančią darbo rinkos situaciją. Todėl nuomonių suderinamumo testas šiuo atveju yra bereikšmis ir neatliekamas, o gauti ekspertinės apklausos rezultatai palyginami tarp atskirų apskričių ir pateikiama bendra darbo rinkoje vyraujanti situacija Lietuvoje.

Gauti rezultatai atskleidė, kokie rodikliai geriausiai apibūdina darbo rinką, kokios problemos vyrauja Lietuvos darbo rinkoje bei atskirose apskrityse, taip pat kokie veiksniai daro didžiausią įtaką situacijai darbo rinkoje, t.y. darbo rinkos rodikliams. Visi ekspertinės apklausos rezultatai pateikti 14-17 paveiksluose.

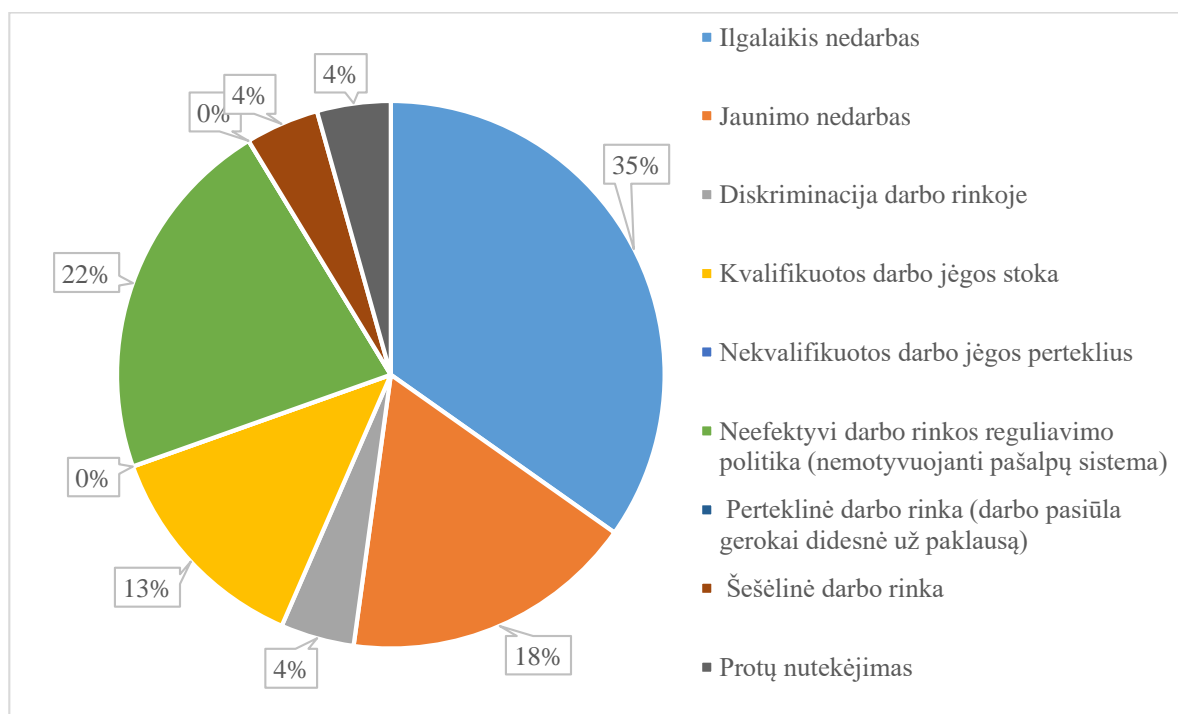


14 pav. Pagrindiniai darbo rinką apibūdinantys rodikliai (sudaryta autorės)

Iš 14 paveikslo matyti, kad ekspertų nuomone, situaciją darbo rinkoje geriausiai apibūdina nedarbo lygis. Tai patvirtino net 7 iš 10 apklaustų respondentų. Pusė apklaustų respondentų taip pat teigė, kad užimtumas yra svarbus rodiklis, apibūdinantis darbo rinką. Darbo jėgos skaičių ir bedarbių skaičių prie pagrindinių darbo rinkos rodiklių priskyrė po du respondentus, o darbo jėgos

aktyvumo lygį - vienas iš apklaustų respondentų. Kadangi situacija skirtingose apskrityse gali skirtis, tad geriausiai ją apibūdinantys rodikliai taip pat gali išsiskirti.

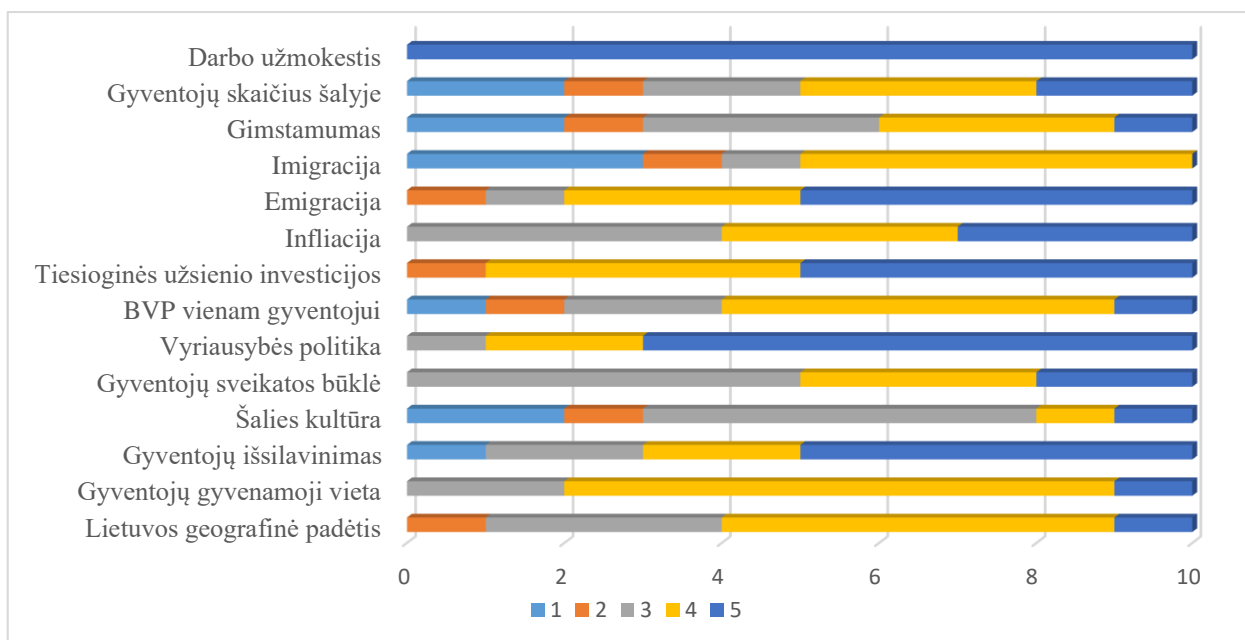
Ekspertus apklausus, kokios pagrindinės problemos vyrauja Lietuvos darbo rinkoje, buvo gauti rezultatai, kurie pateikti 15 paveiksle. Iš jo matyti, kad didžiausia problema yra įvardijamas ilgalaikis nedarbas, kurio opumas jaučiamas 8 iš 10 apskričių, tik Kauno ir Panevėžio apskričių užimtumo tarnybų darbuotojai neišskyrė tai kaip vienos iš svarbiausių problemų. Taip pat svarbi problema Lietuvos darbo rinkoje yra neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika. Penkiose apskrityse – Marijampolės, Utenos, Telšių, Klaipėdos ir Vilniaus yra pripažįstama, kad darbo rinkos reguliavimo politika (mokestinė sistema, pašalpų sistema ir kita) vykdoma neefektyviai. Prie opių problemų priskiriamas ir jaunimo nedarbas. Ši problema vyrauja Tauragės, Telšių, Alytaus ir Vilniaus apskrityse. Taip pat Lietuvos darbo rinkoje pastebima ir kvalifikuotos darbo jėgos stoka, ši problema labiausiai juntama Tauragės, Panevėžio ir Vilniaus apskrityse. Pasak apklaustų respondentų, Lietuvos darbo rinkoje taip pat galima išvelgti ir tokias problemas kaip šešėlinė darbo rinka (Panevėžio apskrityje), protų nutekėjimas (Kauno apskrityje) ir diskriminacija darbo rinkoje (Panevėžio apskrityje), tačiau tai nėra didžiausios problemos. Pasak respondentų, Lietuvoje nėra perteklinės darbo rinkos ir nekvalifikuotos darbo jėgos pertekliaus. Taigi apibendrinus gautus rezultatus galima teigti, kad Lietuvoje vyrauja tos pačios darbo rinkos problemos kaip ir daugelyje pasaulio šalių.



15 pav. Pagrindinės darbo rinkos problemos Lietuvoje (sudaryta autorės)

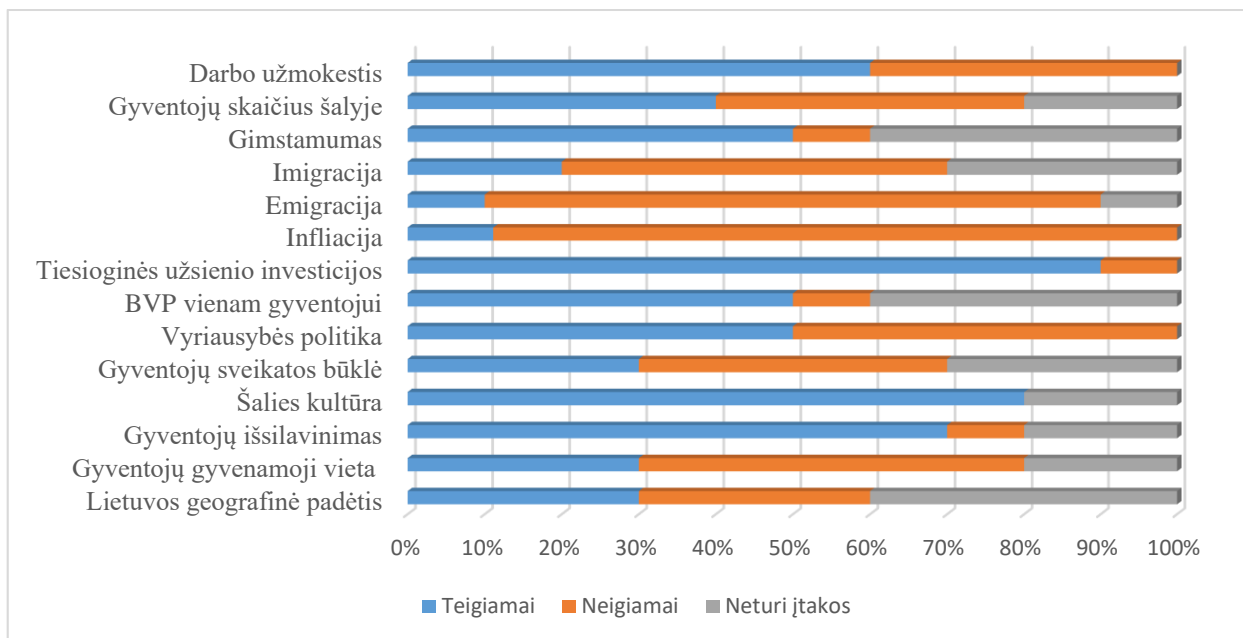
Apklausus ekspertus buvo nustatyta, kad Lietuvos darbo rinka yra veikiamą įvairių ekonominių, politinių, demografinių, geografinių ir socialinių veiksnių. Atskirų veiksnių įtaka ir jų svarba yra skirtinga. Respondentams pagal svarbą išrangavus pateiktus veiksnys, kur 1 buvo vertinamas mažiausiai įtakos Lietuvos darbo rinkai ir jos rodikliams turintis veiksnys, o 5 – didžiausią, buvo gauti rezultatai, kurie pateikti 16 paveiksle. Iš jo matyti, kad Lietuvos darbo rinką labiausiai veikia darbo užmokestis. Visi apklausti respondentai nurodė, kad darbo užmokestis turi labai didelę įtaką Lietuvos darbo rinkos rodikliams. Vyriausybės vykdoma reguliavimo politika taip pat įvardijama kaip vienas pagrindinių veiksnių, labiausiai veikiančių darbo rinką. Taip pat iš gautų rezultatų

matyti, kad Lietuvos darbo rinką stipriai veikia emigracija, tiesioginės užsienio investicijos, gyventojų išsilavinimas. Pasak respondentų, infliacija irgi yra vienas svarbiausių veiksnių, veikiančių Lietuvos darbo rinką. Taip pat dalis respondentų nurodė, kad didelę įtaką (4 balais iš 5 įvertino) turi gyventojų gyvenamoji vietovė (gyventojų pasiskirstymas tarp miesto ir kaimo), taip pat Lietuvos geografinės padėtis, BVP vienam gyventojui, imigracija ir tiesioginės užsienio investicijos. Taigi, iš pateiktų duomenų matyti, kad mažiausiai įtakos Lietuvos darbo rinkai daro tokie veiksniai kaip gyventojų skaičius šalyje, gimstamumas, gyventojų sveikatos būklė ir šalies kultūra. Nors šie rodikliai taip pat veikia darbo rinką ir jos rodiklius, tačiau jų įtaka yra mažesnė, lyginant su kitais.



16 pav. Veiksniai, veikiantys darbo rinką (sudaryta autorės)

Tačiau pagal 16 paveiksle pateiktus duomenis, išskyrus kas veikia darbo rinką, yra sunku įvertinti, kokią įtaką šie veiksniai daro Lietuvos darbo rinkai. Todėl atskirai respondentai buvo paklausti atsakyti į tai, kaip (teigiamai ar neigiamai) atskiri veiksniai veikia Lietuvos darbo rinką. Gauti rezultatai pateikti 17 paveiksle. Iš jo matoma, kad dauguma veiksnių gali daryti tiek teigiamą, tiek neigiamą įtaką darbo rinkos rodikliams. Didžioji dalis respondentų teigė, kad Lietuvoje darbo užmokesčio kitimas daro teigiamą įtaką darbo rinkos rodikliams, tačiau likusi dalis respondentų įtaką įvertino neigiamai. Didžioji dalis respondentų sutiko, kad tiesioginės užsienio investicijos daro teigiamą įtaką Lietuvos darbo rodikliams. Taip pat teigiamą įtaką Lietuvos darbo rinkos rodikliams daro šalies kultūra, gimstamumas, gyventojų išsilavinimas ir BVP vienam gyventojui. Vyriausybės politika įvertinta ir kaip teigiamą, ir kaip neigiamą įtaką turintis veiksnys, priklausomai nuo taikomų vyriausybės politikos priemonių. Taip pat vienodai (teigiamą ir neigiamą įtaką turintys veiksniai) įvertinti gyventojų skaičius šalyje ir Lietuvos geografinė padėtis. Didžioji dalis respondentų teigė, kad neigiamą įtaką Lietuvos darbo rinkai daro infliacija, imigracija ir emigracija. Taip pat respondentų nuomone gyventojų gyvenamoji vieta (pasiskirstymas tarp miesto ir kaimo) ir gyventojų sveikatos būklė daro neigiamą įtaką. Nors dalis respondentų teigė, kad Lietuvos geografinė padėtis, BVP vienam gyventojui, gimstamumas, gyventojų sveikatos būklė ir imigracija neturi įtakos darbo rinkai, tačiau taip mano tik mažoji dalis respondentų, todėl galima teigti, kad visi analizuojami veiksniai stipriau ar silpniau, tačiau daro tiek teigiamą, tiek neigiamą įtaką Lietuvos darbo rinkai ir jos rodikliams.



17 pav. Analizuojamų veiksnių įtaka Lietuvos darbo rinkai (sudaryta autorės)

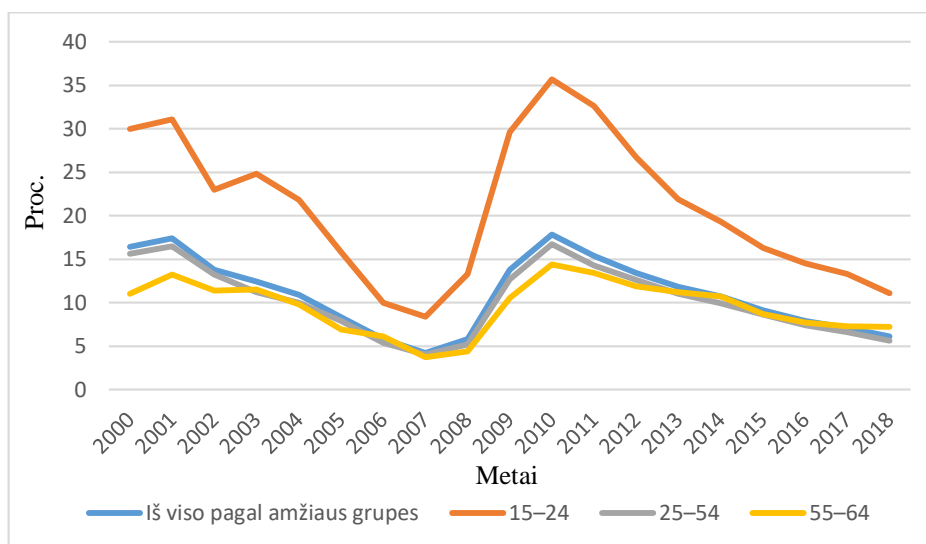
Taigi atliktos ekspertinės apklausos rezultatai atskleidė, kad darbo rinka yra analizuojama atsižvelgiant į nedarbo lygį, užimtumo lygį, bedarbių ir darbo jėgos skaičių bei darbo jėgos aktyvumo lygį. Lietuvos darbo rinkoje vyraujančios problemos išsiskiria pagal apskritis, tačiau apibendrinus galima teigti, kad Lietuvoje dauguma problemų yra tokios pat, kaip globalioje darbo rinkoje – ilgalaikis nedarbas ir jaunimo nedarbas, neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika, kvalifikuotos darbo jėgos stoka, protų nutekėjimas, diskriminacija ir šešėlinė darbo rinka. Taip pat nustatyta, kad darbo rinką ir jos rodiklių kitimą veikia įvairūs socialiniai, ekonominiai, demografiniai, politiniai ir geografiniai veiksniai, darydami jiems teigiamą ir neigiamą įtaką. Todėl statistinių duomenų analizei atlikti ir apžvelgti situacijai darbo rinkoje bus naudojami apklausos metu išskirti svarbiausi darbo rinkos rodikliai – nedarbo ir užimtumo lygis, bedarbių ir darbo jėgos skaičius bei darbo jėgos aktyvumo lygis.

