

LIETUVOS SOCIALINIŲ TYRIMŲ CENTRAS
LITHUANIAN SOCIAL RESEARCH CENTRE

LIETUVOS SOCIALINĖ RAIDA

SOCIAL DEVELOPMENT OF LITHUANIA

DARBO RINKOS POKYČIAI: PROBLEMOS IR GALIMYBĖS
LABOUR MARKET CHANGES: PROBLEMS AND OPPORTUNITIES

2017 Nr. 6

VILNIUS, 2017

Sudarytojai:

Prof. dr. Boguslavas Gruževskis
Doc. dr. Rūta Brazienė
Dr. Sandra Krutulienė

Redkolegija:

Prof. dr. T. Medaiskis (Vilniaus universitetas)
Prof. dr. A. Valackienė (Kauno technologijos universitetas)
Prof. dr. M. Taljūnaitė (Lietuvos socialinių tyrimų centras)
Prof. dr. S. Mikulionienė (Lietuvos socialinių tyrimų centras)
Dr. A. Marcinkevičius (Lietuvos socialinių tyrimų centras)

Recenzentai:

Prof. dr. Donatas Burneika (Lietuvos socialinių tyrimų centras)
Prof. dr. Asta Valackienė (Kauno technologijos universitetas)
Prof. dr. Laimutė Žalimienė (Lietuvos socialinių tyrimų centras)

Apsvarstyta Lietuvos socialinių tyrimų centro Mokslo tarybos posėdyje 2017 m. lapkričio 23 d.
Mokslo tarybos protokolo Nr. MT-6.

Kalbos redaktorius:

Tomas Taškauskas

Maketuotojas:

Rimantas Junevičius

ISSN 2029-963X (spausdintinis)
ISSN 2424-497X (internete)

Tiražas – 150 egz.

Leidžia Lietuvos socialinių tyrimų centras
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
Spausdino UAB BALTO print
Utenos g. 41B, LT-08217 Vilnius

© Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2017

TURINYS

PRATARMĖ	5
PRATARMĖ (anglų kalba)	9
Daumantas Stumbrys DEMOGRAFINIŲ POKYČIŲ ĮTAKA LIETUVOS DARBO IŠTEKLIAMS	11
Arūnas Pocius, Laima Okunevičiūtė Neverauskienė LIETUVOS DARBO RINKOS REGIONINIŲ RODIKLIŲ DIFERENCIACIJA DEMOGRAFINIŲ POKYČIŲ KONTEKSTE.....	24
Karolis Žibas, Eleonora Lekavičiūtė DARBO MIGRACIJOS PROCESAI LIETUVOJE	54
Laima Okunevičiūtė Neverauskienė, Arūnas Pocius NEDARBO TENDENCIJOS LIETUVOJE, JŲ PALYGINIMAS ES ŠALIŲ DARBO RINKOS RAIDOS KONTEKSTE.....	71
Rūta Brazienė JAUNIMO PERĖJIMAS IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į DARBO RINKĄ	88
Tomas Davulis DARBO TEISĖS POKYČIAI LIETUVOJE	103
Inga Blažienė KOLEKTYVINĖS DERYBOS: TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI.....	117
Zita Tamašauskienė, Rasa Balvočiūtė, Janina Šeputienė DARBUI TENKANČIOS NACIONALINIŲ PAJAMŲ DALIES POKYČIŲ POVEIKIO BENDRAJAI PAKLAUSAI VERTINIMAS.....	132
Aušra Razgūnė PAJAMŲ PASISKIRSTYMAS TARP DARBO IR KAPITALO SAVININKŲ BEI FINANSIALIZACIJA LIETUVOJE	155
Boguslavas Gruževskis, Rūta Brazienė NESAUGUS UŽIMTUMAS IR JO POKYČIŲ TENDENCIJOS.....	170
Rasa Miežienė, Sandra Krutulienė DIRBANČIŲJŲ SKURDO FENOMENAS LIETUVOJE	193

CONTENT

PREFACE (Lithuanian).....	5
PREFACE.....	9
Daumantas Stumbrys THE IMPACT OF DEMOGRAPHIC CHANGE ON LITHUANIAN LABOR RESOURCES.....	11
Arūnas Pocius, Laima Okunevičiūtė Neverauskienė DIFFERENTIATION OF REGIONAL INDEXES IN THE LITHUANIAN LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF DEMOGRAPHIC CHANGES	24
Karolis Žibas, Eleonora Lekavičiūtė PROCESSES OF LABOUR MIGRATION IN LITHUANIA.....	54
Laima Okunevičiūtė Neverauskienė, Arūnas Pocius UNEMPLOYMENT TRENDS IN LITHUANIA AND THEIR COMPARISON IN THE CONTEXT OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT IN EU	71
Rūta Brazienė YOUTH TRANSITION FROM EDUCATION TO THE LABOUR MARKET	88
Tomas Davulis CHANGES IN LABOUR LAW IN LITHUANIA	103
Inga Blažienė COLLECTIVE BARGAINING: THEORY AND PRACTICE.....	117
Zita Tamašauskienė, Rasa Balvočiūtė, Janina Šeputienė ASSESSMENT OF LABOUR SHARE CHANGES IN LITHUANIA IN THE CONTEXT OF ITS IMPACT ON AGGREGATE DEMAND.....	132
Aušra Razgūnė INCOME DISTRIBUTION BETWEEN OWNERS OF CAPITAL AND LABOUR AND FINANCIALIZATION IN LITHUANIA	155
Boguslavas Gruževskis, Rūta Brazienė PRECARIOUS EMPLOYMENT AND ITS DEVELOPMENTS	170
Rasa Miežienė, Sandra Krutulienė THE PHENOMENON OF WORKING POOR IN LITHUANIA	193