4.2. Statistinių duomenų analizė ir palyginimas

Darbo rinka yra analizuojama atsižvelgiant į atskirus rodiklius. Rodiklių, apibūdinančių darbo rinką yra labai daug. Todėl, atliekant statistinių duomenų analizę, atsižvelgiama į apklausos rezultatus, kurie parodė, kad pagrindiniai rodikliai, nusakantys situaciją darbo rinkoje yra užimtumas ir nedarbas, bedarbių skaičius ir darbo jėga bei darbo jėgos aktyvumo lygis. Dėl to, būtent šie rodikliai bus analizuojami darbe. Visų analizuojamų Lietuvos darbo rinkos rodiklių dinamika pateikta 18–23 paveiksluose.

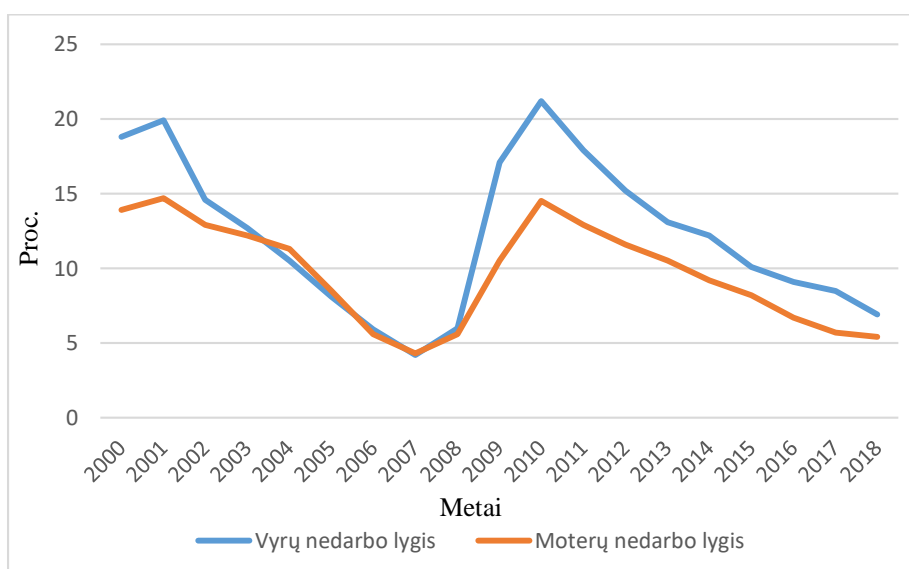
Pirmiausiai yra atsižvelgiama į nedarbo lygio kitimą, kadangi apklausos rezultatai atskleidė, jog tai yra geriausiai situaciją darbo rinkoje apibūdinantis rodiklis. Nedarbo lygio kitimas 2000 – 2017 metų laikotarpiu pateiktas 18 paveiksle. Iš jo matyti, kad nedarbo lygio rodiklis analizuojamu 2000 – 2017 metų laikotarpiu kito netolygiai. 2000 metais nedarbo lygis šalyje siekė 16,4 proc. ir iki 2001 dar padidėjo iki 17,4 proc. Nuo 2002 metų iki 2007 metų pastebimas nedarbo lygio kritimas, ir 2007 metais jis pasiekė žemiausią ribą analizuojamu laikotarpiu - 4,2 proc. Tačiau nuo 2008 metų nedarbo lygis staigiai didėjo ir 2010 metais pasiekė didžiausią lygį – 17,8 proc. Šį kitimą sąlygojo pasaulinė finansinė krizė, kurios pasekmės buvo jaučiamos ir Lietuvoje. Na o nuo 2011 metų nedarbo lygis šalyje palaiptiesniui mažėjo ir 2017 buvo lygus 7,1 proc. Atsižvelgiant į nedarbo lygį pagal amžiaus grupes, matyti, kad 25-54 ir 55-64 metų amžiaus gyventojų nedarbo lygis šalyje

svyruoja panašiai kaip bendrais nedarbo lygis. Tačiau didžiausias nedarbas šalyje fiksuojamas 15 – 24 metų amžiaus gyventojų. Tai parodo, kad jaunimo nedarbas Lietuvoje itin aktuali problema.



18 pav. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes (sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019)

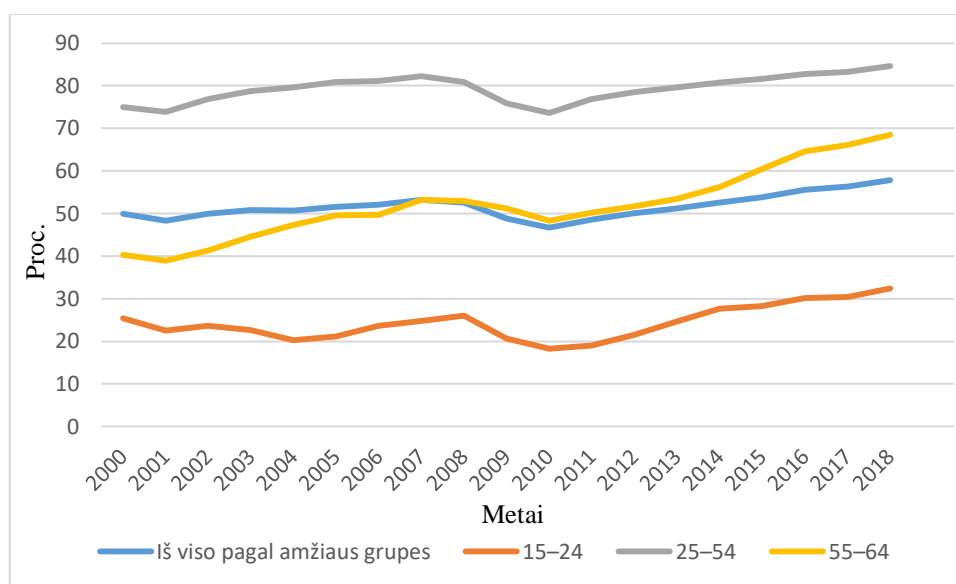
19 paveiksle pateiktas vyrų ir moterų nedarbo lygis. Matoma, kad moterų nedarbo lygis buvo didesnis už vyrų tik 2004 – 2005 metais ir 2007 metais. Visu kitu analizuojamu laikotarpiu vyrų nedarbo lygis yra didesnis už moterų. Didžiausias moterų nedarbo lygis fiksuojamas 2001 metais, kai pasiekė 14,7 proc., o vyrų – 2010 metais, kai nedarbo lygis buvo 21,2 proc. Tokį didelį vyrų nedarbo lygio augimą 2008 – 2010 metais lėmė finansinė krizė, kuri kilo „sprogus“ nekilnojamo turto burbului. Tai reiškia, kad statybų sektorius, kuriame daugiausiai dirba vyrai, patyrė didelius nuostolius ir didžioji dalis darbuotojų buvo atleista. Iš pateiktų duomenų matyti, kad iki 2018 metų vyrų nedarbo lygis vis da yra didesnis už moterų ir siekia 6,9 proc., o moterų – 5,4 proc.



19 pav. Vyrų ir moterų nedarbo lygis (sudaryta autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019)

Dar vienas svarbus darbo rinkos rodiklis – užimtumas. Jo kitimo tendencijos pateiktos 20 paveiksle. Iš jo matyti, kad 2000 metais užimtumo lygis šalyje siekė 49,9 proc. Šiek tiek mažesnis užimtumas fiksuojamas 2001 metais – 48 proc., tačiau nuo 2002 metų didėjo ir 2007 metais

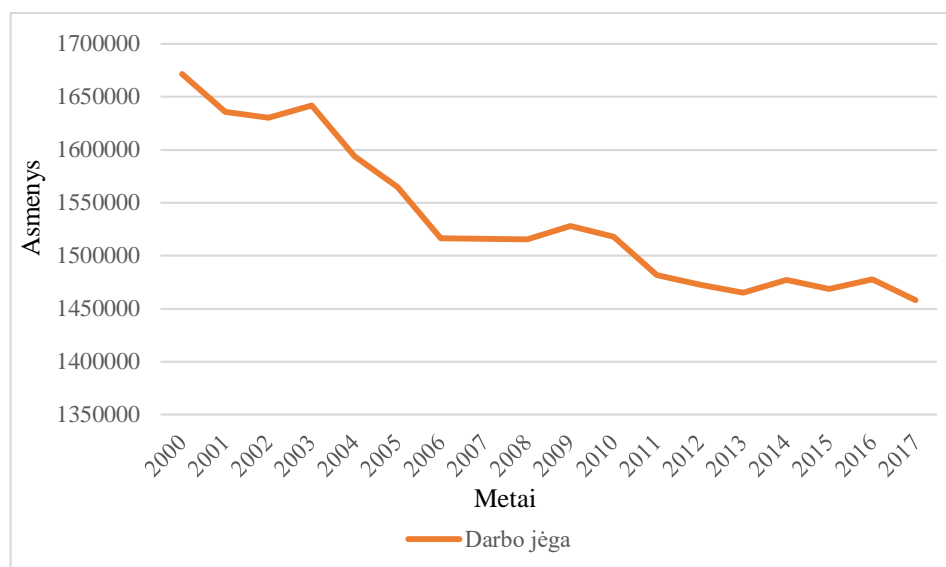
užimtumo lygis Lietuvoje buvo lygus 53,2 proc. Finansinės krizės pasekmės taip pat atsispindi ir užimtumo lygio kitime, kadangi iki 2010 metų užimtumo lygis sumažėjo iki 46,7 proc. ir pasiekė žemiausią lygį analizuojamu laikotarpiu. Nuo 2011 metų užimtumas Lietuvoje palaipsniui didėjo ir 2017 metais pasiekė 56,3 proc. Nors situacija darbo rinkoje pastaruosius septynerius metus gerėja atsižvelgiant tiek į nedarbo lygį, tiek į užimtumo rodiklių kitimą, tačiau tiek nedarbas, tiek užimtumas nepasiekė prieš krizę buvusio lygio.



20 pav. Užimtumas pagal amžiaus grupes (sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019)

Tačiau vertinant užimtumo lygį pagal amžiaus grupes, matyti, kad didžiausias užimtumas pastebimas 25 – 54 metų amžiaus gyventojų. Tai yra ta gyventojų dalis, į kurią nepatenka jaunimas ir prieš pensinio amžiaus gyventojai. Kadangi 25 – 54 metų amžiaus gyventojai yra laikomi pagrindine šalies darbo jėga, tad natūralu, kad jų užimtumas yra didžiausias. Nors analizuojamu laikotarpiu jis kito netolygiai, tačiau per 18 metų pastebimas užimtum padidėjimas nuo 75 proc. iki 84,6 proc. Prieš pensinio amžiaus gyventojų užimtumas šiek tiek mažesnis. Daugumai šios amžiaus grupės gyventojų yra sunkiau rasti darbą, nes jie lėčiau prisitaiko prie darbo rinkos pokyčių. Nepaisant to, analizuojamu laikotarpiu 55 – 64 metų amžiaus gyventojų užimtumas didėjo ir 2018 metais siekė 68,5 proc. Mažiausias užimtumo lygis pastebimas jaunimo – 15 - 24 metų amžiaus gyventojų. Jaunimui sunkiau įsiliesti į darbo rinką dėl mažos darbinės patirties, taip pat didelė dalis šios amžiaus grupės gyventojų yra moksleiviai ir studentai, todėl jiems sunkiau derinti darbą su mokslais, jie vis dar yra išlaikomi tėvų. Tačiau 2000 – 2018 metų laikotarpiu pastebimas jaunimo užimtumo didėjimas, kai 2000 metais jis buvo lygus 25,4 proc., 2018 metais fiksuojamas 32,4 proc. užimtumas.

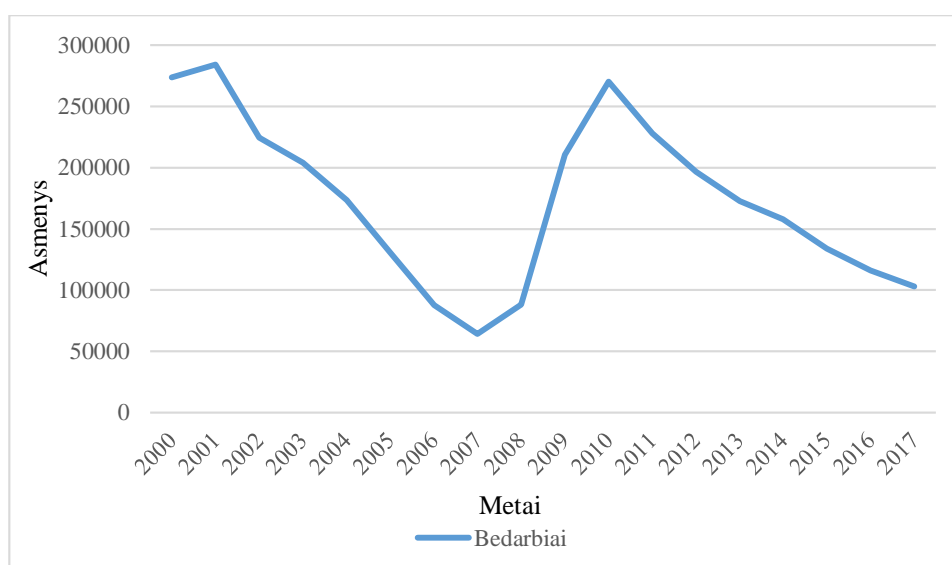
Taip pat situaciją darbo rinkoje apibūdina bedarbių skaičius ir darbo jėga. Bedarbių skaičius apima aktyvius darbingo amžiaus gyventojus, kurie nori ir gali dirbti, tačiau negali rasti darbo. Darbo jėga yra platesnė sąvoka, apimanti aktyvius darbo rinkos gyventojus, tiek užimtus, kurie analizuojamu laikotarpiu turi darbą, tiek bedarbius, ieškančius darbo.



21 pav. Darbo jėga (sudaryta autorės, remianti Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2018)

Iš 21 paveikslo duomenų matyti, kad darbo jėgos skaičius šalyje nuolatos mažėja. 2000 metais darbo jėgos skaičius šalyje siekė 1671500 gyventojų, o iki 2017 metų sumažėjo net 213600 gyventojų ir buvo lygus 1457900. Darbo jėgos mažėjimas šalyje parodo darbo pasiūlos mažėjimą, o dėl to gali sumažėti užimtumo lygis ir padidėti nedarbo lygis.

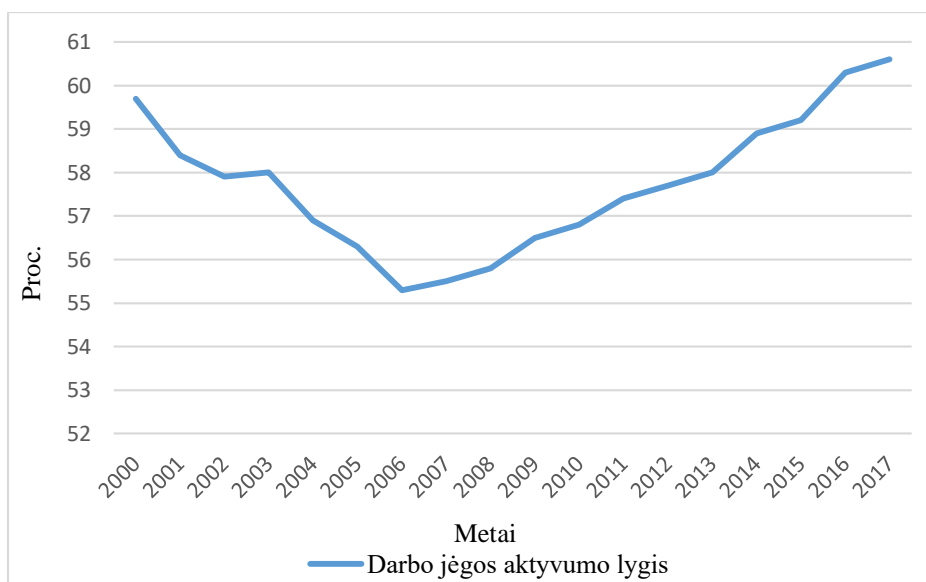
Bedarbių skaičiaus kitimo tendencija analizuojamu laikotarpiu kinta netolygiai (22 pav.). Bedarbių skaičius šalyje 2000 metais siekė 273700 gyventojų, o 2011 metais fiksuojamas didžiausias bedarbių skaičius šalyje analizuojamu laikotarpiu - 284000. Nuo 2001 metų bedarbių skaičius šalyje palaipsniui mažėjo ir 2007 metais pasiekė žemiausią ribą – 64400. Tačiau nuo 2008 metų iki 2010 šis rodiklis sparčiai išaugo iki 270400. Nuo 2011 metų vėl fiksuojamas bedarbių skaičiaus mažėjimas ir 2017 bedarbių šalyje buvo 103100.



22 pav. Bedarbiai (sudaryta autorės, remianti Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2018)

Taip pat vertinant darbo rinką svarbu atsižvelgti į darbo jėgos aktyvumo lygį. Jis parodo darbo jėgos ir visų darbingo amžiaus gyventojų santykį. Dažnai darbo jėgos kitimas ar bedarbių skaičiaus kitimas neparodo realios situacijos šalyje, todėl yra atsižvelgiama į šį rodiklį ir jo kitimą, siekiant

nustatyti šalies ūkio išsivystymo lygį, įvertinti gyventojų įsidarbinimo galimybes ir vyrų bei moterų padėtį ir galimybių lygybę rinkoje. Darbo jėgos aktyvumo lygio kitimo tendencijos 2000 – 2017 metų laikotarpiu pateiktos 23 paveiksle.



23 pav. Darbo jėgos aktyvumo lygis (sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2018)

Iš 23 paveikslo matyti, kad darbo jėgos aktyvumo lygis kito itin netolygiai. Nuo 2000 metų iki 2002 darbo jėgos aktyvumo lygis mažėjo nuo 58,4 proc. iki 57,9 proc. 2003 metai pastebimas minimalus padidėjimas iki 58 proc., tačiau nuo 2004 metų iki 2006 darbo jėgos aktyvumo lygis staigiai mažėjo ir pasiekė 55,3 proc. lygį. Tačiau tai buvo mažiausia reikšmė analizuojamu laikotarpiu ir nuo 2007 metų pastebimas darbo jėgos aktyvumo lygio didėjimas iki 2017 metų, kai buvo lygus 60,6 proc.

Išanalizavus darbo rinkos rodiklių kitimo tendencijas, kitame skyriuje bus tiriama priklausomybė tarp darbo rinkos rodiklių ir darbo rinką veikiančių veiksnių.

4.3. Darbo rinkos rodiklių ir veiksnių koreliacinės ir regresinės analizės rezultatai

Siekiant nustatyti atskirų veiksnių įtaką Lietuvos darbo rinkai, pirmiausiai yra atliekama koreliacinė analizė, kuri parodo, ar apskritai yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp analizuojamų kintamųjų ir šio ryšio stiprumą. Darbo rinkos rodikliai ir darbo rinką veikiančios veiksniai pasirenkami pagal ekspertinės apklausos rezultatus. Jie parodė, kad darbo rinką veikia BVP vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, emigrantai ir imigrantai, vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė, darbo užmokestis, infliacija, gimstamumas, gyventojų skaičius šalyje, taip pat išsilavinimas (vertinamas atsižvelgiant išsilavinusių gyventojų skaičių šalyje), gyventojų gyvenamoji vietovė (tyrime vertinama pagal gyventojų pasiskirstymą tarp miesto ir kaimo), gyventojų sveikatos būklė (vertinama atsižvelgiant į tikėtiną gyvenimo trukmę), vyriausybės politika (vertinami rodikliai – nedarbo socialinio draudimo įmokų dydžiai ir Sodros biudžeto pajamos). Lietuvos geografinės padėties ir šalies kultūros statistiškai įvertinti neina, todėl į tyrimą šie nepriklausomi kintamieji nebus įtraukiami. Visų aptartų rodiklių statistika analizei naudojama remiantis 10 metų laikotarpio duomenimis (2008-2017 metais). Taigi sudarius koreliacinę analizę pagal gautus rezultatus yra išskiriami kintamieji, kurie naudojami daugialypės tiesinės regresijos modeliams sudaryti, siekiant įvertinti kaip atskiri veiksniai veikia darbo rinkos rodiklius ir jų kitimą.

Koreliacinės analizės rezultatai

Atlikus koreliacinę analizę, buvo gauti rezultatai, kurie pateikti 2 priede, o pagal jį, sudaryta 2 lentelė su svarbiausiais analizei atlikti reikalingais duomenimis. Joje pateikti tik tie kintamieji, tarp kurių nustatytas statistiškai reikšmingas stiprus ryšys. Tai buvo padaryta atsižvelgiant į gautas p reikšmes, kuriai esant mažiau už 0,05 vertinama, kad ryšys yra statistiškai reikšmingas. Kitu atveju kintamieji statistiškai reikšmingai tarpusavyje nekoreliuoja.

2 lentelė. Koreliacinės analizės rezultatai

		Bedarbiai	Darbo jėga	Darbo jėgos aktyvumo lygis	Užimtumas, proc.	Nedarbo lygis, proc.
BVP vienam gyventojui, EUR	Koreliacijos koeficientas	-0,689	-0,851	0,930	0,898	-0,662
	p	0,028	0,002	0,000	0,000	0,037
Nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiai, EUR	Koreliacijos koeficientas	0,759			-0,722	0,742
	p	0,011			0,019	0,014
Tiesiogines užsienio investicijas, EUR	Koreliacijos koeficientas		-0,878	0,962	0,797	
	p		0,001	0,000	0,006	
Emigrantų skaičius	Koreliacijos koeficientas	-0,656				0,653
	p	0,040				0,041
Imigrantų skaičius	Koreliacijos koeficientas		-0,932	0,752		
	p		0,000	0,012		
Pajamų pasiskirstymas (vyrai/moterys)	Koreliacijos koeficientas	0,736				0,752
	p	0,015				0,012
Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė	Koreliacijos koeficientas		-0,827	0,954		
	p		0,003	0,000		
Darbo užmokestis, EUR	Koreliacijos koeficientas	-0,727	-0,642	0,908	0,929	-0,714
	p	0,017	0,045	0,000	0,000	0,020
Gimstamumas	Koreliacijos koeficientas		0,716			
	p		0,020			
Išsilavinusių žmonių skaičius	Koreliacijos koeficientas		0,917	-0,967	-0,734	
	p		0,000	0,000	0,016	
Gyventojų skaičius šalyje	Koreliacijos koeficientas		0,914	-0,963	-0,711	
	p		0,000	0,000	0,021	
Gyventojų gyvenamoji vietovė	Koreliacijos koeficientas			0,896	0,805	
	p			0,000	0,005	

Koreliacinės analizės rezultatai parodė, kad bedarbių skaičius statistiškai reikšmingai koreliuoja su BVP vienam gyventojui, nedarbo socialinio draudimo išmokomis, emigrantais, pajamų pasiskirstymu tarp vyrų ir moterų ir darbo užmokesčiu, kadangi paklaidos tikimybės (p) reikšmė yra mažiau už 0,05. Tai parodo, kad koreliacija tarp šių kintamųjų yra neatsitiktinė. Toliau vertinant koreliacijos koeficientų reikšmes, matyti, kad koreliacijos koeficientas tarp bedarbių ir BVP vienam gyventojui yra -0,689. Kadangi koeficientas yra neigiamas, tai reiškia, kad yra atvirkštinis ryšys ir BVP vienam gyventojui šalyje didėjant, bedarbių skaičius mažėja. Neigiamas koreliacijos koeficientas fiksuojamas ir tarp emigrantų bei bedarbių skaičiaus, kuris atitinkamai lygus -0,656, o tai parodo, kad emigrantų skaičiui didėjant, bedarbių skaičius šalyje mažėja. Taip pat atvirkštinis ryšys fiksuojamas ir tarp bedarbių bei darbo užmokesčio. Gauta koreliacijos koeficiento reikšmė lygi -0,727, o tai reiškia, kad darbo užmokesčiui šalyje didėjant, bedarbių skaičius mažėja. Stiprų ryšį tarp nedarbo socialinių draudimo išmokų ir bedarbių skaičiaus parodo

koreliacijos koeficientas, kurio reikšmė lygi 0,759. Kadangi koeficiento reikšmė teigiama, tai reiškia, kad nedarbo socialinių draudimo išmokų dydžiui augant, bedarbių skaičius šalyje didėja. Na ir taip pat teigiamas stiprus ryšys fiksuojamas tarp pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų ir bedarbių skaičiaus. Gautas koreliacijos koeficientas 0,736 parodo, kad pajamų pasiskirstymui tarp vyrų ir moterų didėjant, auga ir bedarbių skaičius šalyje.

Darbo jėgos skaičius statistiškai reikšmingai koreliuoja su tokiais rodikliais kaip BVP vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, imigrantai, vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė, gimstamumas, išsilavinusių žmonių skaičius ir gyventojų skaičius šalyje. Stipriausia koreliacija fiksuojama tarp darbo jėgos ir imigrantų, kadangi koreliacijos koeficiento reikšmė lygi -0,932. Neigiama reikšmė parodo atvirkštinį ryšį, kad imigrantų skaičiui šalyje didėjant, darbo jėgos skaičius mažėja. Taip pat statistiškai reikšmingas stiprus atvirkštinis ryšys matomas tarp tiesioginių užsienio investicijų ir darbo jėgos. Koreliacijos koeficiento reikšmė lygi -0,878, o tai parodo, kad tiesioginėms užsienio investicijoms didėjant darbo jėgos skaičius mažėja. Taip pat stipri koreliacija fiksuojama tarp BVP vienam gyventojui ir darbo jėgos. Neigiamas -0,851 koreliacijos koeficiento rodiklis parodo, kad BVP vienam gyventojui didėjant darbo jėgos skaičius mažėja. Koreliacijos koeficiento reikšmė -0,827 parodo, kad vidutinei tikėtinai gyvenimo trukmei ilgėjant, darbo jėgos skaičius mažėja. Taip pat darbo jėgos skaičius mažėja, didėjant darbo užmokesčiui, o tai parodo koreliacijos koeficiento reikšmė -0,642. Statistiškai reikšmingas ryšys pastebimas tarp išsilavinusių žmonių skaičiaus ir darbo jėgos. Teigiamas koreliacijos koeficientas, kurio reikšmė 0,917, parodo, kad augant išsilavinusių žmonių skaičiui šalyje daugėja ir darbo jėgos. Taip pat augant gyventojų skaičiui šalyje didėja ir darbo jėgos skaičius, o statistiškai reikšmingas ryšys vertinamas pagal koreliacijos koeficiento reikšmę 0,914. Koreliacijos koeficiento reikšmė 0,716 parodo, kad didėjant gimstamumui šalyje taip pat išauga ir darbo jėgos skaičius.

Darbo jėgos aktyvumo lygis statistiškai reikšmingai koreliuoja su BVP vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų, imigrantų vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės, darbo užmokesčio, išsilavinusių žmonių skaičiaus, gyventojų skaičiaus šalyje ir gyventojų gyvenamosios vietovės rodikliais. Stipriausias statistiškai reikšmingas atvirkštinis ryšys fiksuojamas tarp išsilavinusių žmonių skaičiaus ir darbo jėgos aktyvumo lygio. Tai parodo neigiama -0,967 koreliacijos reikšmė. Taigi didėjant išsilavinusių žmonių skaičiui šalyje darbo jėgos aktyvumo lygis mažėja. Taip pat atvirkštinis ryšys fiksuojamas ir tarp gyventojų skaičiaus šalyje ir darbo jėgos aktyvumo lygio. Koeficiento reikšmė -0,963 parodo, kad gyventojų skaičiui šalyje didėjant, darbo jėgos aktyvumo lygis mažėja. Tarp tiesioginių užsienio investicijų ir darbo jėgos aktyvumo gautas koreliacijos koeficientas yra 0,962, taigi tiesioginėms užsienio investicijoms šalyje didėjant, didėja ir darbo jėgos aktyvumo lygis. Tai pat statistiškai reikšmingai koreliuoja vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė ir darbo jėgos aktyvumo lygis. Koreliacijos koeficiento reikšmė 0,954 parodo, kad ilgėjant vidutinei tikėtinai gyvenimo trukmei didėja darbo jėgos aktyvumo lygis. Koreliacijos koeficiento reikšmė 0,930 parodo statistiškai reikšmingą ryšį tarp BVP vienam gyventojui ir darbo jėgos aktyvumo lygio, taigi didėjant vienam veksnui, didėja ir kitas. Tokia pat tiesinė priklausomybė pastebima ir tarp darbo užmokesčio bei darbo jėgos aktyvumo lygio. Koreliacijos koeficientas lygus 0,908, taigi didėjant darbo užmokesčiui didėja ir darbo jėgos aktyvumo lygis. Tiesinis ryšys taip pat fiksuojamas tarp imigrantų ir darbo jėgos aktyvumo lygio. Koreliacijos koeficientas lygus 0,752 parodo, kad didėjant imigrantų skaičiui šalyje didėja ir darbo jėgos aktyvumo lygis. Na ir taip pat statistiškai reikšmingas tiesinis ryšys fiksuojamas tarp

gyventojų gyvenamosios vietovės ir darbo jėgos aktyvumo lygio, o tai įrodo koreliacijos koeficiento reikšmė, kuri lygi 0,896. Tai reiškia, kad didėjant atotrūkiui gyventojų pasiskirstymo pagal gyvenamąją vietą (miestą ir kaimą), didėja ir darbo jėgos aktyvumo lygis.

Taip pat atlikus koreliacinę analizę nustatyta, kad užimtumo lygis statistiškai reikšmingai koreliuoja su BVP vienam gyventojui, nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiu, tiesioginėmis užsienio investicijomis, darbo užmokesčiu, išsilavinusių žmonių skaičiumi, gyventojų skaičiumi šalyje ir gyventojų gyvenamąja vieta. Teigiami koreliacijos koeficientai parodo, kad vienam rodikliui didėjant, didėja ir kitas. Tokia tendencija pastebima koreliuojant BVP vienam gyventojui, tiesioginėms užsienio investicijoms, darbo užmokesčiui ir gyventojų gyvenamajai vietai su užimtumo lygiu. Koreliacijos koeficientai atitinkamai lygūs 0,898, 0,797, 0,929 ir 0,805. Taigi didėjant šiems rodikliams, užimtumo lygis taip pat didėja. Priešinga – atvirkštinė koreliacija, kai vienam rodikliui didėjant, kitas mažėja, pastebima koreliuojant nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiui, išsilavinusių žmonių skaičiui ir gyventojų skaičiui šalyje su užimtumo lygiu. Koreliacijos koeficiento reikšmė -0,722 parodo, kad nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiams didėjant, užimtumo lygis mažėja. Taip pat didėjant išsilavinusių žmonių skaičiui šalyje, užimtumo lygis mažėja. Tai parodo koreliacijos koeficientas, kurio reikšmė -0,734. Na ir taip pat atvirkštinę ryšį tarp gyventojų skaičiaus šalyje ir užimtumo parodo koeficiento reikšmė -0,711. Taigi didėjant bendram gyventojų skaičiui šalyje, užimtumas turi tendenciją mažėti.

Na ir taip pat koreliacinės analizės rezultatai parodė, kad nedarbo lygis statistiškai reikšmingai koreliuoja su BVP vienam gyventojui, nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiais, emigrantų skaičiumi, pajamų pasiskirstymu tarp vyrų ir moterų bei darbo užmokesčiu. Teigiami koreliacijos koeficiento reikšmė 0,752 parodo, kad yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų ir nedarbo lygio, ir kad vienam rodikliui didėjant, didėja ir kitas. Tarp nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžio ir nedarbo lygio taip pat fiksuojamas statistiškai reikšmingas ryšys, o koreliacijos koeficientas lygus 0,742. Tai reiškia, kad didėjant nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiui nedarbo lygis šalyje taip pat didėja. Koreliacijos koeficientas 0,653 parodo ryšį tarp emigrantų ir nedarbo lygio. Taigi didėjant emigrantų skaičiui, nedarbo lygis šalyje didėja. Taip pat buvo gauta neigiama koreliacijos koeficiento reikšmė -0,714. Šis koeficientas parodo, kad darbo užmokesčiui didėjant, nedarbo lygis šalyje mažėja. Neigiama -0,662 koreliacijos koeficiento reikšmė parodo, kad BVP vienam gyventojui didėjant, nedarbo lygis šalyje mažėja.

Taigi koreliacinės analizės rezultatai parodė, kad beveik visi pagal apklausos rezultatus išskirti darbo rinką veikiančys veiksniai turi statistiškai reikšmingą ryšį su darbo rinkos rodikliais. Taip pat įvertintas ryšio tarp kintamųjų stiprumas. Tarp tų kintamųjų, tarp kurių reikšminis ryšys nebuvo nustatytas, dar nereiškia, kad to ryšio visai nėra, tiesiog jis gali būti netiesinis, o tyrimo metodologijoje buvo apsibrėžta analizuoti ir vertinti tik tiesinį ryšį.

Regresinės analizės rezultatai

Remiantis tyrimo metodologija, regresinei analizei atlikti buvo pasirinkti tik tie veiksniai, su kuriais buvo nustatytas statistiškai reikšmingas tiesinis ryšys su darbo rinkos rodikliais. Atliekant regresinę analizę, buvo sudaryti penki daugialypės tiesinės regresijos modeliai, siekiant įvertinti, kaip įvairūs veiksniai veikia atskirus darbo rinkos rodiklius – bedarbių skaičių, darbo jėgos skaičių, darbo jėgos efektyvumo lygį, užimtumą ir nedarbo lygį. Gauti regresinės analizės rezultatai

pateikti 3–7 prieduose. Pagal juose pateiktus duomenis sudarytos 3–12 lentelės, kuriose atsispindi svarbiausi regresijos rodikliai, reikalingi sudaryti regresijos lygtims.

Taigi pirmasis daugialypės tiesinės regresijos modelis buvo sudarytas siekiant įvertinti kaip atskiri veiksniai veikia bedarbių skaičių šalyje. Šio modelio rezultatai pateikti 3 priede, o reikšmingi rezultatai sistemiškai pateikti 3 lentelėje. Sudarius daugialypės tiesinės regresijos modelį, pirmiausia vertinamos nepriklausomų kintamųjų p reikšmės, kurios parodo, kurie nepriklausomi kintamieji statistiškai reikšmingi sudarytame modelyje. Iš 3 lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad BVP vienam gyventojui ir nedarbo socialinio draudimo dydis nėra statistiškai reikšmingi šiame modelyje, kadangi p reikšmės yra didesnės už 0,05 kritinę reikšmę. Todėl pirmiausiai šalinamas BVP vienam gyventojui kintamasis, kadangi jo p reikšmė didžiausia – 0,765. Sudarius modelį be šio kintamojo, pastebima, kad vis dar liko vienas nereikšmingas kintamasis, kurio p reikšmė lygi 0,459 – nedarbo socialinio draudimo išmokų dydis. Todėl šis rodiklis taip pat pašalinamas iš modelio. Pašalinus šiuos du veiksnius, gaunamas tinkamas rezultatas, kadangi visi likę nepriklausomi kintamieji yra statistiškai reikšmingi. Tai reiškia, kad galima toliau analizuoti gautą modelį, tikrinant nepriklausomų kintamųjų multikolinearumą atsižvelgiant į koreliacijos koeficientų, VIF ir TOL reikšmes.

3 lentelė. Pirmojo regresijos modelio rezultatai

-	p			Beta koeficientas	Fišerio statistikos tikimybė	Modifikuotas determinacijos koeficientas	Konstanta
BVP vienam gyventojui	0,765	-	-	-	0,000	0,992	-88666,501
Nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiai	0,459	0,337	-	-			
Emigrantai	0,000	0,000	0,000	-0,406			
Pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų	0,001	0,000	0,000	0,440			
Darbo užmokestis	0,014	0,000	0,000	-0,557			

Iš 2 priede pateiktų koreliacinės analizės rezultatų matyti, kad visi nepriklausomi kintamieji tarpusavyje stipriai nekoreliuoja. Koreliacijos koeficientas tarp emigrantų ir pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų lygus 0,385, tarp emigrantų ir darbo užmokesčio -0,145, o tarp pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų ir darbo užmokesčio -0,251. Visų koreliacijų koeficientai rodo silpną, statistiškai nereikšmingą ryšį. Toliau atsižvelgiama į TOL ir VIF reikšmes, kurios pateiktos 4 lentelėje.