PRATARMĖ

Šis Lietuvos socialinių tyrimų centro leidinys atspindi ilgalaikės institucinės mokslinių tyrimų programos „Socialinių ir ekonominių pokyčių įtakos darbo rinkai ir atskirų gyventojų grupių užimtumui tyrimai (2017–2021)“ vykdymą. Programos tikslas – kompleksiskai tirti atskirų socialinių, ekonominių priemonių ir programų poveikį darbo rinkai, darbo santykių kaitai, atskirų gyventojų grupių užimtumui, socialinių partnerių bendradarbiavimui bei darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumui.

Gyventojų užimtumas bei padėtis darbo rinkoje yra kiekvienos valstybės klestėjimo ir ilgalaikės ekonominės bei socialinės raidos pagrindas. Gyventojų užimtumo charakteristikos geriausiai atspindi šalies ekonomikos būseną, jos sąsają su visuomenės raidos poreikiais bei gerovės perspektyvas. Tačiau atviroje ekonominėje sistemoje padėtis darbo rinkoje labai priklauso ne tik nuo vidinių, bet ir nuo išorinių veiksnių, todėl jos subalansavimas darosi labai sudėtingas ir reikalauja vis daugiau pastangų bei išlaidų.

LSTC ir kitų Lietuvos mokslo įstaigų mokslininkų parengtas naujasis mokslinių straipsnių rinkinys pristato straipsnius, orientuotus į kompleksinę svarbiausių Lietuvos darbo rinkos problemų analizę: demografinių ir migracinių pokyčių įtaką darbo rinkai, bedarbystės tendencijas, darbo teisės pokyčius, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos subalansavimą bei nedarbą, darbo santykių pokyčius, socialinių partnerių bendradarbiavimo klausimus, socialiai pažeidžiamų grupių situaciją darbo rinkoje bei nesaugaus užimtumo paplitimo problematiką. Pateikti straipsniai parodė, kad šiuolaikinė darbo rinka yra labai dinamiška ir įvairialypė, kurioje pasireiškia kaip neigiamos, taip ir teigiamos tendencijos, kurių efektyvus valdymas reikalauja vis daugiau pastangų. Darbo rinkos problemų analizei mokslininkai plačiai naudoja įvairių statistinių šaltinių, antrinių duomenų (Statistikos departamento prie LR Vyriausybės, Eurostato užimtumo tyrimo, Eurostato pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimo (EU-SILC) ir kitus duomenis) bei socialinės politikos analizę.

Du pirmi straipsniai skirti demografinių pokyčių įtakai darbo rinkai aptarti. Daumantas Stumbrys straipsnyje „Demografinių pokyčių įtaka darbo išteklių formavimui“ nagrinėja pastarųjų dešimtmečių Lietuvos demografinių pokyčių ir jų sąsajos su darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus kaitą. Straipsnyje pažymima, kad dėl nepakankamo gimstamumo bei intensyvios emigracijos Lietuvos gyventojų amžiaus struktūros piramidė netenka savo pagrindo. Taip pat aptariamas gyventojų sveikatos nelygybės klausimas ir didelio moterų ir vyrų vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės (10,5 metų 2016 m.) skirtumo problema. Autorius pateikia išvadas apie neigiamą mažo gimstamumo, aukšto mirtingumo ir emigracijos lygio poveikį socioekonominei šalies raidai bei iššūkius Lietuvos demografinėi politikai. Arūno Pociaus ir Laimos Okunevičiūtės Neverauskienės straipsnyje „Lietuvos darbo rinkos regioninių rodiklių diferenciacija demografinių pokyčių kontekste“

analizuojama gyventojų užimtumo pokyčių diferenciacija šalies regionuose, įvertinant stebimos situacijos kaitą demografinių procesų fone bei atsižvelgiant į gyventojų skaičiaus dinamikos teritorinius skirtumus. Autoriai pažymi, kad skirtingų šalies teritorijų (atlikta savivaldybių analizė) gyventojų skaičiaus kaitos rodikliai savyje akumuluoja netolygios socialinės raidos ir padėties darbo rinkoje pokyčių pasekmes. Tuštėja mažesni ir ekonomiškai mažiau patrauklūs šalies regionai, todėl ir toliau gali augti socialiniai ir ekonominiai skirtumai tarp didžiųjų ir mažųjų (mažiau apgyvendintų) šalies regionų. Darbo jėgos trūkumas kol kas buvo kompensuojamas darbo jėgai judant (aptarti vidinės migracijos srautai) iš mažesniųjų regionų donorų į tris didžiuosius šalies miestus (labiausiai į Vilnių).