4 lentelė. Pirmojo regresijos modelio kintamųjų multikolinearumo tikrinimas

-	TOL	VIF
BVP vienam gyventojui	-	-
Nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiai	-	-
Emigrantai	0,849	1,177
Pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų	0,812	1,230
Darbo užmokestis	0,934	1,071

Iš 4 lentelės matyti, kad TOL koeficientų reikšmės 0,849, 0,813 ir 0,934 yra daugiau už 0,25, o VIF koeficientų reikšmės 1,177, 1,230 ir 1,071 yra mažiau už 4, tad visi multikolinearumo vertinimo rodikliai rodo, kad nepriklausomi kintamieji šiame modelyje tarpusavyje nekoreliuoja ir nedaro įtakos vienas kitam. Taigi gauto regresijos modelio Fišerio statistikos tikimybė lygi 0,000, o tai reiškia, kad priklausomas kintamasis – bedarbiai, priklauso nuo nepriklausomų kintamųjų: emigrantų, pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų ir darbo užmokesčio. Modifikuoto

determinacijos koeficiento reikšmė lygi 0,992, tai reiškia, kad 99,2 proc. bedarbių skaičiaus kitimą galima paaiškinti emigrantų, pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų ir darbo užmokesčio kitimu. Taigi atsižvelgiant į gautus pirmojo regresijos modelio duomenis, yra sudaroma lygtis, nusakanti analizuojamo priklausomo kintamojo ir atskirtų nepriklausomų kintamųjų ryšį.

$$Y = -88666,501 - 0,406 \times x_1 + 0,440 \times x_2 - 0,557 \times x_3$$

čia: Y – bedarbių skaičius;

x_1 – emigrantų skaičius;

x_2 – pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų;

x_3 – darbo užmokestis.

Pagal gautą lygtį matyti, kad Lietuvoje vienu vienetu padidėjus emigrantų skaičiui, bedarbių skaičius sumažėja 0,406. Tai reiškia, kad žmonės ilgą laiką neradę darbo Lietuvoje išvyksta į kitą šalį, dėl ko sumažėja bedarbių skaičius šalyje. Pajamų pasiskirstymui tarp vyrų ir moterų padidėjus vienu vienetu, bedarbių skaičius išauga 0,440. Moterys matydamos, jog dirbdamos tą patį darbą uždirba mažiau nei vyrai, tampa mažiau motyvuotos, nusprendžia gyventi iš bedarbio socialinių išmokų arba pasitraukti į šešėlinę darbo rinką, siekiant išvengti mokesčių ir gauti didesnes pajamas, o taip didėja bedarbių skaičius šalyje. Tuo tarpu darbo užmokesčiui padidėjus vienu euru, bedarbių skaičius šalyje sumažėja 0,557. Dalis bedarbių ilgą laiką neranda darbo Lietuvoje dėl to, kad nesutinka dirbti už žemą darbo užmokestį. Taigi išaugus darbo užmokesčiui šalyje žmonėms jis tampa priimtinesnis ir daugiau bedarbių grįžta į darbo rinką.

Taip pat buvo atliktas antrasis daugialypės tiesinės regresijos modelis, siekiant nustatyti, kaip atskiri veiksniai veikia darbo jėgos skaičiaus kitimą šalyje. Gauti antrojo regresijos modelio rezultatai atsispindi 4 priede, o svarbiausi duomenys sistemaiškai pateikti 5 lentelėje. Iš jos matyti, kad sudarant pradinį modelį buvo naudoti nepriklausomi kintamieji: BVP vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, imigrantai, vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė, gimstamumas, išsilavinusių žmonių skaičius ir gyventojų skaičius šalyje.

5 lentelė. Antrojo regresijos modelio rezultatai

-	p						Beta koeficientas	Fišerio statistikos tikimybė	Modifikuotas determinacijos koeficientas	Konstanta
BVP vienam gyventojui	0,281	0,288	0,237	-	-	-	-	0,000	0,926	1280494,732
Tiesioginės užsienio investicijos	0,402	-	-	-	-	-	-			
Imigrantai	0,200	0,207	0,132	0,059	0,017	0,000	-2,411			
Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė	0,339	0,397	0,181	0,429	-	-	-			
Gimstamumas	0,253	0,177	0,072	0,092	0,089	0,020	8,185			
Išsilavinusių žmonių skaičius	0,274	0,358	0,136	0,297	0,407	-	-			
Gyventojų skaičius šalyje	0,382	0,709	-	-	-	-	-			

Sudarant antrąjį daugialypės tiesinės regresijos modelį, pagal p reikšmes (kurios yra daugiau už 0,05) matyti, kad net penki nepriklausomi kintamieji yra nereikšmingi – BVP vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė ir gyventojų skaičius šalyje. Todėl visi šie rodikliai buvo pašalinti iš modelio ir palikti tik statistiškai reikšmingi – imigrantai ir gimstamumas. Sudarius regresijos modelį su reikšmingais nepriklausomais kintamaisiais toliau buvo tikrinamas jų multikolinearumas. Iš 2 priede pateiktos koreliacinės matricos matyti, kad imigrantų skaičius ir gimstamumas tarpusavyje stipriai nekoreliuoja, nes koreliacijos koeficientas yra -0,517.

6 lentelė. Antrojo regresijos modelio kintamųjų multikolinearumo tikrinimas

-	TOL	VIF
Imigrantai	0,732	1,366
Gimstamumas	0,732	1,366

TOL ir VIF koeficientai, kurie pateikti 6 lentelėje, taip pat parodo, kad analizuojami nepriklausomi kintamieji tarpusavyje nekoreliuoja ir modelyje nekenkia vienas kitam. TOL reikšmė $0,732 > 0,25$ ir VIF $1,366 < 4$ parodo, kad imigrantų skaičius ir gimstamumas modelyje vienas kitam netrukdo. Taip pat Fišerio statistikos tikimybė lygi 0,000, taigi priklausomybė tarp analizuojamų nepriklausomų kintamųjų ir priklausomo kintamojo yra. Modifikuotas determinacijos koeficiento reikšmė 0,926 reiškia, kad 92,6 proc. darbo jėgos skaičiaus kitimą galima paaiškinti imigrantų skaičiaus ir gimstamumo kitimu. Kadangi nustatyta, jog modelis yra tinkamas, sudaroma jo lygtis, siekiant nustatyti imigrantų ir gimstamumo ryšį su darbo jėgos skaičiumi šalyje:

$$Y = 1280494,732 - 2,411 \times x_1 + 8,185 \times x_2$$

Čia: Y – darbo jėgos skaičius,
 x_1 – imigrantų skaičius;
 x_2 – gimstamumas.

Sudaryta regresijos lygtis parodo, kad imigrantų skaičiui padidėjus vienu vienetu, darbo jėgos skaičius sumažėja 2,411 vieneto. Tai reiškia, kad į šalį vis daugiau imigruoja vyresnio amžiaus žmonės, kurie darbo rinkoje yra neaktyvūs ir nepriskiriami prie darbo jėgos. Taip pat į šalį vis daugiau atvyksta moksleivių ir studentų, kurie yra neaktyvūs darbo rinkoje, o tai reiškia, kad darbo jėgos procentinė dalis tarp visų gyventojų mažėja. Gimstamumui šalyje sumažėjus 1 vienetu, darbo jėgos skaičius sumažėja 8,185 vieneto. Gimusiųjų skaičiaus mažėjimas lemia mažesnę jaunimo skaičių ir potencialios darbo jėgos skaičių. Nuo imigrantų skaičiaus ir gimstamumo kitimo nepriklausoma darbo jėgos skaičiaus dalis 1280494,732.

Sudarant trečiąjį daugialypės tiesinės regresijos modelį buvo siekiama išsiaiškinti kaip atskiri kintamieji – BVP vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, imigrantai, vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė, darbo užmokestis, išsilavinusių žmonių skaičius, gyventojų skaičius šalyje ir gyventojų gyvenamoji vietovė veikia darbo rinkos rodiklį – darbo jėgos aktyvumo lygį. Gauti šio modelio duomenys pateikti 5 priede. Pagal juos, buvo sudaryta 7 lentelė, kurioje pateikti svarbiausi modelio analizei reikalingi duomenys.

Sudarius trečiąjį daugialypės tiesinės regresijos modelį, nustatyta, kad nereikšmingi nepriklausomi kintamieji yra trys – BVP vienam gyventojui, imigrantų skaičius ir išsilavinusių žmonių skaičius. Todėl šie kintamieji buvo pašalinti iš modelio. Tiesioginių užsienio investicijų, vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės, darbo užmokesčio, gyventojų skaičiaus šalyje ir gyventojų gyvenamosios vietovės rodikliai yra statistiškai reikšmingi nepriklausomi kintamieji, kadangi visų jų p reikšmės mažiau už 0,05.

7 lentelė. Trečiojo regresijos modelio rezultatai

-	p				Beta koeficientas	Fišerio statistikos tikimybė	Modifikuotas determinacijos koeficientas	Konstanta
BVP vienam gyventojui	0,302	0,389	-	-	-	0,000	0,969	-79,018
Tiesioginės užsienio investicijos	0,146	0,038	0,016	0,005	-			
Imigrantai	0,267	0,303	0,362	-	-			
Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė	0,203	0,065	0,029	0,002	0,923			
Darbo užmokestis	0,180	0,107	0,005	0,001	-			
Išsilavinusių žmonių skaičius	0,378	-	-	-	-			
Gyventojų skaičius šalyje	0,282	0,640	0,016	0,005	-			
Gyventojų gyvenamoji vietovė	0,223	0,023	0,006	0,002	34,056			

Siekiant nustatyti ar tarp nepriklausomų kintamųjų nėra multikolinearumo, atkreipiamas dėmesys į koreliacijos matricą, pateiktą 2 priede. Iš jos matyti, kad visi nepriklausomi kintamieji – tiesioginės užsienio investicijos, vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė, darbo užmokestis, gyventojų skaičius šalyje ir gyventojų gyvenamoji vietovė statistiškai reikšmingai koreliuoja tarpusavyje. Todėl toliau multikolinearumo problema vertinama atsižvelgiant į TOL ir VIF reikšmes, kurias pateiktos 8 lentelėje.

8 lentelė. Trečiojo regresijos modelio kintamųjų multikolinearumo tikrinimas

-	TOL				VIF			
Tiesioginės užsienio investicijos	0,018	0,031	0,073	-	56,600	32,720	13,675	-
Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė	0,067	0,071	0,122	0,412	14,895	14,147	8,174	2,428
Darbo užmokestis	0,138	0,022	-	-	7,248	44,497	-	-
Gyventojų skaičius šalyje	0,017	-	-	-	60,008	-	-	-
Gyventojų gyvenamoji vietovė	0,211	0,231	0,232	0,412	4,730	4,327	4,311	2,428

Iš 8 lentelės matyti, kad TOL reikšmės yra mažiau už 0,25, o VIF reikšmės didesnės už 4, o tai reiškia multikolinearumo problemą. Visi multikolinearumo vertinimo kriterijai rodo, kad nepriklausomi kintamieji tarpusavyje koreliuoja ir modelyje gali trukdyti vienas kitam, tad šalinama po vieną nepriklausomą kintamąjį, kurio TOL reikšmės yra mažiausios, o VIF – didžiausios, iki tol, kol bus gautas tinkamas modelis. Pirmiausia iš modelio buvo pašalintas darbo užmokestis, kadangi VIF reikšmė siekė 60,008, tuomet pašalintas gyventojų skaičiaus šalyje rodiklis, kadangi VIF reikšmė lygi 44,497. Taip pat iš modelio išmetamos tiesioginės užsienio investicijos, kurių VIF reikšmė 13,675. Tuomet gaunamas tinkamas modelis, kai nepriklausomi kintamieji nedaro neigiamos įtakos vienas kitam, kadangi TOL reikšmė 0,412 > 0,25, o VIF 2,428 < 4. Gauto modelio Fišerio statistikos tikimybė lygi 0,000, tai reiškia, kad tarp priklausomo kintamojo ir analizuojamų nepriklausomų kintamųjų yra priklausomybė. Modifikuotas determinacijos koeficientas parodo, kad 96,9 proc. darbo jėgos aktyvumo lygio kitimo galima paaiškinti vidutinės gyvenimo trukmės ir gyventojų gyvenamosios vietovės kitimu. Taigi atsižvelgiant į kitus svarbius modelio rodiklius, sudaryta lygtis, nusakanti kaip darbo jėgos aktyvumo lygis priklauso nuo vertinamų kintamųjų.

$$Y = -79,018 - 0,923 \times x_1 + 34,056 \times x_2$$

čia: Y – darbo jėgos aktyvumas;
 x_1 – vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė;
 x_2 – gyventojų gyvenamoji vietovė.

Pagal sudaryta lygtį matyti, kad konstanta $-79,018$ parodo nuo vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės ir gyventojų gyvenamosios vietovės kitimo nepriklausomą darbo jėgos aktyvumo lygio dalį. Taip pat matyti, kad vidutinei tikėtinai gyvenimo trukmei padidėjus vienu vienetu, darbo jėgos aktyvumo lygis sumažėtų $0,923$ vieneto. Ilgėjant žmonių gyvenimo trukmei šalyje daugėja vyresnio amžiaus žmonių skaičius, kurie yra neaktyvūs darbo rinkoje, todėl darbo jėgos aktyvumo lygis mažėja. Gyventojų gyvenamosios vietovės pasiskirstymui pakitus vienu vienetu darbo jėgos aktyvumo lygis padidėtų $34,056$ vienetais. Tai reiškia, kad vis daugiau žmonių persikėlus į miestą iš kaimo, kur yra kuriama daugiau darbo vietų, jiems yra lengviau rasti darbą ir įsiliesti į darbo rinką. Taigi sudarytas trečiasis daugialypės tiesinės regresijos modelis parodė, kad darbo jėgos aktyvumo lygio kitimą lemia vidutinės gyvenimo trukmės ir gyventojų gyvenamosios vietovės pasikeitimas.

Atliekant ketvirtąjį modelį buvo siekiama išsiaiškinti, kaip įvairūs veiksniai veikia užimtumo lygį šalyje. Gauti daugialypės tiesinės regresijos modelio rezultatai atsispindi 6 priede. Pagrindiniai ir svarbiausi modelio rodikliai sistemiskai pateikti 9 lentelėje. Iš joje pateiktų duomenų matyti, kad nepriklausomi kintamieji – BVP vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, išsilavinusių žmonių skaičius, gyventojų skaičius šalyje ir gyventojų gyvenamoji vietovė yra nereikšmingi, nes jų p reikšmės yra daugiau už $0,05$, todėl buvo pašalinti iš modelio. Likę reikšmingi nepriklausomi kintamieji – nedarbo socialinio draudimo išmokos ir darbo užmokestis, kurių p reikšmės atitinkamai yra $0,019$ ir $0,000$, o tai yra mažiau už $0,05$.

9 lentelė. Ketvirtojo regresijos modelio rezultatai

	p						Beta koeficientas	Fišerio statistikos tikimybė	Modifikuotas determinacijos koeficientas	Konstanta
BVP vienam gyventojui	0,647	0,470	0,734	0,560	-	-	-	0,000	0,924	36,416
Nedarbo socialio draudimo išmokos	0,471	0,366	0,140	0,056	0,006	0,019	-0,000001068			
Tiesioginės užsienio investicijos	0,435	0,335	0,412	0,193	0,090	-	-			
Darbo užmokestis	0,387	0,107	0,079	0,020	0,001	0,000	0,027			
Išsilavinusių žmonių skaičius	0,548	0,495	-	-	-	-	-			
Gyventojų skaičius šalyje	0,553	0,480	0,826	-	-	-	-			
Gyventojų gyvenamoji vieta	0,732	-	-	-	-	-	-			

Tačiau norint įsitikinti ar nepriklausomi kintamieji šiame modelyje netrukdo vienas kitam, atsižvelgiama į koreliacinę matricą, kuri pateikta 2 priede. Iš jame pateiktų duomenų matyti, kad nedarbo socialinio draudimo išmokų rodiklis koreliuoja su darbo užmokesčiu, o koreliacijos koeficientas lygus $0,962$. Tai parodo multikolinearumo problemą, tad tokiu atveju yra atsižvelgiama į TOL ir VIF reikšmes, kurios pateiktos 10 lentelėje.

10 lentelė. Ketvirtojo regresijos modelio multikolinearumo tikrinimas

	TOL	VIF
Nedarbo socialinio draudimo išmokos	0,730	1,370
Darbo užmokestis	0,730	1,370

Iš jos matyti, kad TOL reikšmė $0,730 > 0,25$, o VIF reikšmė $1,370 < 4$, tai reiškia, kad nepriklausomi kintamieji modelyje tarpusavyje vienas kitam nedaro įtakos. Kadangi du iš trijų multikolinearumo vertinami rodikliai rodo, kad priklausomybės tarp nepriklausomų kintamųjų nėra, tad nei vienas iš jų nebus šalinamas iš modelio. Todėl toliau yra sudaroma modelio lygtis, nusakanti kaip nepriklausomi kintamieji ir jų kitimas sąlygoja užimtumo kitimą. Fišerio statistikos tikimybės reikšmė lygi 0,000, tai reiškia, kad yra priklausomybė tarp užimtumo lygio ir nedarbo socialinio draudimo išmokų bei darbo užmokesčio. Modifikuotas determinacijos koeficientas parodo, kad 92,4 proc. užimtumo lygio kitimo galima paaiškinti analizuojamų nepriklausomų kintamųjų kitimu. Taigi ketvirtojo regresijos modelio lygtis:

$$Y = 36,16 - 0,000001068 \times x_1 + 0,027 \times x_2$$

čia: Y – užimtumas,

x_1 – nedarbo socialinio draudimo išmokos;

x_2 – darbo užmokestis.