Karolis Žibas ir Eleonora Lekavičiūtė straipsnyje „Darbo migracijos iššūkiai Lietuvoje“ analizuoja darbo migracijos situaciją Lietuvoje, apžvelgia tiek emigracijos, tiek darbo imigracijos procesus. Daroma išvada, jog emigracijai išliekant ilgalaikė šalies problema, būtina labiau atkreipti dėmesį į politiką, susijusią su darbo imigrantų iš trečiųjų šalių priėmimu ir integracija Lietuvoje, kaip galimą atsvarą sparčiai mažėjančiai populiacijai bei augančiam darbo rinkos nesubalansuotumui.

Darbo jėgos pasiūlos bei paklausos suderinamumo klausimai analizuojami ir Laimos Okunevičiūtės Neverauskienės bei Arūno Pociaus straipsnyje „Nedarbas Lietuvoje ES šalių darbo rinkos pokyčių kontekste“. Po 2008–2009 m. ekonominės krizės padėtis šalies darbo rinkoje reikšmingai pagerėjo. Tačiau bedarbių skaičiaus mažėjimas nėra vien tik augančios šalies ekonomikos nuopelnas, kadangi nemaža dalis neturinčių ir aktyviai ieškančių darbo žmonių nesurasdami turimą kvalifikaciją atitinkančių patrauklesnių darbo vietų Lietuvoje emigravo į Vakarų šalis. Autoriai pabrėžia, jog siekiant išlaikyti esamus kvalifikuotus darbuotojus mūsų šalyje ir pritraukti išvykusius, būtina didinti užimtumo patrauklumą. Tai padidintų darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumą, mažintų nedarbą bei skurdą ir socialinę atskirtį.

Rūta Brazienė straipsnyje „Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką“ atkreipia dėmesį, jog per pastaruosius dešimtmečius jaunimo situacija darbo rinkoje prastėja pasauliniu, regioniniu ir konkrečios šalies lygmeniu. Jaunimas tapo viena labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių darbo rinkoje. Autorė parodo, jog 20–24 m. amžiaus grupėje Lietuvoje nuo 2006 m. mažėja jaunimo, kuris tik mokosi, o jaunimo, kuris ir mokosi, ir dirba, priešingai – daugėja. Straipsnyje pažymima, kad aukštesnis jaunimo išsimokslinimo lygis išlieka svarbiu sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniumi, tiek jaunų vyrų, tiek jaunų moterų populiacijoje.

Didelę įtaką darbo rinkos funkcionavimui daro darbo santykių reglamentavimas. Tomas Davulis straipsnyje „Darbo teisės pokyčiai Lietuvoje“ išsamiai analizuoja naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąlygotus pokyčius darbo santykių srityje. Autorius pažymi, kad sumažėjus darbo vietos saugumui, naujovių įtaka darbuotojų interesams kompensuojama ne tik augančio užimtumo ir socialinio draudimo priemonių pagalba, tačiau ir kuriant platesnę darbuotojų darbo teisių sistemą, užtikrinant efektyvesnę pažeistų teisių gynimo procedūrą.

Analizuojamas ir darbuotojų atstovavimo modelio pokytis, suteiksiantis daugiau galimybių profesinėms sąjungoms kolektyviai derėtis dėl algų ir kitų pagrindinių darbo sąlygų, ir darbo tarybų vaidmuo keičiant socialinio dialogo kultūrą įmonėse.

Detaliau socialinis dialogas, kolektyvinės derybos bei socialinių partnerių bendradarbiavimas analizuojamas Ingos Blažienės straipsnyje „Kolektyvinės derybos Lietuvoje“. Autorė atkreipia dėmesį, kad kolektyvinėms deryboms mūsų šalyje skiriama vis daugiau dėmesio, tačiau jų vaidmuo darbo santykiams dar nėra didelis. Mokslininkė pažymi, kad nors buvo tikimasi, jog naujojo Darbo kodekso (parengtas 2015–2016 m.) nuostatos paskatins socialinio dialogo, o taip pat – ir kolektyvinių derybų plėtrą Lietuvoje, darbuotojų aprėptis kolektyvinėmis derybomis Lietuvoje išlieka viena žemiausių ES. Autorė detaliai analizuoja aprėptį kolektyvinėmis derybomis lemiančius veiksnius bei šių rodiklių kismą ES ir Lietuvoje.

Efektyviam gyventojų užimtumui didelę įtaką turi darbo apmokėjimas bei kapitalo ir darbo santykio suregulavimas. Zita Tamašauskienė, Rasa Balvočiūtė bei Janina Šeputienė straipsnyje „Darbo dalies pokyčių Lietuvoje vertinimas poveikio bendrajai paklausai kontekste“ pažymi, kad pastaraisiais dešimtmečiais daugelyje pasaulio šalių paskirstant nacionalinį turtą fiksuojama darbo dalies mažėjimo tendencija. Autorės pabrėžia, jog siekiant užtikrinti šalies ekonominės raidos stabilumą, būtina keisti makroekonominę ir darbo rinkos politiką taip, kad darbo užmokestis būtų glaudžiau susietas su darbo našumu bei veiklos rezultatais, mažėtų pajamų nelygybė ir būtų stiprinamas mokesčių sistemos progresyvumas bei darbuotojų derybinės galios. Šie klausimai atsispindi ir Aušros Razgūnės straipsnyje „Pajamų pasiskirstymas tarp darbo ir kapitalo savininkų bei finansializacija Lietuvoje“. Atliktos analizės pagrindu formuluodama rekomendacijas, autorė pažymi, jog mokesčių didinimas kapitalo pajamoms, nors ir labai reikalingas, dažnai nėra galimas dėl politinės valios trūkumo bei kapitalo mobilumo savybių. Kitas galimas valstybės persikirstymo didinimo šaltinis – tai viešojo sektoriaus efektyvumo didinimas, lengvatų, kurios pasiekia visus, kryptingas performavimas bei valstybės valdomų įmonių ir nekilnojamo turto valdymo tobulinimas. Taip pat, jos nuomone, labai svarbus šešėlinės ekonomikos, ribojančios mokesčių surinkimą, mastų mažinimas.

Du paskutiniai leidinio straipsniai skirti labiausiai pažeidžiamų gyventojų grupių situacijos darbo rinkoje analizei. Boguslavo Gruževskio ir Rūtos Brazienės straipsnyje „Nesaugus užimtumas ir jo pokyčių tendencijos“ analizuojamos nesaugios užimtumo formos ir jų paplitimas Lietuvoje. Pateikta medžiaga parodė, kad nuo XX amžiaus pabaigos visose Europos šalyse didėjo darbo santykių lankstumas, kas turėjo įtakos ir užimtumo nesaugumo didėjimui. Šios tendencijos pastebimos ir Lietuvoje. Dėl įvairių priežasčių, užimtumo nesaugumas paliečia apie 50 proc. mūsų šalies dirbančiųjų, ypač žemesnės kvalifikacijos darbuotojus, kaimo bei vyresnio amžiaus gyventojus. Atliktų tyrimų analizė parodė, kad nesaugus užimtumas yra vienas iš neigiamų darbo rinkos fenomenų, kuris mažina nacionalinės darbo rinkos patrauklumą.

Rasa Miežienė ir Sandra Krutulienė straipsnyje „Dirbančiųjų skurdo fenomenas Lietuvoje“ analizuoja dirbančiųjų skurdo sąvoką, šio fenomeno paplitimą bei pagrindines priežastis ir aptaria priemones, nukreiptas į dirbančiųjų skurdo mažinimą mūsų šalyje. Pažymima, kad tarp dirbančiųjų Lietuvoje didžiausią riziką skursti patiria asmenys, kurių darbo intensyvumas yra žemas, bei asmenys, kurie metų eigoje patiria ilgesnius nedarbo laikotarpius. Tokią situaciją daugiausiai lemia žemos gaunamos pajamos bei nepakankamai efektyvi nedarbo socialinio draudimo išmokų sistema. Be žemo darbo intensyvumo taip pat itin pažeidžiami skurdo rizikos atžvilgiu yra vieniši namų ūkiai, auginantys vaikus, bei pagal netipines darbo sutartis dirbantys asmenys. Atlikta analizė parodė, kad Lietuvoje nėra taikoma specialių priemonių, nukreiptų į dirbančiųjų skurdo mažinimą.

Leidinyje surinkti straipsniai atspindi aktualius Lietuvos darbo rinkai klausimus, aprašo vykstančių pokyčių priežastis bei pasekmes, pateikia rekomendacijas dėl galimų sprendimų.

Po kiekvieno straipsnio yra santrauka anglų kalba.

Tikimės, kad šio leidinio skaitytojai suras įdomios ir naudingos informacijos apie pastarųjų metų Lietuvos darbo rinką, joje vykstančius pokyčius bei jų reguliavimo galimybes.

PREFACE

Employment of the population and labour market situation constitute a fundamental basis for the prosperity and long-term economic and social developments of any state. Employment characteristics are the best indicators of the country's economy, its linkage with the changing public needs and prospects for prosperity. However, the labour market situation in an open economic system is strongly contingent not only on internal characteristics, but also on external factors, making it very complicate to balance and requiring increasing efforts and expenses.

Researchers from the Lithuanian Social Research Centre and other Lithuanian research and science institutions present a new compilation of scientific articles addressing developments and trends in the Lithuanian labour market and market-making factors. Most of the articles widely use various statistical sources, secondary data and social policy analysis. The authors of the articles have analysed recent developments (up to 2017) in the Lithuanian labour market by different market characteristics, including demographic changes and their impact; balance between supply and demand, and unemployment; labour law, employment relations and cooperation of social partners; capital-labour factor, changes in labour share (wages) and spread of precarious employment.

The first two articles discuss the impact of demographic changes on the labour market. The authors point out that low birth rates and intense migration outflows lead to an increasing shortage of workforce in the labour market, particularly in smaller and less economically attractive regions of the country which experience dramatic shrinking.

The article *Challenges of Labour Migration in Lithuania* concludes that long-term emigration challenges in Lithuania calls for greater attention to policies relating to admission and integration of labour migrants from third countries.

The issues of balancing labour supply and demand are analysed in the article *Unemployment Trends in Lithuania and their Comparison in the Context of Labour Market Development in the EU*. The authors emphasize the need to enhance the attractiveness of employment in order to retain qualified workers in the country and attract skilled labour migrants back to Lithuania. This would improve the balance between labour supply and demand, and reduce unemployment, poverty and social exclusion.

The article *Youth Transition from Education to the Labour Market* points out that the situation of youth on the labour market has been deteriorating over the last decades on global, regional and national levels. Youth has become one of the most vulnerable social groups on the labour market.