Iš sudarytos lygties matyti, kad nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiui padidėjus vienu vienetu, užimtumo lygis sumažėja. Tai parodo, kad vyrauja neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika, kai pašalpų sistema nėra motyvuojanti. Žmonės gaudami didesnes bedarbio išmokas nėra motyvuojami dirbti, todėl nusprendžia gyventi iš bedarbio pašalpų, o padidėjus bedarbių skaičiui užimtumo lygis mažėja. Darbo užmokesčiui padidėjus vienu vienetu, užimtumo lygis šalyje taip pat padidėja 0,027. Kadangi šalyje dalis gyventojų yra savanoriški bedarbiai ir neįsilieja į darbo rinką dėl mažo darbo užmokesčio, jo didėjimas paskatina gyventojus aktyviau įsiliesti į darbo rinką, gauti didesnes pajamas ir taip didėja užimtumo lygis šalyje. Konstanta lygi 36,16, o tai yra nuo nedarbo socialinio draudimo išmokų ir darbo užmokesčio kitimo nepriklausoma užimtumo lygio dalis.

Penktasis daugialypės tiesinės regresijos modelis buvo sudarytas siekiant išsiaiškinti, kaip įvairūs veiksniai veikia nedarbo lygio kitimą šalyje. Gauti modelio rezultatai atsispindi 7 priede. Svarbiausi sudaryto penktojo modelio rezultatai pateikti 11 lentelėje.

11 lentelė. Penktojo regresijos modelio rezultatai

-	p	Beta koeficientas	Fišerio statistikos tikimybė	Modifikuotas determinacijos koeficientas	Konstanta
Emigrantai	0,000	0,00016	0,000	0,989	-62,227
Pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų	0,000	100,295			
Darbo užmokestis	0,000	-0,024			

Iš 11 lentelės duomenų matoma, kad sudarius daugialypės tiesinės regresijos modelį visi analizuojami nepriklausomi kintamieji yra reikšmingi modelyje, kadangi jų p reikšmės $0,000 < 0,05$. Todėl nei vieno kintamojo nereikia šalinti iš modelio ir norint nustatyti ar jie tikrai tinkami modelyje atsižvelgiama į multikolinearumą. Pagal koreliacinę matricą, pateiktą 2 priede, matyti, kad visi nepriklausomi kintamieji tarpusavyje statistiškai reikšmingai nekoreliuoja.

Koreliacijos koeficiento reikšmė 0,385 parodo silpną ryšį tarp emigrantų ir pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų lygio. Silpnas atvirkštinis ryšys fiksuojamas tarp emigrantų ir darbo užmokesčio, kai koreliacijos koeficiento reikšmė lygi -0,145. Taip pat atvirkštinį silpną ryšį tarp darbo užmokesčio ir pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų lygio parodo ir koreliacijos koeficiento reikšmė -0,251. Toliau multikolinearumo problema įvertinama atsižvelgiant ir į TOL bei VIF reikšmes, kurios pateiktos 12 lentelėje.

12 lentelė. Penktojo regresijos modelio multikolinearumo tikrinimas

	TOL	VIF
Emigrantai	0,849	1,177
Pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų	0,813	1,230
Darbo užmokestis	0,934	1,071

Iš 12 lentelės matyti, kad emigrantų TOL reikšmė yra 0,849, pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų – 0,813, o darbo užmokesčio – 0,934. Taigi visos TOL reikšmės yra daugiau už 0,25. Vertinant nepriklausomų kintamųjų – emigrantų, pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų ir darbo užmokesčio VIF reikšmes, jos yra mažesnės už 4, ir atitinkamai lygios 1,177, 1,230 ir 1,071. Tai reiškia, kad visi multikolinearumo problemos vertinimo kriterijai įrodo, jog ši problema sudarytam modelyje neegzistuoja ir sudarytas modelis yra tinkamas tolimesnei analizei. Taigi toliau atliekant modelio vertinimą atsižvelgiama į Fišerio statistikos tikimybės reikšmę, kuri lygi 0,000, o tai parodo egzistuojančią priklausomybę tarp nepriklausomų kintamųjų ir nedarbo lygio. Modifikuoto determinacijos koeficiento reikšmė lygi 0,994. Tai reiškia, kad 98,9 proc. nedarbo lygio kitimo galima paaiškinti emigrantų skaičiaus, pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų ir darbo užmokesčio rodiklių kitimu. Toliau sudaroma modelio lygtis, nusakanti analizuojamo nedarbo lygio priklausomybę nuo analizuojamų nepriklausomų kintamųjų.

$$Y = -62,227 - 0,00016 \times x_1 + 100,295 \times x_2 - 0,024 \times x_3$$

čia: Y – nedarbo lygis,

x_1 – emigrantai;

x_2 – pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų;

x_3 – darbo užmokestis.

Iš šios lygties matyti, kad konstanta lygi -62,227 ir ji parodo nedarbo lygio dalį, nepriklausančią nuo emigrantų, pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų ir darbo užmokesčio kitimo. Taip pat iš lygties matyti, kad emigrantų skaičiui išaugus vienu vienetu, nedarbo lygis šalyje sumažėja. Didėjant emigrantų skaičiui, nedarbo lygis šalyje mažėja dėl to, kad lietuviai ilgą laiką neradę darbo savo šalyje išvyksta į kitą šalį ir taip mažėja nedarbo lygis. Pajamų pasiskirstymui tarp vyrų ir moterų padidėjus vienu vienetu nedarbo lygis šalyje taip pat padidėja. Dalis moterų matydamos, kad už tą patį darbą gauna mažesnę atlyginimą nei vyrai, nusprendžia persikelti į šešėlinę darbo rinką, siekiant uždirbti daugiau, o tai didina nedarbo lygį. Darbo užmokesčiui padidėjus vienu vienetu, nedarbo lygis šalyje sumažėtų 0,024. Darbo užmokesčiui padidėjus žmonės tampa labiau motyvuoti ir bedarbiai, kurie ilgą laiką nerado darbo su tenkinančiu atlyginimu įsilieja į darbo rinką, o taip mažėja nedarbo lygis šalyje.

Taigi regresinės analizės rezultatai atskleidė, kad vieni veiksniai daro teigiamą, o kiti neigiamą įtaką Lietuvos darbo rinkos rodikliams. Bedarbių skaičiaus mažėjimą šalyje lemia emigrantų skaičiaus didėjimas ir darbo užmokesčio augimas. Didėjant pajamų pasiskirstymui tarp vyrų ir

moterų bedarbių skaičius šalyje didėja. Darbo jėgos skaičiaus mažėjimą sąlygoja imigrantų skaičiaus didėjimas, o darbo jėgos skaičius didėja tuomet, kai didėja gimstamumas šalyje. Darbo jėgos aktyvumo lygio didėjimą lemia didėjantis gyventojų gyvenamosios vietos pasiskirstymas, o vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės ilgėjimas aktyvumo lygį šalyje mažina. Užimtumo lygio kitimą sąlygoja nedarbo socialinio draudimo išmokų dydis ir darbo užmokestis. Padidėjus socialinio draudimo išmokų dydžiui užimtumo lygis šalyje sumažėja, o padidėjęs darbo užmokestis šalyje lemia užimtumo lygio didėjimą. Na ir paskutinis vertintas darbo rinkos rodiklis – nedarbo lygis. Jo didėjimą lemia pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų didėjimas, o nedarbo lygį mažina emigrantų skaičiaus ir darbo užmokesčio didėjimas.

4.4. Lietuvos darbo rinkos tendencijos

Atlikus Lietuvos darbo rinkos veiksnių ir probleminių sričių vertinimą galima išryškinti Lietuvos darbo rinkos tendencijas. Atliktas tyrimas parodė, kad Lietuvoje bedarbių skaičiaus mažėjimą lemia darbo užmokesčio augimas, tačiau bedarbių skaičiaus didėjimą lemia emigrantų skaičiaus ir pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų nelygybės didėjimas. Darbo užmokesčiui didėjant, žmonės tampa labiau motyvuoti dirbti už didesnę atlyginimą, kadangi jaučiasi labiau įvertinti, taip pat pagerėjusi finansinė padėtis lemia žmonių perkamosios galios padidėjimą, todėl norinčių dirbti vis daugėja, o bedarbių skaičius mažėja. Taip pat bedarbių skaičius mažėja, kai vis daugiau žmonių iš šalies emigruoja. Tai parodo, kad šalį palieka bedarbiai, ieškodami geresnių gyvenimo sąlygų ir ilgą laiką nerado darbo šalyje. Taip pat Lietuvoje pajamų nelygybės pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų didėja, todėl vis daugiau moterų, matydamos tokią situaciją darbo rinkoje, nusprendžia nedirbti ir gyventi iš socialinių bedarbio pašalpų, kurios tampa artimos gaunamam atlyginimui. Tas ypač aktualu, jei įsidarbinus mokamas tik minimalus mėnesio darbo užmokestis. Pagal Lietuvos statistikos departamento (2019) pateikiamus duomenis, pastaraisiais metais darbo užmokestis didėjo, tačiau tiek emigrantų skaičius, tiek pajamų nelygybės pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų didėjo, tad tai gali sąlygoti bedarbių skaičiaus augimą ir ateityje.

Darbo jėgos skaičiaus mažėjimą Lietuvoje lemia nuolat augantis imigrantų skaičius ir gimstamumo mažėjimas. Nors imigrantų skaičiui daugėjant gyventojų skaičius didėja, tačiau darbo jėgos skaičius mažėja, kadangi į šalį atvyksta vis daugiau iki darbinio amžiaus ir pensinio amžiaus gyventojų. Todėl darbo jėgos procentinė dalis tarp visų gyventojų mažėja. Taip pat dalis imigrantų atvykę iš mažiau išsivysčiusių šalių, ieškodami geresnių gyvenimo sąlygų, net neieško darbo, norėdami gauti socialines bedarbio išmokas ir kitas valstybės paramas. Gimstamumo mažėjimas taip pat lemia darbo jėgos skaičiaus mažėjimą. Kiekvienais metais mažėjantis gimusiųjų skaičius lemia mažesnį jaunimo skaičių ir potencialios darbo jėgos skaičių.

Reikia pabrėžti, kad Lietuvoje gyventojų gyvenamosios vietos pasiskirstymo tarp miesto ir kaimo netolygumas didėja, o tai lemia darbo jėgos aktyvumo didėjimą. Tai reiškia, kad žmonėms persikėlus gyventi iš kaimo į miestą lengviau rasti darbą, kadangi yra labiau išvystyta pramonė, kuriama daugiau darbo vietų, sudaromos geresnės kvalifikacijos kėlimo galimybės bei karjeros galimybės. Dėl to ir darbo jėgos aktyvumo lygis padidėja. Tačiau vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė Lietuvoje ilgėja, o tai lemia ir darbo jėgos aktyvumo mažėjimą. Žmonių gyvenimo trukmei ilgėjant susiduriama su visuomenės senėjimo problema, todėl valstybei yra sunku išlaikyti vyresnio amžiaus žmones. Vyriausybės sprendimai vėlinti pensinį amžių, negali išspręsti šios problemos, nes, viena vertus, vyresnio amžiaus žmonės yra fiziškai silpnesni ir nusprendžia pasitraukti iš darbo rinkos anksčiau, kas lemia darbo jėgos aktyvumo lygio sumažėjimą. Antra vertus, Lietuvoje egzistuoja darbdavių neigiamas požiūris į vyresnio amžiaus darbuotojus, todėl

jiems yra sudėtinga susirasti darbą ir labai dažnai prieš pensinio amžiaus gyventojai papildo bedarbių gretas.

Nors augantis darbo užmokestis Lietuvoje didina užimtumo lygį, tačiau didėjančios socialinio draudimo išmokos skatina gyventojus pasyviai dalyvauti darbo rinkoje ir taip sumažėja užimtumo lygis. Didėjant darbo užmokesčiui žmonės tampa labiau motyvuoti dirbti, kadangi gauna didesnes pajamas, gali sau leisti daugiau įsigyti prekių ar paslaugų ir taip gerinti savo gyvenimo kokybę. Tačiau didėjant atlyginimui, didinamos ir bedarbių socialinio draudimo išmokos, siekiant mažinti pajamų nelygybę šalyje. Būtent dėl didesnių bedarbių išmokų žmonės nusprendžia nedirbti, kadangi gali gauti pajamas nedirbdami ir taip mažėja užimtumo lygis Lietuvoje.

Nedarbo lygio kitimą šalyje lemia keletas veiksnių. Emigrantų skaičiaus didėjimas ir darbo užmokesčio didėjimas mažina nedarbo lygį šalyje, tačiau spartesniam nedarbo lygio mažėjimui trukdo didėjantis pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų. Didėjantis emigrantų skaičius dirbtinai mažina nedarbo lygį šalyje, kadangi iš šalies išvykstant gyventojams, kurie ilgą laiką nerado darbo Lietuvoje, registruojamas mažesnis nedarbo lygis. Tai reiškia, kad nepaisant to, jog nebuvo įdarbinta daugiau darbuotojų, nedarbo lygis vis tiek mažėja didėjant emigrantų srautams. Pajamų pasiskirstymui tarp vyrų ir moterų padidėjus, išauga ir nedarbo lygis šalyje, kadangi vis daugiau moterų nusprendžia pasitraukti iš oficialiosios darbo rinkos į šešėlinę darbo rinką, kur dirbant tą patį darbą gautų didesnes pajamas. Be to, darbo užmokesčiui padidėjus, nedarbo lygis taip pat mažėja, nes žmonės tampa labiau motyvuoti ir bedarbiai įsilieja į darbo rinką, kurie ilgą laiką nerado darbo su tenkinančiu atlyginimu.

Tačiau aptariant Lietuvos darbo rinkos tendencijas neužtenka remtis tik gautais empirinio tyrimo rezultatais, kadangi vyraujantis šešėlis (oficiali statistika ne visuomet atspindi realią situaciją darbo rinkoje) ir darbų sezoniskumas gali iškreipti tikslus rezultatus. Numatant Lietuvos darbo rinkos ateities tendencijas, itin svarbu atsižvelgti į ketvirtąją pramonės revoliuciją. Kaip žinia, pirmosios trys pramonės revoliucijos atnešė daug išradimų žmonijai – vandens ir garo galios panaudojimas, elektros energija ir skaitmenizacija. Su kiekviena revoliucija yra tobulinama socialinė, ekonominė, aplinkosauginė ir politinė sistema, kurios keičia ir žmonių gyvenimą. Ketvirtoji pramonės revoliucija išsiskiria dar viena naujove – robotizacija. Būtent robotizacija itin sparčiai keičia žmonių darbus, o tai lemia ir pokyčius darbo rinkoje. Tobulėjant technologijoms, žmonių darbas yra automatizuojamas, todėl nenumaldomai keičiasi ir darbuotojams keliami reikalavimai. Rinkoje vis daugiau reikia kūrybingų ir kritiškų žmonių, sugebančių greitai spręsti iškilusias problemas ir randančių geriausius prisitaikymo būdus pokyčiams. Tačiau svarbus aspektas, keliantis grėsmę Lietuvos darbo rinkai – senėjanti visuomenė. Mažėjant gimstamumui, ilgėjant gyvenimo trukmei ir didėjant emigracijos mastams, Lietuvoje santykinai didėja vyresnio amžiaus gyventojų skaičius. Kaip žinia, vyresnio amžiaus žmonės yra mažiau linkę investuoti į kvalifikacijos kėlimą ar persikvalifikavimą, taip pat sunkiau prisitaiko prie naujovių, todėl didelei daliai darbo jėgos sunku prisitaikyti prie ketvirtosios pramonės revoliucijos pokyčių. Dar reikia nepamiršti, kad darbdaviai į vyresnius darbuotojus žiūri pakankamai skeptiškai. Tai lemia vyresnio amžiaus žmonių nedarbo lygio augimą, todėl itin svarbu keisti socialinę politiką šalyje, skatinant gyventojus nuolat ugdyti savo kvalifikaciją, keisti darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus darbuotojus. Siekiant išlaikyti pusiausvyrą darbo rinkoje, Lietuvoje būtina keisti ir švietimo sistemą, siekiant ugdyti darbo rinkai specialistus su reikalinga kvalifikacija bei savybėmis. Taip pat palengvinti ir skatinti darbuotojus patiems kurtis sau darbo vietas, kadangi robotizacijai keičiant žmonių darbus, įmonėms reikia vis mažiau samdomų darbuotojų, todėl sparčiai auga laisvai samdomų specialistų gretos. Šiuos iššūkius Lietuvos darbo rinkoje bandoma spręsti laikantis darnaus vystymosi tikslų, o vienas iš jų yra ne tik skatinti tvarią ekonomiką, bet ir produktyvų aprūpinimą tinkamu darbu kiekvienam

gyventojui. Tačiau norint įgyvendinti šį tikslą ir lengviau prisitaikyti prie ketvirtosios pramonės revoliucijos pokyčių, Lietuvoje būtina keisti socialinę-ekonominę politiką šalyje, pirmiausiai keičiant Lietuvos darbo rinkos reguliavimą, socialinių pašalpų sistemą, taip pat keičiant švietimo sistemą, mokymo programas stengiantis greičiau pritaikyti prie darbo rinkos pokyčių. Taip pat svarbu sudaryti palankesnes sąlygas susikurti sau darbo vietą ne tik jaunimui, bet ir vyresnio amžiaus žmonėms.