Functioning of the labour market greatly depends on the regulation of employment relations. The article *Changes in Labour Law in Lithuania* contains a detailed analysis of

changes introduced in the area of employment relations by the new Labour Code of the Republic of Lithuania. The author notes that, in the context of reduced security of jobs, the influence of novelties on the interests of employees is compensated not only with growing employment and social security instruments, but also through creating a broader system of employees' rights, ensuring more effective redress procedure and promoting social dialogue. A more detailed analysis of social dialogue, collective bargaining and collaboration of social partners is presented in *Collective Bargaining: Theory and Practice*. The author provides a detailed analysis of the factors determining collective bargaining coverage and the dynamics of such factors in the EU and Lithuania.

Remuneration for work and adjustment of the capital-labour ratio play an important role in the context of effective employment. Those issues are analysed in the articles *Assessment of Labour Share Changes in Lithuania in the Context of its Impact on Aggregate Demand* and *Income Distribution Between Owners of Capital and Labour and Financialization in Lithuania*.

The last two articles in the publication mainly focus on the analysis of the labour market situation of the most vulnerable social groups. *Precarious Employment and its Developments* analyses precarious forms of employment and their prevalence in Lithuania. The presented material shows that flexibility of labour relations has been increasing in all European countries since the end of the twentieth century and this influenced the increase in insecure employment. The article *The Phenomenon of Working Poor in Lithuania* points out that, in addition to people with low work intensity, single-parent households with children and employees in atypical employment are also more vulnerable to the risk of poverty. The conducted analysis also shows that there are no special measures applied in Lithuania towards reduction of in-work poverty.

The articles in the publication reflect the issues relevant to the Lithuanian labour market, describe the reasons and consequences of changes taking place, and provide recommendations on possible solutions.

Each article is accompanied by a summary in English.

DEMOGRAFINIŲ POKYČIŲ ĮTAKA LIETUVOS DARBO IŠTEKLIAMS

Daumantas STUMBRYŠ

LSTC Visuomenės geografijos ir demografijos institutas

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

El. paštas: dstumbrys@gmail.com

Santrauka. Straipsnyje nagrinėjami pastarųjų dešimtmečių Lietuvos demografiniai pokyčiai ir jų sąsajos su darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus kaita. Remiantis Lietuvos ir tarptautinių demografinių duomenų bazių informacija įvertintas pagrindinių demografinių veiksnių – gimstamumo, mirtingumo ir migracijos – pokyčių poveikis darbingo amžiaus populiacijai. Straipsnio pabaigoje pateikiamos išvados apie neigiamą mažo gimstamumo, aukšto mirtingumo ir emigracijos lygio poveikį socioekonominėi šalies raidai bei iššūkius Lietuvos demografinėi politikai.

Raktažodžiai: Lietuvos demografinė raida, darbingo amžiaus gyventojai, depopuliacija, demografinė politika.

Įvadas. Teorinės ir metodologinės prielaidos

Pastaraisiais dešimtmečiais Lietuva kaip ir daugelis kitų posovietinių valstybių susiduria su intensyviais demografiniais procesais, kurių rezultatas – spartus gyventojų skaičiaus mažėjimas. Depopuliacijos priežastys yra susijusios su mažais gimstamumo rodikliais, santykinai trumpa vidutine tikėtina gyvenimo trukme ir dideliais emigracijos mastais. Šie demografiniai pokyčiai veikia Lietuvos gyventojų struktūrą: visuomenė sensta, mažėja jauno ir darbingo amžiaus gyventojų skaičius. Svarbiausi demografinių rodiklių pokyčiai yra išsamiai nagrinėjami šiuolaikiniuose demografinės raidos teoriniuose modeliuose.

Maži ekonomiškai išsivysčiusių šalių gimstamumo rodikliai demografinėje literatūroje gana plačiai nagrinėjami remiantis antrojo demografinio perėjimo teorija. Šis teorinis modelis gyventojų skaičiaus ir gimstamumo rodiklių mažėjimą sieja su šeimos modelio kaita (Van de Kaa, 1987; 1999). Antrojo demografinio perėjimo pradžia Vakarų Europos valstybėse yra laikomas septintasis XX amžiaus dešimtmetis, kai suminis gimstamumo rodiklis¹ (SGR) nukrito žemiau 2,1 ribos (Van de Kaa, 1987). Ši suminio gimstamumo rodiklio reikšmė šalyje užtikrina kartų kaitą ir stabilų gyventojų skaičių. Antrojo demografinio perėjimo metu keičiasi ne tik gimstamumo rodikliai, bet ir šeimos modelis: vaikų susilaukiama vyresniame amžiuje, daugėja ne santuokoje gimusių vaikų, plinta savanoriška bevaikystė (Van de Kaa, 1987). Lietuvoje antrasis demografinis perėjimas prasidėjo keliais dešimtmečiais vėliau negu Vakarų Europos šalyse (Stankūnienė ir kt., 2016), o mažiausią reikšmę – 1,23 – suminis gimstamumo rodiklis buvo pasiekęs 2002 m. (Eurostat, 2017).

¹ Suminis gimstamumo rodiklis – tikimybinis rodiklis, parodantis vidutinį vaikų skaičių, kurį nuo 15–49 metų pagimdytų moteris, jeigu kiekvienoje amžiaus grupėje išliktų duotų metų gimstamumo rodiklis (Eurostat, 2017).

Demografiniuose emigracijos tyrimuose nagrinėjami *išstumiantieji*² ir *pritraukiantieji* gyventojų migracijos veiksniai (Bauer, Zimmermann, 1999). Daugelis ekonomikos teorinių modelių akcentuoja socioekonominių veiksnių – nedarbo, pajamų, ekonominės nelygybės – poveikį migracijai (Kurekova, 2011). Ankstesniuose tyrimuose, kuriuose nagrinėjami Lietuvos gyventojų migracijos veiksniai, nustatyta, kad didžiąją dalį emigrantų sudaro nekvalifikuota darbo jėga, tačiau kvalifikuotų specialistų emigracijos srautai taip pat dideli (Maslauskaitė, Stankūnienė, 2007). Sprendimas emigruoti dažniausiai būna pagrįstas ekonominiais motyvais, asmeninės ar profesinės savirealizacijos paskatų, tačiau dalis emigrantų taip pat įvardino socialinį ir teisinį nesaugumą kaip svarbų veiksnį, lemiantį migracinį elgesį (Maslauskaitė, Stankūnienė, 2007).

Trumpa vidutinė tikėtina Lietuvos gyventojų gyvenimo trukmė, didelė sociodemografinė mirtingumo rodiklių diferenciacija ir itin aukšti darbingo amžiaus gyventojų mirtingumo rodikliai – klasikiniai posovietinio mirtingumo raidos modelio bruožai, būdingi ir kitoms Rytų Europos šalims (Stankūnienė, Jasilionis, 2011). Aukštas vyrų mirtingumo lygis nagrinėjamas posovietinių šalių mirtingumo krizės kontekste (Meslé, 2004; Carlson, Hoffmann, 2011) bei siejamas su sveikatai žalingų gyvenimo praktikų paplitimu (Cockerham ir kt., 1997; Cornia, Paniccia, 2000; Shkolnikov ir kt., 1998).

Visi šie įvardinti demografiniai procesai veikia darbingo amžiaus (15–64 metų) gyventojų populiaciją, kuri nuo 1992 metų nuosekliai mažėjo. Demografinėje literatūroje yra nemažai publikacijų, skirtų Lietuvos gyventojų mirtingumo (Jasilionis ir kt., 2015; Grigoriev ir kt., 2017), gimstamumo, šeimos modelio kaitos (Stankūnienė ir kt., 2016; Stankūnienė ir kt., 2013), migracijos (Klūsener ir kt., 2015; Jasilionis ir kt., 2015), visuomenės senėjimo (Kanopienė, Mikulionienė, 2006) temoms nagrinėti. Vis dėlto darbų, kuriuose darbingo amžiaus gyventojų populiacijos pokyčiai būtų nagrinėjami visų išvardytų temų kontekste – trūksta.

Šis straipsnis, tai aprašomosios demografinės statistikos darbas, kuriame, pritaikant amžiaus ir lyties piramidžių duomenų vizualizacijos metodą, darbingo amžiaus gyventojų pokyčiai nagrinėjami šiuolaikinių demografijos teorijų kontekste. Amžiaus ir lyties piramidžių metodas leidžia informatyviai pateikti demografinius duomenis, identifikuoti demografinės raidos stadijas, išvelgti įvairių demografinių ir nedemografinių veiksnių įtaką amžiaus struktūros specifikai ilgalaikėje perspektyvoje (Stankūnienė ir kt., 2016). Demografiniams skaičiavimams naudoti *Lietuvos statistikos departamento*, *Eurostato*, *Human Mortality Database* duomenys.