Taigi Lietuvos darbo rinką veikia įvairūs ekonominiai, politiniai, geografiniai, socialiniai ir demografiniai veiksniai. Dėl to darbo rinkoje yra susiduriama su įvairiomis problemomis, kurių mastai ir opumas skiriasi atskirose Lietuvos apskrityse. Lietuvoje pagrindinės problemos yra ilgalaikis nedarbas ir jaunimo nedarbas, taip pat neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika ir kvalifikuotos darbo jėgos stoka. Taip pat kai kuriose apskrityse vis dar vyrauja diskriminacija darbo rinkoje, protų nutekėjimas bei šėšėlinė darbo rinka. Nors darbo rinkos rodiklių kitimas rodo gerėjančią situaciją darbo rinkoje, tačiau vis dar pastebimos probleminės sritys. Empirinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad bedarbių skaičiaus kitimą šalyje sąlygoja emigrantų skaičiaus, darbo užmokesčio ir pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų kitimas. Darbo jėgos skaičiaus kitimui įtakos turi gimstamumas ir imigrantų skaičiaus kitimas. Darbo jėgos aktyvumo lygio kitimą lemia gyventojų gyvenamosios vietos pasiskirstymas tarp miesto ir kaimo bei vidutinės gyvenimo trukmės kitimas. Užimtumo lygis Lietuvoje kinta keičiantis nedarbo socialinio draudimo išmokų dydžiui ir darbo užmokesčiui. Nedarbo lygio kitimui įtakos turi emigrantų skaičiaus kitimas ir darbo užmokesčio bei pajamų pasiskirstymo tarp vyrų ir moterų kitimas. Tačiau nepaisant statistinių duomenų rezultatų, svarbu yra atsižvelgti į gyventojų senėjimo problemos opumą ir ketvirtosios pramonės revoliucijos iššūkius, lemiančius skaudžius pokyčius darbo rinkoje. Norint spręsti šias problemas, reikėtų įgyvendinti darnaus vystymosi tikslus, keičiant socialinę-ekonominę politiką šalyje, kuriant priimtinesnę ir palankesnę darbo rinką visuomenei, tuo pačiu siekiant ir tvaraus šalies ekonomikos augimo.

Išvados

1. Atlikus darbo rinkoje vyraujančių problemų analizę, nustatyta, kad globalioje darbo rinkoje vyraujančios pagrindinės problemos yra ilgalaikis nedarbas, jaunimo nedarbas, kvalifikuotos darbo jėgos stoka, nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius, diskriminacija darbo rinkoje ir pajamų nelygybė tarp vyrų ir moterų bei šešėlinė darbo rinka. Tačiau šių problemų mastai ir opumas skiriasi atskirose valstybėse ir regionuose. Mažiau išsivysčiusiuose regionuose labiau susiduriama su šešėline darbo rinka, pastebimas didesnis nedarbo lygis. Išsivysčiusios šalys labiau susiduria su kvalifikuotos darbo jėgos stoka ir nekvalifikuotų darbuotojų pertekliumi. Jaunimo nedarbas ir diskriminacija darbo rinkoje yra opi problema daugelyje pasaulio šalių.
2. Darbo rinkos teorinė analizė atskleidė, kad darbo rinka yra labai sudėtinga sistema, kuri apima svarbiausius elementus – darbą, darbo rinkos subjektus (darbuotoją ir darbdavį), darbo paklausą ir pasiūlą. Siekiant užtikrinti subalansuotą darbo rinką yra taikoma aktyvi arba pasyvi darbo rinkos reguliavimo politika. Be to, darbo rinka yra jautri įvairių veiksnių pokyčiams, kurie skirstomasi į vidinius ir išorinius. Vidiniai veiksniai yra nuo kiekvieno individo ir jo elgsenos priklausantys veiksniai, o išoriniai apima ekonominius, geografinius, demografinius, politinius ir socialinius veiksnius. Visų šių veiksnių kitimas sąlygoja pokyčius darbo rinkoje, įvairių problemų atsiradimą ir pagrindinių darbo rinką apibūdinančių rodiklių – užimtumo, nedarbo, bedarbių ir darbo jėgos bei darbo jėgos aktyvumo lygio kitimą.
3. Įvairių mokslininkų atlikti tyrimai atskleidė, kad pagrindines darbo rinkoje vyraujančias problemas sukelia įvairūs veiksniai – intensyvi technologijų plėtra, neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika ir jos priemonės, darbo užmokestis, darbuotojų kvalifikacija ir išsilavinimas bei patirties trūkumas, dideli emigracijos srautai, visuomenės senėjimas, socialinės garantijos ir švietimo sistema. Šie veiksniai sąlygoja darbo rinkos problemas, kurios neleidžia darbo rinkai efektyviai funkcionuoti, pradeda augti nedarbo lygis, mažėja užimtumas ir darbo jėgos aktyvumo lygis, o visa tai lemia lėtesnį ekonomikos augimą.
4. Atsižvelgus į įvairių autorių atliktų tyrimų rezultatus, buvo sudaryta tyrimo metodologija, pagal kurią atliktas tyrimas vertinant Lietuvos darbo rinkos veiksnius ir problemines sritis. Lietuvos darbo rinkoje vyraujančių problemų ir darbo rinką veikiančių veiksnių identifikavimui atlikta ekspertinė apklausa. Koreliacinė analizė buvo naudojama nustatyti ar yra ryšys tarp darbo rinką veikiančių veiksnių ir darbo rinkos rodiklių, o regresinė analizė atlikta siekiant nustatyti, kaip atskiri veiksniai veikia darbo rinką.
5. Atlikus ekspertų apklausą buvo išryškintos pagrindinės Lietuvos darbo rinkoje vyraujančios problemos: ilgalaikis nedarbas, jaunimo nedarbas, diskriminacija darbo rinkoje, kvalifikuotos darbo jėgos stoka, neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika, šešėlinė darbo rinka ir protų nutekėjimas. Ekspertinis vertinimas parodė, kad problemų mastai ir opumas skiriasi atskirose Lietuvos apskrityse. Nors analizuojami darbo rinkos rodikliai atskleidė pastaraisiais metais gerėjančią darbo rinkos situaciją, tačiau empirinio tyrimo metu buvo nustatyta labiausiai Lietuvos darbo rinką veikiantys veiksniai ir jų įtaka. Didėjant darbo užmokesčiui ir emigrantų skaičiui, bedarbių skaičius šalyje mažėja, tačiau didėjant pajamų tarp vyrų ir moterų pasiskirstymo netolygumui, bedarbių skaičius didėja. Darbo jėgos skaičiaus mažėjimą lemia imigrantų skaičiaus didėjimas ir gimstamumo mažėjimas. Darbo jėgos aktyvumo lygio didėjimą lemia didėjantis gyventojų gyvenamosios vietos pasiskirstymas, tačiau ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei darbo jėgos aktyvumas mažėja. Užimtumo lygis šalyje mažėja, kai padidėja socialinio draudimo išmokų dydis, tačiau padidėjęs darbo užmokestis lemia užimtumo lygio didėjimą. Nedarbo lygis mažėja, šalyje mažėjant emigrantų skaičiui ir

didėjant darbo užmokesčiui, tačiau pajamų pasiskirstymui tarp vyrų ir moterų didėjant, nedarbo lygis didėja.

6. Pagal empirinio tyrimo rezultatus ir Lietuvos darbo rinkos rodiklių kitimo tendencijas nustatyta, kad Lietuvoje pastaraisiais metais darbo užmokestis ir emigrantų skaičius didėjo ir tai lemia mažėjanti bedarbių skaičių, tačiau pajamų nelygybės pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų didėjo, tad tai gali sąlygoti bedarbių skaičiaus augimą ir ateityje. Darbo jėgos skaičiaus mažėjimą gali lemti nuolat didėjantis imigrantų skaičius ir gimstamumas. Darbo jėgos aktyvumą skatina gyventojų persikėlimas gyventi iš kaimo į miestą, tačiau spartesnį darbo jėgos aktyvumo lygio augimą stabdo vidutinės gyvenimo trukmės ilgėjimas bei visuomenės senėjimas. Emigrantų skaičiaus didėjimas ir darbo užmokesčio didėjimas mažina nedarbo lygį šalyje, tačiau spartesniam nedarbo lygio mažėjimui trukdo auganti pajamų nelygybė tarp vyrų ir moterų. Augantis darbo užmokestis Lietuvoje didina užimtumo lygį, tačiau didėjančios socialinio draudimo išmokos skatina gyventojus pasyviai dalyvauti darbo rinkoje ir taip sumažėja užimtumo lygis. Tačiau vertinant Lietuvos darbo rinkos tendencijas itin svarbu atsižvelgti į darbo rinkos pokyčius, kuriuos sąlygoja ketvirtoji pramonės revoliucija, nes tai gali sukelti didelį perversmą darbo rinkoje. Todėl pirmiausia reikia keisti švietimo sistemą Lietuvoje atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius, taip pat skatinti vyresnius žmones kurti sau darbo vietas bei keisti neefektyvią ir nemotyvuojančią pašalpų sistemą. Tad galima teigti, kad Lietuvoje siekiant geresnės situacijos darbo rinkoje reikia atsižvelgti į darbo rinkoje vyraujančias problemas ir darbo rinką veikiančius veiksnius bei keisti socialinę – ekonominę politiką Lietuvoje.

Literatūros sąrašas

1. Abraham, K. G., Sandusky, K., Haltiwanger, J., & Spletzer, J. (2016). The consequences of long term unemployment: Evidence from matched employer-employee data. *US Census Bureau Center for Economic Studies Paper No. CES-WP-16-40*.
2. Adlys, P., Ambrozaitienė, D., Kaminskienė, B., Svidlerienė, D., Kasparavičienė, L. ir Verikaitė, R. (2004). Lietuvos gyventojų skaičiaus prognozės 2005–2030 m. *Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Vilnius*.
3. Alfaro, L. (2016). Gains from foreign direct investment: Macro and micro approaches. *The World Bank Economic Review*, 30 (Supplement_1), S2-S15.
4. Andrikienė, L., & Vaičiūnienė, R. (2016). Lyčių nelygybė Lietuvoje: analizė ir vertinimas remiantis Lyčių lygybės indeksu 2015 (EIGE). *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 2016, nr. 7 (1), p. 33-52.
5. Avraamoya, E. M. (2012). The Labor Market and the System of Education. *Russian Education & Society*, 54(3), 43–62.
6. Baía, A., & Viveiros, H. (2017). Youth unemployment among university graduates in a depressed area in Portugal.
7. Bayrak, R., & Tatli, H. (2016). Short and long term analysis of some factors effecting youth unemployment in Turkey. *Theoretical & Applied Economics*, 23(3).
8. Barth, E., Kerr, S. P., & Olivetti, C. (2017). *The dynamics of gender earnings differentials: Evidence from establishment data* (No. w23381). National Bureau of Economic Research.
9. Bassanini, A., & Cingano, F. (2019). Before it gets better: the short-term employment costs of regulatory reforms. *ILR Review*, 72(1), 127-157.
10. Bekešienė, S. (2015). Duomenų analizės SPSS pagrindai. *Mokomoji knyga*.
11. Beržinskienė, D., & Gudienė, A. B. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1(17), 15-24.
12. Beržinskienė, D., & Stoškus, S. (2006). The research of work search method choice applying the cluster analysis. *Inžinerinė ekonomika*, 50-55.
13. Bielskytė, K., & Smilgienė, J. (2016). Moterų, auginančių vaikus, sunkumai derinant šeimą ir karjerą. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 2(46), 6-11.
14. Bremer, J. (2018). Youth Unemployment and Poverty in Egypt. *Poverty & Public Policy*, 10(3), 295-316.
15. Christiano, L. J., Eichenbaum, M. S., & Trabandt, M. (2016). Unemployment and business cycles. *Econometrica*, 84(4), 1523-1569.
16. Crépon, B., & Van Den Berg, G. J. (2016). Active labor market policies. *Annual Review of Economics*, 8, 521-546.
17. Damidavičius M., Pocius A. ir kt. (1998). Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora.
18. Damulienė, A. (2012). Ekonomikos svyravimų poveikis Lietuvos nedarbo lygiui 1998-2011 metais. *Societal innovations for global growth [elektroninis išteklius]*, 927-938.
19. Danilevičienė, I., & Lukšytė, V. (2017). Tiesioginių užsienio investicijų įtakos šalies ekonomikos konkurencingumui vertinimas. *Mokslas-Lietuvos ateitis: Verslas XXI amžiuje*, 9(2), 183-196.
20. Danilevičienė, I., & Lukšytė, V. (2017). Tiesioginių užsienio investicijų įtakos šalies ekonomikos konkurencingumui vertinimas. *Mokslas-Lietuvos ateitis: Verslas XXI amžiuje*, 9(2), 183-196.

21. Di Stasio, V., Bol, T., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs. *Research in Social Stratification and Mobility*, 43, 53-63.
22. Didžgalvytė, M., & Pukelienė, V. (2010). Protų nutekėjimas: užsienyje magistrantūros ar doktorantūros studijas baigusiųjų reemigracijos analizė ir vertinimas. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai. Applied economics: systematic research. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, T. 4, nr. 1, 2010.*
23. Domeij, D., & Flodén, M. (2001). *Labor supply elasticities and borrowing constraints*. Working paper.
24. Ethier, W. J. (2014). International trade and labor migration. In *THE FLOATING WORLD: Issues in International Trade Theory*(pp. 99-115).
25. Feld, L. P., & Schneider, F. (2010). Survey on the shadow economy and undeclared earnings in OECD countries. *German Economic Review*, 11(2), 109-149.
26. Feldmann, H. (2009). Geography and labor market performance. *Eastern Economic Journal*, 35(2), 190-208.
27. Garlauskaitė, A., & Zabaraukaitė, R. (2015). Lithuanian population aging factors analysis/Lietuvos gyventojų senėjimą lemiančių veiksnių analizė. *Mokslas–Lietuvos ateitis/Science–Future of Lithuania*, 7(2), 199-209.
28. Gižienė, V., Simanavičienė, Ž., & Jankauskaitė, J. (2008). Aukštojo mokslo finansavimo įtaka lietuvių darbo rinkai. *Ekonomika ir vadyba*, (13), 505-510.
29. Gražulis, V., & Gruževskis, B. (2007). Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos. *Viešoji politika ir administravimas*, (26), 45-54.
30. Grenčíková, A., Španková, J., & Habánik, J. (2017). Regional Disparities in Labor Force Migration abroad in Slovak Republic and in Czech Republic. *Economics & Sociology*, 10(3), 81-89.
31. Griņeviča, L., & Rivža, B. (2015). Legal framework of youth unemployment and entrepreneurship regulation in Latvia. *Regional Formation and Development Studies*, 15(1), 56-64.
32. Gruževskis, B., & Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (6), 174-189.
33. Hultman, B., & Hemlin, S. (2008). Self-rated quality of life among the young unemployed and the young in work in northern Sweden. *Work*, 30(4), 461-472.
34. Jakštienė, S. (2010). Labour market segmentation: theoretical aspect. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, (4), 53-63.
35. Jakutis, A.; Petraškevičius, V.; Stepanovas, A. ir kt. *Ekonomikos teorija*. Vilnius: 2007.
36. Jančiauskas, E. (2006). Valstybės darbo rinkos politika. *Vilnius: LKA*.
37. Jarulaitis, M. (2008). Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurispudencija ISSN 1392-6195*
38. Kamaraukaitė, V. (2009). *Žmonių, turinčių virš 50 metų, ir ilgalaikių bedarbių situacija darbo rinkoje* (Doctoral dissertation, Vilnius Gediminas Technical University).
39. Krivkovich, A., Robinson, K., Starikova, I., Valentino, R., & Yee, L. (2017). Women in the Workplace 2017. *Organization*.
40. Kwon, J., Lee, T., & Rhee, S. (2019). Work Capacity and Socially Sustainable Public Pension System in Aging Societies. *Policy*.

41. Laaksonen-Craig, S. (2004). Foreign direct investments in the forest sector: implications for sustainable forest management in developed and developing countries. *Forest Policy and Economics*, 6(3-4), 359-370.
42. Ladauskaitė, G., Karalevičienė, J., & Skunčikienė, S. (2015). Jaunimo nedarbo situacijos analizė ir perspektyvos. *STUDIES IN MODERN SOCIETY*, 211.
43. Laužadytė, A. (2014). Ilgalaikio nedarbo našta Lietuvos visuomenei. *Public Administration (16484541)*, 2(42).
44. Laužadytė, A., & Samoškaitė, G. (2013). Darbo rinka Lietuvoje: Situacija ir politika. *Public Administration (16484541)*, 1(37).
45. Liu, J. X., Goryakin, Y., Maeda, A., Bruckner, T., & Scheffler, R. (2017). Global health workforce labor market projections for 2030. *Human resources for health*, 15(1), 11.
46. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2005). Darbo sutarties rūšių išskyrimas ir jų nustatymas. *Jurisprudencija*, 74(66), 5-12.
47. Martinkus, B., & Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Technologija.
48. Martinkus, B., & Beržinskienė, D. (2007). Darbo rinkos rodiklių pokyčių identifikavimas. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*.
49. Matuzienė, I., Petukienė, E., & Tījūnaitienė, R. (2004). Darbo motyvacija: kvalifikacijos kėlimo aspektas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, (3), 178-184.
50. McConnell, C. R., Brue, S. L., ir Flynn, S. M. (2009). *Economics: Principles, problems, and policies*. Boston McGraw-Hill/Irwin. G-15p.
51. McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer*, 32(2), 127-154.
52. Moskvina, J., & Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2011). Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika. *Vilnius: Technika*.
53. Mourshed, M., Farrell, D., & Barton, D. (2013). Education to employment: Designing a system that works. McKinsey & Company.
54. Nastav, B., & Bojnec, Š. (2007). The shadow economy in Bosnia and Herzegovina, Croatia, and Slovenia: the labor approach. *Eastern European Economics*, 45(1), 29-58.
55. Navickas, V. 2003. Europos Sąjungos rinkų ypatumai. Kaunas: Technologija.
56. Navickas, V., & Paulavičius, K. (1999). Darbo rinka. *Teorija ir valstybės politika*.
57. Pekarskienė, I., (2013). Gamybos veiksnių rinka. Kaunas: Technologija.
58. Peri, G. (2016). Immigrants, productivity, and labor markets. *Journal of Economic Perspectives*, 30(4), 3-30.
59. Perugini, C., & Selezneva, E. (2015). Labour market institutions, crisis and gender earnings gap in Eastern Europe. *Economics of transition*, 23(3), 517-564.
60. Petreski, M., Mojsoska-Blazevski, N., & Bergolo, M. (2017). Labor-market scars when youth unemployment is extremely high: evidence from Macedonia. *Eastern European Economics*, 55(2), 168-196.
61. Pietschmann, I., Kapsos, S., Bourmpoula, E., Sajaia, Z., & Lokshin, M. (2016). *Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data*. The World Bank.
62. Pocius, A., & Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija, sociologija*, 1, 43-48.
63. Pukelienė, V., Glinskienė, R., & Beržinskienė, D. (2007). Darbo jėgos migracija: globalinis aspektas. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 2, 49-64.