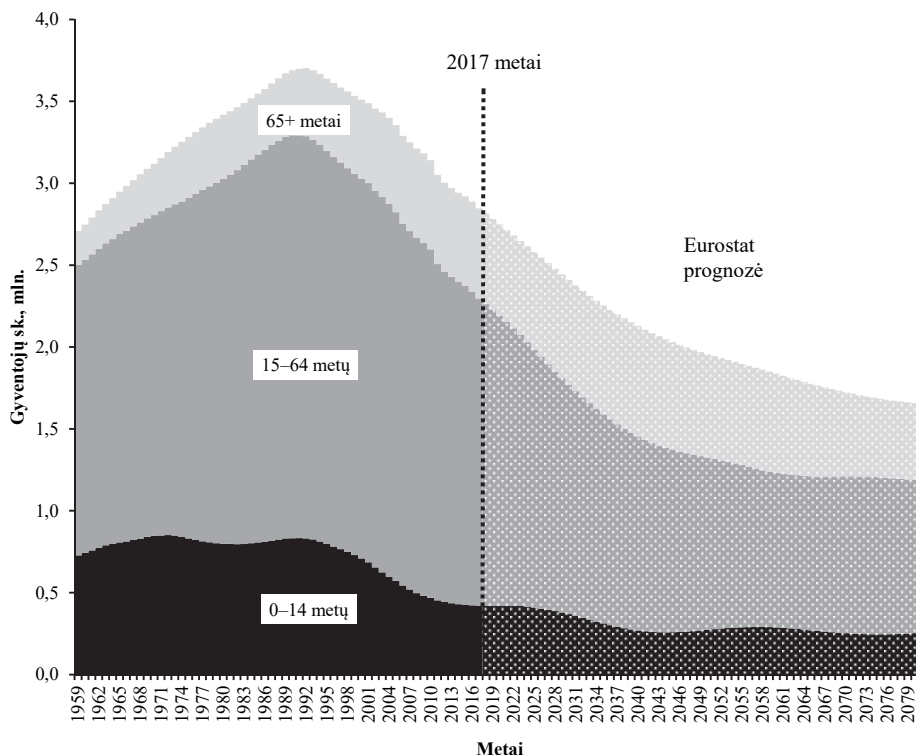
1. Lietuvos gyventojų struktūros kaita

Pastaraisiais metais Lietuvos ir kitų Vidurio bei Rytų Europos gyventojų skaičius mažėja. Tai susiję su mažais gimstamumo rodikliais, didele gyventojų emigracija į Vakarų Europos šalis ir vis dar santykinai aukštu gyventojų mirtingumo lygiu. Didžiausią reikšmę Lietuvos gyventojų skaičiaus rodiklis buvo pasiekęs dešimtojo dešimtmečio pradžioje, kai 1992 metais

² Angl.: *push and pull factors*.

pirmą ir vienintelį kartą šiuolaikinėje Lietuvos istorijoje viršijo 3,7 mln. (1 pav.). Nuo 1992 iki 2017 m. Lietuvos gyventojų skaičius sumažėjo 855,9 tūkst. arba 23,11 proc. (Lietuvos statistikos departamentas, 2017). Remiantis 2015 metų Eurostatu prognozėmis, jau 2021 metų viduryje Lietuvos gyventojų populiacija bus 1 mln. gyventojų mažesnė negu 1992 metais. Galima kelti klausimą, kurios gyventojų amžiaus grupės yra daugiausiai atsakingos už tokį didelį gyventojų skaičiaus mažėjimą per pastaruosius 25–erius metus?

1 pav. Lietuvos gyventojų skaičiaus pokyčiai, pagal amžiaus grupes, 1959–2081 m. (absoliutūs skaičiai)

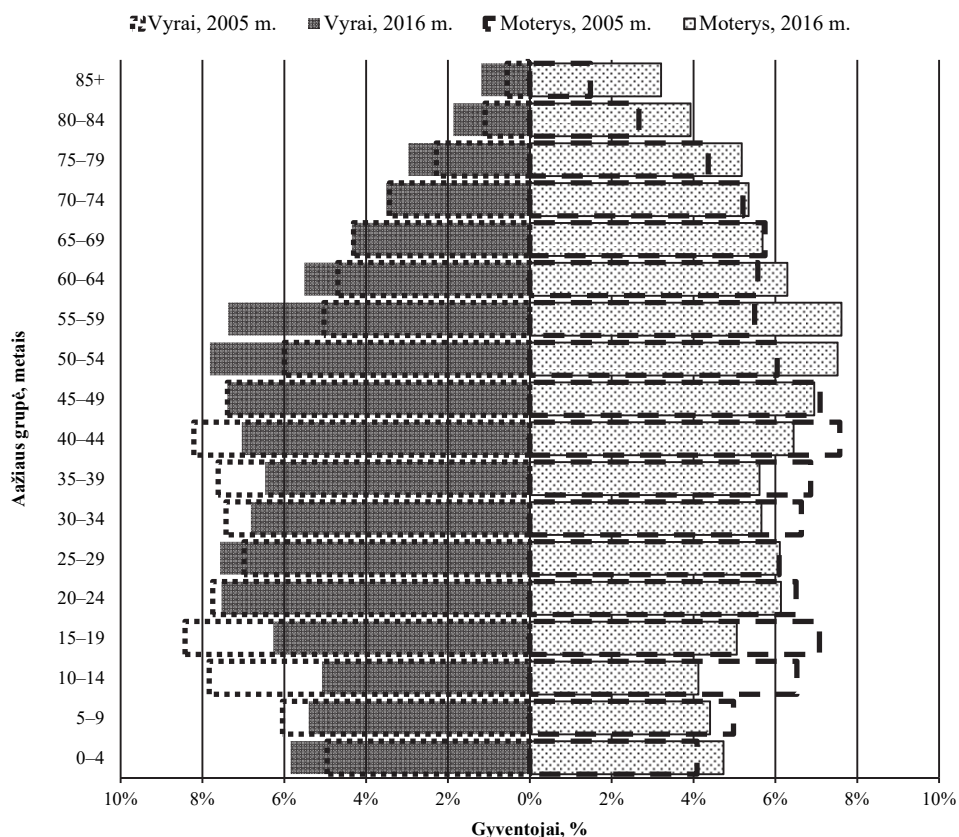


Šaltiniai: Eurostat, 2017; Lietuvos statistikos departamentas, 2017.

Vertinant absoliučiais skaičiais nuo 1992 iki 2017 metų labiausiai sumažėjo darbingo amžiaus gyventojų skaičius – 580,7 tūkst. Tai sudarė 23,64 proc. visų 15–64 metų amžiaus gyventojų. Vis dėlto, vertinant procentine išraiška, daugiausiai gyventojų skaičius sumažėjo tarp jauniausio amžiaus gyventojų grupės. Nagrinėjamu laikotarpiu 0–14 metų amžiaus gyventojų skaičius sumažėjo 49,29 proc. Svarbu paminėti, kad per šį laikotarpį vyresnių negu 65 metų amžiaus gyventojų skaičius išaugo 32,56 proc. Šie procesai atspindi Lietuvos visuomenėje vykstantį demografinio senėjimo procesą. Prognozuojama, kad per artimiausius du dešimtmečius vyresnio amžiaus gyventojų dalis nuosekliai augs, o darbingo amžiaus gyventojų dalis mažės (Eurostat, 2017).