64. Raguckienė, L., & Staponienė, V. (2016). Moterų ir vyrų darbo užmokestis: situacija ir tendencijos.
65. Samuolis, G. (2001). Tiesioginės užsienio investicijos ir jų apskaitos įmonėje ypatumai. *Ekonomika*, 53, 93-103.
66. Schneider, F. (2014). The shadow economy and shadow labor force: a survey of recent developments.
67. Simanavičienė, A., & Užkurytė, L. (2009). Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. *Ekonomika ir vadyba*, (14), 940-946.
68. Sipavičienė, A., & Jeršovas, M. (2010). Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika Lietuvoje. Lietuvos socialinių tyrimų institutas.
69. Skaržinskaitė, M. (2017). Demografinių veiksnių įtakos Lietuvos ekonomikai vertinimas. *Teorija Ir Praktika: Studentiškos įžvalgos: Tarptautinė Studentų Konferencija*, 48-56.
70. Skaržinskaitė, M. (2018). Protų nutekėjimas: Situacija Baltijos šalyse. *Teorija Ir Praktika: Studentiškos įžvalgos : Tarptautinė Studentų Konferencija*, 148-158.
71. Snieška, V., Baumilienė, V., Bernatonytė, D., Čiburienė, J., Juozapavičienė, A., Kavaliauskienė, V., ... ir Urbonas, J. (2011). Makroekonomika. Kaunas: Technologija.
72. Streikutė, A., ir Šnapštienė, R. (2006). Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis makroekonomikos teorijų aspektu. *Jaunųjų mokslininkų darbai Nr.2(9)*.
73. Šileika, A., ir Andriušaitienė, D. (2007). Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas. *Business: Theory & Practice*, 8(1).
74. Vetlov, I., & Virbickas, E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *Pinigų studijos*, 1(16), 5-22.
75. Žalimienė, L. (2011). „Socialiai remtini“, „socialinės rizikos“, „globotiniai“... Kokią visuomenę konstruoja Lietuvos socialinės paramos politika?. *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 2(1), 49-60.
76. Žaptorius, J. (2005). Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras. *Filosofija. Sociologija*, 4, 53-61.
77. Žiogelytė, L. (2012). Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(26), 6-16.
78. Žukauskas, V. (2013). Lietuvos šešėlinė ekonomika. *Vilnius, Lietuvos laisvosios rinkos institutas, ISSN 2335-8637*.
79. Žukauskas, V. (2014). Lietuvos šešėlinė ekonomika. *Vilnius, Lietuvos laisvosios rinkos institutas, ISSN, 2335-8637*.

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Amadeo, K. (2018). Labor, One of the Four Factors of Production. [žiūrėta 2019-03-13]. Prieiga per internetą <https://www.thebalance.com/labor-definition-types-and-how-it-affects-the-economy-3305859>
2. Amadeo, K. (2019). Seven Causes of Unemployment. [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą <https://www.thebalance.com/causes-of-unemployment-7-main-reasons-3305596>
3. Amadeo, K. (2019). Types of unemployment. [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą <https://www.thebalance.com/types-of-unemployment-3305522>
4. Ashe-Edmunds, S. (2019). What Is the Difference Between Formal and Informal Working? [žiūrėta 2019-02-19]. Prieiga per internetą <https://smallbusiness.chron.com/difference-between-formal-informal-working-73585.html>
5. Connell, B. (2018). 6 Types of Unemployment and What Makes Them Different. [žiūrėta 2019-02-15]. Prieiga per internetą <https://www.thestreet.com/personal-finance/education/types-of-unemployment-14721084>
6. Demjankova, Ž. (2013). Darbo jėgos aktyvumo lygio rodiklio kokybės aprašas. [žiūrėta 2019-02-19]. Prieiga per internetą https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/1204971/DJ_aktyvumo_lygio_RKA_2011_I_IV.pdf/e1509b53-c67f-4c75-b50a-cab46fee92df
7. Eurofound (2015). EXCS: European Working Conditions Survey. [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
8. Eurostat (2019). Employment and activity by sex and age - annual data. [žiūrėta 2019-03-20]. Prieiga per internetą http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en
9. International Labour Organization (2018). More than 60 per cent of the world's employed population are in the informal economy. [žiūrėta 2019-02-13]. Prieiga per internetą https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627189/lang-en/index.htm
10. Kenton, W. (2018). Labor Market. What is the Labor Market. [žiūrėta 2019-03-13]. Prieiga per internetą <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-market.asp>
11. Kumpikaitė – Valiūnienė, V. (2017). Ketvirtoji emigracijos banga. Kaltas euras? [žiūrėta 2017-04-11]. Prieiga per internetą <http://ktu.edu/lt/ekonomikos-ir-verslo-fakultetas/naujiena/kas-vis-dar-skatina-begti-lietuvos-0>
12. Lietuvos Respublikos finansų ministerija (2019). Biudžetas. [žiūrėta 2019-02-26]. Prieiga per internetą <https://finmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/biudzetas>
13. Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerija (2019). Užsienio prekybos reguliavimas. [žiūrėta 2019-02-22]. Prieiga per internetą <https://zum.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/zemes-ir-maisto-ukis/maisto-pramone/mesos-pramone/galvijienos-kaulienos-avienos-paukstienos-ir-kausiniu-rinkos-organizavimo-priemones/uzsienio-prekybos-reguliavimas>
14. Lietuvos statistikos departamentas (2019). Statistinių rodiklių analizė. [žiūrėta 2019-03-22]. Prieiga per internetą <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize1>
15. Manpower Group (2018). 2018 Talent Shortage Survey. Solving the Talent Shortage [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą https://www.manpowergroup.co.uk/wp-content/uploads/2018/07/MG_TalentShortage2018.pdf

16. Paulauskas, D. (2017). Lyčių nelygybė darbo rinkoje. [žiūrėta 2019-03-10]. Prieiga per internetą http://ivairovesnamai.lt/uploads/8/6/1/6/8616620/lyciu_nelygybe_darbo_rinkoje.pdf
17. Phillips, P. (2013). Labour market. [žiūrėta 2019-03-14]. Prieiga per internetą <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/labour-market>
18. Schumann, F. (2018). A new solution to the skilled workers shortage [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą <https://www.gallup.com/workplace/240584/new-solution-skilled-workers-shortage.aspx>
19. Surbhi, S. (2015). Difference Between Salary and Wages [žiūrėta 2019-02-18]. Prieiga per internetą <https://keydifferences.com/difference-between-salary-and-wages.html>
20. The World Bank (2019). Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24) (modeled ILO estimate). [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą <https://data.worldbank.org/indicator/sl.uem.1524.zs?start=2000>
21. The World Bank (2019). Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate). [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2018&start=2000>
22. The United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (2005). Labour market trends and implications of regional integration. [žiūrėta 2019-03-10]. Prieiga per internetą <https://www.cepal.org/en/publications/27581-labour-market-trends-and-implications-regional-integration>
23. Užimtumo tarnyba (2018). Kas gali būti laikomas bedarbiu, nedirbančiu asmeniu, ūkininku, žemės ūkio veiklos subjektu? [žiūrėta 2019-02-19]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/Informacija/Patarimai/PatarimaiIeskantiemsDarbo/Puslapiai/kas_gali_buti_laikomas.aspx
24. World Economic Forum (2018). The global gender gap report 2018 [žiūrėta 2019-03-10]. Prieiga per internetą http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
25. Zagorsky, L. (2018) What is full employment? An economist explains the latest jobs data. [žiūrėta 2019-02-13]. Prieiga per internetą <http://theconversation.com/what-is-full-employment-an-economist-explains-the-latest-jobs-data-95908>

Priedai

1 priedas. Ekspertinės apklausos klausimai

Lietuvos darbo rinkos analizė

Laba diena, kreipiuosi į jus prašydama atsakyti į pateiktus anketos klausimus.

Esu Monika Skaržinskaitė Kauno Technologijos Universiteto ekonomikos programos magistro baigiamojo kurso studentė. Savo baigiamajame darbe atlieku tyrimą, kuriuo siekiu nustatyti, Lietuvos darbo rinkoje vyraujančias problemas ir veiksnius, veikiančius darbo rinką. Jūsų kaip ekspertų nuomonė yra labai svarbi atliekant šį tyrimą.

Iš anksto esu dėkinga už Jūsų pateiktus atsakymus. Užpildyti anketą užtruksite vos 5 minutes.

Šios anketos rezultatai viešai nepublikuojami

1. Kokio apskrityje dirbate?

Pasirinkite vieną atsakymą

- Alytaus
- Klaipėdos
- Panevėžio
- Tauragės
- Utenos
- Kauno
- Marijampolės
- Šiaulių
- Telšių
- Vilniaus

2. Kokios pagrindinės darbo rinkos problemos vyrauja Jūsų apskrityje?

Pasirinkite kelis tinkamus atsakymus

- Ilgalaikis nedarbas
- Jaunimo nedarbas
- Diskriminacija darbo rinkoje
- Kvalifikuotos darbo jėgos stoka
- Nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius
- Neefektyvi darbo rinkos reguliavimo politika (nemotyvuojanti pašalpų sistema)
- Perteklinė darbo rinka (darbo pasiūla gerokai didesnė už paklausą)
- Šešėlinė darbo rinka
- Protų nutekėjimas
- Kitas variantas (įrašykite)

3. Kokie rodikliai, Jūsų nuomone, geriausiai apibūdina situaciją darbo rinkoje?

Pasirinkite kelis tinkamus atsakymus

- Užimtumas
- Nedarbo lygis
- Bedarbių skaičius
- Darbo jėgos skaičius
- Darbo jėgos aktyvumo lygis
- Kitas variantas (įrašykite)

4. Kokie veiksniai, Jūsų manymu, labiausiai veikia darbo rinką ir jos rodiklius Jūsų apskrityje?

Įvertinkite skalėje nuo 1 iki 5. 1 – mažiausiai reikšmingas, 5 – labai reikšmingas

	1	2	3	4	5
Lietuvos geografinė padėtis					
Gyventojų gyvenamoji vieta (miestas ar kaimas)					
Gyventojų išsilavinimas					
Šalies kultūra					
Gyventojų sveikatos būklė					
Vyriausybės politika (minimalus atlyginimas, mokesstinė sistema ir kita)					
BVP vienam gyventojui					
Tiesioginės užsienio investicijos					
Infliacija					
Emigracija					
Imigracija					
Gimstamumas					

Kokie veiksniai, Jūsų manymu, veikia darbo rinką (be pateiktų 4 klausime)?

Pateikite savo variantą ir įvertinkite pateikto veiksnio poveikį darbo rinkai skalėje nuo 1 iki 5. 1 – mažiausiai reikšmingas, 5 – labai reikšmingas. Jei manote, kad visi darbo rinką veikiantys veiksniai pateikti 4 klausime - pereikite prie kito klausimo.

5. Kurie veiksniai, Jūsų nuomone, darbo rinką veikia teigiamai, o kurie neigiamai?

Priskirkite kiekvienam veiksmui tinkamiausią atsakymo variantą

	Teigiamai	Neigiamai	Neturi įtakos
Lietuvos geografinė padėtis			
Gyventojų gyvenamoji vieta (miestas ar kaimas)			
Gyventojų išsilavinimas			
Šalies kultūra			
Gyventojų sveikatos būklė			
Vyriausybės politika (minimalus atlyginimas, mokesstinė sistema ir kita)			
BVP vienam gyventojui			
Tiesioginės užsienio investicijos			
Infliacija			
Emigracija			
Imigracija			
Gimstamumas			

Kokie veiksniai, Jūsų manymu, veikia darbo rinką (be pateiktų 5 klausime)?

Pateikite savo variantą ir papildykite atsakymą kaip pateiktas veiksnys daro įtaką darbo rinkai - teigiamai ar neigiamai. Jei manote, kad visi teigiamai/neigiamai darbo rinką veikiantys veiksniai pateikti 5 klausime - palikite šį klausimą neatsakytą.

2 priedas. Koreliacinės analizės rezultatai

Correlations

		Bedarbiai	Darbo jega	Darbo jegos aktyvumo lygis	Uzimtumas, proc.	Nedarbo lygis, proc.
BVP vienam gyventojui, EUR	Pearson Correlation	-.689*	-.851**	.930**	.898**	-.662*
	Sig. (2-tailed)	.028	.002	.000	.000	.037
Nedarbo socialinio draudimo ismokų dydžiai, EUR	Pearson Correlation	.759*	.561	-.445	-.722*	.742*
	Sig. (2-tailed)	.011	.092	.198	.019	.014
Tiesiogines užsienio investicijas, eur	Pearson Correlation	-.527	-.878**	.962**	.797**	-.498
	Sig. (2-tailed)	.117	.001	.000	.006	.143
Emigrantai	Pearson Correlation	-.656*	.133	.038	-.439	.653*
	Sig. (2-tailed)	.040	.715	.918	.204	.041
Imigrantai	Pearson Correlation	-.443	-.932**	.752*	.627	-.402
	Sig. (2-tailed)	.200	.000	.012	.052	.250
Sodros biudžetas (VSD, PSD)	Pearson Correlation	-.573	-.335	.706	.637	-.573
	Sig. (2-tailed)	.179	.463	.076	.124	.179
Pajamų pasiskirtymas tarp vyrų ir moterų	Pearson Correlation	.736*	-.075	.049	-.501	.752*
	Sig. (2-tailed)	.015	.836	.892	.140	.012
Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė	Pearson Correlation	-.243	-.827**	.954**	.595	-.212
	Sig. (2-tailed)	.498	.003	.000	.070	.556
Darbo užmokestis, EUR	Pearson Correlation	-.727*	-.642*	.908**	.929**	-.714*
	Sig. (2-tailed)	.017	.045	.000	.000	.020
Infliacija	Pearson Correlation	-.273	.465	-.586	-.065	-.295
	Sig. (2-tailed)	.445	.176	.075	.859	.408
Gimstamumas	Pearson Correlation	.132	.716*	-.597	-.347	.100
	Sig. (2-tailed)	.717	.020	.068	.326	.783
Išsilavinusių žmonių skaičius	Pearson Correlation	.439	.917**	-.967**	-.734*	.405
	Sig. (2-tailed)	.204	.000	.000	.016	.246
Gyventojų skaičius salyje	Pearson Correlation	.408	.914**	-.963**	-.711*	.374
	Sig. (2-tailed)	.241	.000	.000	.021	.287
Gyventojų gyvenamoji vietovė	Pearson Correlation	-.563	-.596	.896**	.805**	-.550
	Sig. (2-tailed)	.090	.069	.000	.005	.099

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		BVP vienam gyventojui, EUR	Nedarbo socialinio draudimo ismokų dydžiai, eur	Tiesiogines užsienio investicijas, eur	Emigrantai	Imigrantai	Sodros biudžetas (VSD, PSD)	Pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų	Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė	Darbo užmokestis, EUR	Infliacija	Gimstamumas	Issilavinusių žmonių skaičius	Gyventojų skaičius salyje	Gyventojų gyvenamoji vietovė
BVP vienam gyventojui, EUR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.966** .007	.968** .000	-.184 .612	.818** .004	.670 .099	-.229 .525	.851** .002	.935** .000	-.353 .318	-.642* .045	-.944** .000	-.931** .000	.841** .002
Nedarbo socialinio draudimo ismokų dydžiai, EUR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.966** .007	1	.980** .003	.883* .047	-.761 .135	.948* .014	-.410 .494	.910* .032	.962** .009	.739 .154	-.557 .330	-.965** .008	-.949* .014	.362 .549
Tiesiogines užsienio investicijas, eur	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.968** .000	.980** .003	1	-.077 .833	.850** .002	.540 .211	-.031 .931	.933** .000	.887** .001	-.560 .092	-.648* .043	-.979** .000	-.979** .000	.868** .001
Emigrantai	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.184 .612	.883* .047	-.077 .833	1	-.335 .344	.505 .247	.385 .272	.139 .702	-.145 .689	-.395 .259	-.236 .511	.027 .942	.014 .969	-.055 .880
Imigrantai	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.818** .004	-.761 .135	.850** .002	-.335 .344	1	-.260 .573	.015 .967	.765** .010	.592 .071	-.511 .131	-.517 .126	-.871** .001	-.880** .001	.669* .034
Sodros biudžetas (VSD, PSD)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.670 .099	.948* .014	.540 .211	.505 .247	-.260 .573	1	-.320 .483	.739 .058	.743 .056	.389 .388	-.419 .350	-.692 .085	-.623 .135	.334 .464
Pajamų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.229 .525	-.410 .494	-.031 .931	.385 .272	.015 .967	-.320 .483	1	.287 .421	-.251 .484	-.531 .114	-.117 .748	-.077 .832	-.104 .776	-.184 .612
Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.851** .002	.910* .032	.933** .000	.139 .702	.765** .010	.739 .058	.287 .421	1	.788** .007	-.683* .030	-.693* .026	-.957** .000	-.962** .000	.767** .010
Darbo užmokestis, EUR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.935** .000	.962** .009	.887** .001	-.145 .689	.592 .071	.743 .056	-.251 .484	.788** .007	1	-.251 .483	-.532 .114	-.841** .002	-.820** .004	.844** .002
Infliacija	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.353 .318	.739 .154	-.560 .092	-.395 .259	-.511 .131	.389 .388	-.531 .114	-.683* .030	-.251 .483	1	.214 .554	.582 .078	.628 .052	-.602 .066
Gimstamumas	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.642* .045	-.557 .330	-.648* .043	-.236 .511	-.517 .126	-.419 .350	-.117 .748	-.693* .026	-.532 .114	.214 .554	1	.676* .032	.660* .038	-.283 .429
Issilavinusių žmonių skaičius	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.944** .000	-.965** .008	-.979** .000	.027 .942	-.871** .001	-.692 .085	-.077 .832	-.957** .000	-.841** .002	.582 .078	.676* .032	1	.998** .000	-.821** .004
Gyventojų skaičius salyje	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.931** .000	-.949* .014	-.979** .000	.014 .969	-.880** .001	-.623 .135	-.104 .776	-.962** .000	-.820** .004	.628 .052	.660* .038	.998** .000	1	-.830** .003
Gyventojų gyvenamoji vietovė	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.841** .002	.362 .549	.868** .001	-.055 .880	.669* .034	.334 .464	-.184 .612	.767** .010	.844** .002	-.602 .066	-.283 .429	-.821** .004	-.830** .003	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3 priedas. Pirmojo regresijos modelio rezultatai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.990	5753.180

a. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys), Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, BVP_vienam_gyventojui,_EUR

b. Dependent Variable: Bedarbiai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31120712702.2	5	6224142540.44	188.046	.000 ^b
		35	7			
	Residual	132396297.765	4	33099074.441		
	Total	31253109000.0	9			
		00				

a. Dependent Variable: Bedarbiai

b. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys), Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, BVP_vienam_gyventojui,_EUR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-962350.000	154002.612		-6.249	.003
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	-1.487	4.650	-.051	-.320	.765
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-.005	.006	-.075	-.818	.459
	Emigrantai_	-2.387	.221	-.422	-10.782	.000
	Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)	1568867.955	193762.214	.476	8.097	.001
	Darbo_uzmokestis,_EUR	-364.407	86.766	-.537	-4.200	.014

a. Dependent Variable: Bedarbiai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.992	5211.177

a. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys), Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR

b. Dependent Variable: Bedarbiai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31117327157.1	4	7779331789.280	286.464	.000 ^b
	Residual	135781842.880	5	27156368.576		
	Total	31253109000.000	9			

a. Dependent Variable: Bedarbiai

b. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys), Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-930235.990	105764.866		-8.795	.000
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-.003	.003	-.051	-1.063	.337
	Emigrantai_	-2.369	.194	-.419	-12.208	.000
	Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)	1527451.084	130551.637	.464	11.700	.000
	Darbo_uzmokestis,_EUR	-390.845	23.874	-.576	-16.371	.000

a. Dependent Variable: Bedarbiai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.995	.992	5266.951

a. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)

b. Dependent Variable: Bedarbiai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31086664358.7	3	10362221452.9	373.538	.000 ^b
		80		27		
	Residual	166444641.220	6	27740773.537		
	Total	31253109000.0	9			
		00				

a. Dependent Variable: Bedarbiai

b. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-878666.501	94978.691		-9.251	.000		
	Emigrantai_	-2.295	.183	-.406	-12.550	.000	.849	1.177
	Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)	1449045.929	108852.922	.440	13.312	.000	.813	1.230
	Darbo_uzmokestis,_EUR	-378.209	20.923	-.557	-18.076	.000	.934	1.071

a. Dependent Variable: Bedarbiai

4 priedas. Antrojo regresijos modelio rezultatai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.918	7091.943

- a. Predictors: (Constant), Gyventoju_skaicius_salyje, Gimstamumas, Imigrantai, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, Isslavinusiu_zmoniu_skaicius
- b. Dependent Variable: Darbo_jega

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5435624692.226	7	776517813.175	15.439	.062 ^b
	Residual	100591307.774	2	50295653.887		
	Total	5536216000.000	9			

- a. Dependent Variable: Darbo_jega
- b. Predictors: (Constant), Gyventoju_skaicius_salyje, Gimstamumas, Imigrantai, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, Isslavinusiu_zmoniu_skaicius

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-539902.723	1597301.380		-.338	.768
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	18.965	12.959	1.547	1.463	.281
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	-2.016E-5	.000	-1.468	-1.056	.402
	Imigrantai	-2.120	1.124	-.599	-1.887	.200
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	16971.959	13640.920	.771	1.244	.339
	Gimstamumas	6.197	3.899	.242	1.589	.253
	Isslavinusiu_zmoniu_skaicius	1282.796	859.190	5.543	1.493	.274
	Gyventoju_skaicius_salyje	-.891	.801	-4.559	-1.112	.382

- a. Dependent Variable: Darbo_jega

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.915	7226.434

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_skaicius_salyje, Gimstamumas, Imigrantai, BVP_vienam_gyventojui,_EUR,

Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Issilavinusiu_zmoniu_skaicius

b. Dependent Variable: Darbo_jega

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5379551959.14	6	896591993.190	17.169	.020 ^b
	Residual	156664040.858	3	52221346.953		
	Total	5536216000.00	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jega

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_skaicius_salyje, Gimstamumas, Imigrantai, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Issilavinusiu_zmoniu_skaicius

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-552760.421	1627545.172		-.340	.757
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	6.231	4.832	.508	1.290	.288
	Imigrantai	-1.736	1.083	-.491	-1.603	.207
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	13216.189	13418.721	.601	.985	.397
	Gimstamumas	6.889	3.917	.269	1.759	.177
	Issilavinusiu_zmoniu_skaicius	532.293	491.838	2.300	1.082	.358
	Gyventoju_skaicius_salyje	-.184	.447	-.939	-.410	.709

a. Dependent Variable: Darbo_jega

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.933	6431.482

a. Predictors: (Constant), Isslavinusiu_zmoniu_skaicius, Gimstamumas, Imigrantai, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme

b. Dependent Variable: Darbo_jega

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5370760178.92	5	1074152035.78	25.968	.004 ^b
		6		5		
	Residual	165455821.074	4	41363955.268		
	Total	5536216000.00	9			
		0				

a. Dependent Variable: Darbo_jega

b. Predictors: (Constant), Isslavinusiu_zmoniu_skaicius, Gimstamumas, Imigrantai, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-883111.679	1258855.976		-.702	.522
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	5.887	4.235	.480	1.390	.237
	Imigrantai	-1.475	.780	-.417	-1.891	.132
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	16206.181	10028.143	.737	1.616	.181
	Gimstamumas	7.598	3.128	.296	2.429	.072
	Isslavinusiu_zmoniu_skaicius	350.078	188.143	1.513	1.861	.136

a. Dependent Variable: Darbo_jega

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.920	7005.440

a. Predictors: (Constant), Isslilaviniusiu_zmoniu_skaicius, Gimstamumas, Imigrantai, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme

b. Dependent Variable: Darbo_jega

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5290835021.008	4	1322708755.252	26.952	.001 ^b
	Residual	245380978.992	5	49076195.798		
	Total	5536216000.000	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jega

b. Predictors: (Constant), Isslilaviniusiu_zmoniu_skaicius, Gimstamumas, Imigrantai, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	436556.402	900468.770		.485	.648
	Imigrantai	-1.902	.781	-.538	-2.437	.059
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	7121.848	8284.982	.324	.860	.429
	Gimstamumas	7.024	3.377	.274	2.080	.092
	Isslilaviniusiu_zmoniu_skaicius	132.791	114.048	.574	1.164	.297

a. Dependent Variable: Darbo_jega

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.924	6851.335

a. Predictors: (Constant), Isslilaviniusiu_zmoniu_skaicius, Gimstamumas, Imigrantai

b. Dependent Variable: Darbo_jega

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5254571241.177	3	1751523747.059	37.313	.000 ^b
	Residual	281644758.823	6	46940793.137		
	Total	5536216000.000	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jega

b. Predictors: (Constant), Isslilaviniusiu_zmoniu_skaicius, Gimstamumas, Imigrantai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1202923.617	123781.047		9.718	.000
	Imigrantai	-2.213	.676	-.626	-3.271	.017
	Gimstamumas	6.622	3.271	.258	2.024	.089
	Isslilaviniusiu_zmoniu_skaicius	45.793	51.419	.198	.891	.407

a. Dependent Variable: Darbo_jega

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.942	.926	6749.331

a. Predictors: (Constant), Gimstamumas, Imigrantai

b. Dependent Variable: Darbo_jega

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5217341678.534	2	2608670839.267	57.266	.000 ^b
	Residual	318874321.466	7	45553474.495		
	Total	5536216000.000	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jega

b. Predictors: (Constant), Gimstamumas, Imigrantai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1280494.732	86638.775		14.780	.000		
	Imigrantai	-2.711	.375	-.766	-7.231	.000	.732	1.366
	Gimstamumas	8.185	2.719	.319	3.010	.020	.732	1.366

a. Dependent Variable: Darbo_jega

5 priedas. Trečiojo regresijos modelio rezultatai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	.999	.0546

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Imigrantai, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur, Issilavinusiu_zmoniu_skaicius, BVP_vienam_gyventojui_EUR, Gyventoju_skaicius_salyje

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.133	8	2.892	970.959	.025 ^b
	Residual	.003	1	.003		
	Total	23.136	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Imigrantai, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur, Issilavinusiu_zmoniu_skaicius, BVP_vienam_gyventojui_EUR, Gyventoju_skaicius_salyje

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.800	29.365		.947	.517
	BVP_vienam_gyventojui_EUR	.000	.000	.282	1.946	.302
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur	-8.316E-10	.000	-.937	-4.273	.146
	Imigrantai	-2.629E-5	.000	-.115	-2.240	.267
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	.464	.153	.326	3.033	.203
	Darbo_uzmokestis_EUR	.007	.002	.404	3.449	.180
	Issilavinusiu_zmoniu_skaicius	.019	.013	1.249	1.482	.378
	Gyventoju_skaicius_salyje	-2.739E-5	.000	-2.168	-2.111	.282
	Gyventoju_gyvenamoji_vietove	15.709	5.735	.184	2.739	.223

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	.998	.0690

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Imigrantai, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Gyventoju_skaicius_salyje

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.126	7	3.304	694.089	.001 ^b
	Residual	.010	2	.005		
	Total	23.136	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Imigrantai, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Gyventoju_skaicius_salyje

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.371	22.991		-.277	.808
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	.000	.000	.172	1.093	.389
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	-5.776E-10	.000	-.651	-4.956	.038
	Imigrantai	-1.785E-5	.000	-.078	-1.376	.303
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	.593	.159	.417	3.733	.065
	Darbo_uzmokestis,_EUR	.005	.002	.273	2.813	.107
	Gyventoju_skaicius_salyje	-8.340E-6	.000	-.660	-3.752	.064
	Gyventoju_gyvenamoji_vietove	23.104	3.575	.270	6.463	.023

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	.999	.998	.0712

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Imigrantai, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, Gyventoju_skaicius_salyje

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.121	6	3.853	760.410	.000 ^b
	Residual	.015	3	.005		
	Total	23.136	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Imigrantai, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, Gyventoju_skaicius_salyje

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.014	17.125		.643	.566
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	-5.143E-10	.000	-.579	-4.929	.016
	Imigrantai	-1.376E-5	.000	-.060	-1.074	.362
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	.474	.119	.333	3.971	.029
	Darbo_uzmokestis,_EUR	.007	.001	.366	7.605	.005
	Gyventoju_skaicius_salyje	-9.637E-6	.000	-.763	-4.968	.016
	Gyventoju_gyvenamoji_vietove	20.663	2.880	.242	7.174	.006

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	.999	.998	.0725

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur, Gyventoju_skaicius_salyje

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.115	5	4.623	878.610	.000 ^b
	Residual	.021	4	.005		
	Total	23.136	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur, Gyventoju_skaicius_salyje

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.194	12.142		-.181	.865		
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur	-5.502E-10	.000	-.620	-5.463	.005	.018	56.600
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	.568	.083	.400	6.865	.002	.067	14.895
	Darbo_uzmokestis_EUR	.007	.001	.395	9.727	.001	.138	7.248
	Gyventoju_skaicius_salyje	-8.252E-6	.000	-.653	-5.589	.005	.017	60.008
	Gyventoju_gyvenamoji_vietove	21.576	2.804	.252	7.694	.002	.211	4.730

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.986	.1926

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur

b. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.951	4	5.738	154.711	.000 ^b
	Residual	.185	5	.037		
	Total	23.136	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Darbo_uzmokestis_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-55.844	19.742		-2.829	.037		
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos_eur	-8.310E-11	.000	-.094	-.557	.602	.057	17.633
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	.873	.165	.614	5.284	.003	.119	8.422
	Darbo_uzmokestis_EUR	.005	.002	.280	3.012	.030	.186	5.375
	Gyventoju_gyvenamoji_vietove	23.116	7.409	.270	3.120	.026	.213	4.685

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.977	.966	.2949

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur

b. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.614	3	7.538	86.679	.000 ^b
	Residual	.522	6	.087		
	Total	23.136	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-60.914	30.121		-2.022	.090		
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	1.298E-10	.000	.146	.645	.543	.073	13.675
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	.788	.249	.554	3.160	.020	.122	8.174
	Gyventoju_gyvenamoji_vietove	29.415	10.884	.344	2.703	.035	.232	4.311

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.969	.2823

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme

b. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.578	2	11.289	141.623	.000 ^b
	Residual	.558	7	.080		
	Total	23.136	9			

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-79.018	10.473		-7.545	.000		
	Vidutinė_tiketina_gyvenimo_trukme	.923	.130	.649	7.093	.000	.412	2.428
	Gyventoju_gyvenamoji_vietove	34.056	7.820	.398	4.355	.003	.412	2.428

a. Dependent Variable: Darbo_jegos_aktyvumo_lygis

6 priedas. Ketvirtojo regresijos modelio rezultatai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.888	1.0508

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, Issilavinusiu_zmoniu_skaicius, Darbo_uzmokestis,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Gyventoju_skaicius_salyje

b. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.288	7	12.327	11.164	.085 ^b
	Residual	2.208	2	1.104		
	Total	88.496	9			

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_gyvenamoji_vietove, Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, Issilavinusiu_zmoniu_skaicius, Darbo_uzmokestis,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Gyventoju_skaicius_salyje

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	182.810	339.323		.539	.644
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	.001	.002	.848	.533	.647
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-1.293E-6	.000	-.396	-.882	.471
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	-3.657E-9	.000	-2.106	-.968	.435
	Darbo_uzmokestis,_EUR	.055	.050	1.512	1.097	.387
	Issilavinusiu_zmoniu_skaicius	.148	.207	5.071	.717	.548
	Gyventoju_skaicius_salyje	.000	.000	-5.822	-.707	.553
	Gyventoju_gyvenamoji_vietove	-44.081	112.229	-.264	-.393	.732

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.919	.8904

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_skaicius_salyje, Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, Darbo_uzmokestis,_EUR, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, Isslavinusiu_zmoniu_skaicius

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.117	6	14.353	18.103	.019 ^b
	Residual	2.379	3	.793		
	Total	88.496	9			

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.
 b. Predictors: (Constant), Gyventoju_skaicius_salyje, Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, Darbo_uzmokestis,_EUR, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, Isslavinusiu_zmoniu_skaicius

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.225	67.212		.792	.486
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	.002	.002	1.051	.826	.470
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-8.548E-7	.000	-.262	-1.062	.366
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	-2.616E-9	.000	-1.507	-1.147	.335
	Darbo_uzmokestis,_EUR	.037	.016	1.012	2.283	.107
	Isslavinusiu_zmoniu_skaicius	.085	.110	2.903	.776	.495
	Gyventoju_skaicius_salyje	-7.768E-5	.000	-3.143	-.804	.480

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.968	.927	.8449

a. Predictors: (Constant), Gyventoju_skaicius_salyje, Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, Darbo_uzmokestis,_EUR, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.641	5	17.128	23.993	.004 ^b
	Residual	2.855	4	.714		
	Total	88.496	9			

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

b. Predictors: (Constant), Gyventoju_skaicius_salyje, Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, Darbo_uzmokestis,_EUR, BVP_vienam_gyventojui,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.672	63.699		.795	.471
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	.000	.001	.268	.364	.734
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-1.187E-6	.000	-.364	-1.836	.140
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	-1.227E-9	.000	-.707	-.916	.412
	Darbo_uzmokestis,_EUR	.035	.015	.981	2.344	.079
	Gyventoju_skaicius_salyje	-4.039E-6	.000	-.163	-.235	.826

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.967	.941	.7609

a. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR,
Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR,
Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur, BVP_vienam_gyventojui,_EUR

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.601	4	21.400	36.960	.001 ^b
	Residual	2.895	5	.579		
	Total	88.496	9			

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.
b. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR,
Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur,
BVP_vienam_gyventojui,_EUR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.704	2.936		12.162	.000
	BVP_vienam_gyventojui,_EUR	.001	.001	.356	.624	.560
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-1.087E-6	.000	-.333	-2.480	.056
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	-9.593E-10	.000	-.553	-1.502	.193
	Darbo_uzmokestis,_EUR	.033	.010	.912	3.384	.020

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.965	.947	.7211

a. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR,
Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR,
Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.376	3	28.459	54.724	.000 ^b
	Residual	3.120	6	.520		
	Total	88.496	9			

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

b. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR,
Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR, Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.159	2.695		13.417	.000
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-1.269E-6	.000	-.389	-4.107	.006
	Tiesiogines_uzsienio_investicijos,_eur	-6.148E-10	.000	-.354	-2.023	.090
	Darbo_uzmokestis,_EUR	.038	.006	1.040	6.279	.001

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.924	.8659

a. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR,
Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR

b. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.247	2	41.624	55.513	.000 ^b
	Residual	5.249	7	.750		
	Total	88.496	9			

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

b. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR,
Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.416	3.233		11.265	.000		
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-1.068E-6	.000	-.327	-3.039	.019	.730	1.370
	Darbo_uzmokestis,_EUR	.027	.004	.759	7.042	.000	.730	1.370

a. Dependent Variable: Uzimtumas,_proc.

7 priedas. Penktojo regresijos modelio rezultatai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.994	.3077

a. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys), Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.143	4	33.536	354.284	.000 ^b
	Residual	.473	5	.095		
	Total	134.616	9			

a. Dependent Variable: Nedarbo_lygis,_proc.

b. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys), Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-68.857	6.244		-11.027	.000
	Nedarbo_socialinio_draudimo_ismoku_dydziai,_EUR	-4.022E-7	.000	-.100	-2.314	.069
	Emigrantai_	.000	.000	.422	13.661	.000
	Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)	110.375	7.708	.511	14.320	.000
	Darbo_uzmokestis,_EUR	-.026	.001	-.576	-18.219	.000

a. Dependent Variable: Nedarbo_lygis,_proc.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.993	.989	.4042

a. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)

b. Dependent Variable: Nedarbo_lygis,_proc.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.636	3	44.545	272.690	.000 ^b
	Residual	.980	6	.163		
	Total	134.616	9			

a. Dependent Variable: Nedarbo_lygis,_proc.

b. Predictors: (Constant), Darbo_uzmokestis,_EUR, Emigrantai_, Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-62.227	7.288		-8.538	.000		
	Emigrantai_	.000	.000	.396	10.472	.000	.849	1.177
	Pajamų_pasiskirtymas_(vyrai/moterys)	100.295	8.353	.464	12.007	.000	.813	1.230
	Darbo_uzmokestis,_EUR	-.024	.002	-.540	14.982	.000	.934	1.071

a. Dependent Variable: Nedarbo_lygis,_proc.