Lietuvos gyventojų amžiaus struktūros piramidė rodo, kad dabartinė demografinė situacija nebeužtikrina kartų kaitos. Lietuvos gyventojų neto reprodukcijos rodiklis³ 2016 metais buvo 0,805. Kitaip tariant 1000 tėvų teko 805 vaikai. Taigi Lietuvos gyventojų amžiaus struktūros piramidė netenka savo pagrindo (2 pav.). Jeigu pagrindiniai demografiniai rodikliai ateityje per daug nesikeis ir pasitvirtins Eurostato demografinės prognozės, tikėtina, kad po kelių dešimtmečių darbingo amžiaus gyventojų kartos bus daug mažesnės negu buvo 2016 metais.

2 pav. Lietuvos gyventojų amžiaus ir lyties struktūros piramidė 2005 ir 2016 m.



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2017.

Apibendrinant pagrindinius Lietuvos gyventojų struktūros pokyčius, galima teigti, kad pastaraisiais dešimtmečiais šalis susidūrė su intensyviais demografiniais pokyčiais, lėmusiais spartų gyventojų skaičiaus mažėjimą. Prognozuojama, kad artimiausioje ateityje

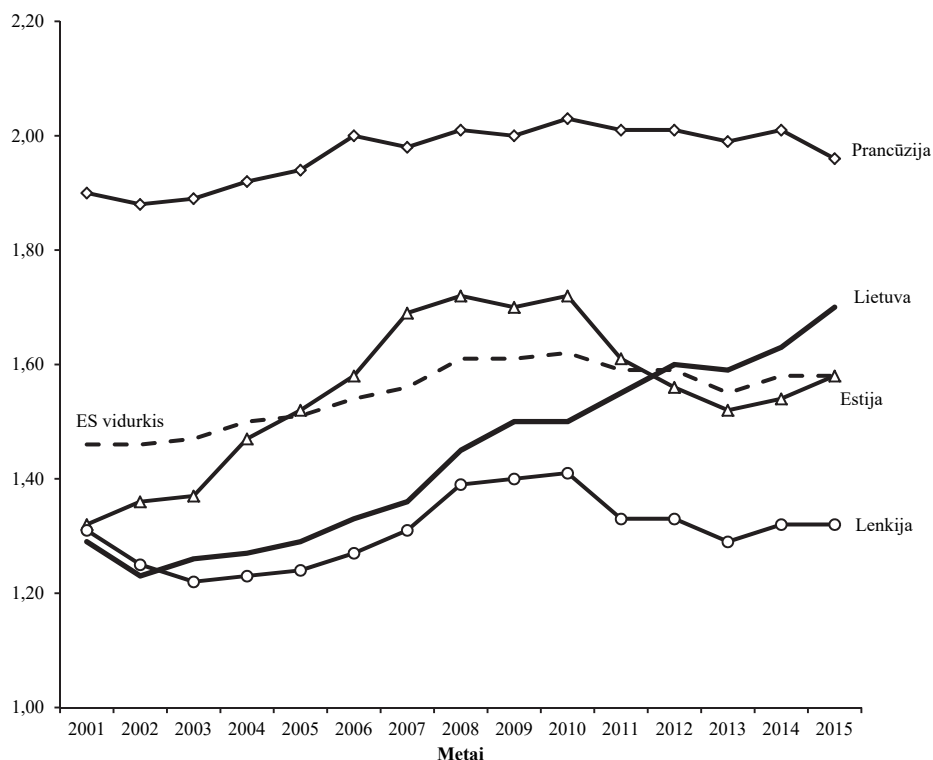
³ *Neto reprodukcijos rodiklis (NRR)* apibrėžia tam tikrais metais vidutinį gyvų gimusių mergaičių skaičių, kurį pagimdytų moteris per visą savo gyvenimo reproduktyvųjį laikotarpį, jei išliktų tų metų gimstamumo bei mirtingumo lygis pagal moterų amžiaus grupes (Lietuvos statistikos departamentas, 2017).

pagrindiniai demografiniai rodikliai išliks panašiam lygyje, todėl darbingo amžiaus gyventojų skaičius ir toliau mažės.

2. Gimstamumas ir šeimos modelio kaita

Suminis gimstamumo rodiklis 2015 metais Lietuvoje siekė 1,70 ir buvo šiek tiek didesnis už bendrą Europos Sąjungos gimstamumo rodiklį (3 pav.). Didžiausi gimstamumo rodikliai 2015 metais buvo Prancūzijoje ir Airijoje, čia rodiklio reikšmė buvo artima 2 (Eurostat, 2017). Mažiausiais gimstamumo rodikliais pasižymėjo Pietų ir Rytų Europos šalys. Kai kuriose iš šių šalių gimstamumo rodikliai buvo artimi 1,3 (Lenkijoje, Portugalijoje, Ispanijoje, Graikijoje). Toks rodiklis ne tik neužtikrina kartų kaitos, bet ir kelia grėsmę visai populiacijai išnykti.

3 pav. Lietuvos ir kai kurių kitų Europos Sąjungos valstybių suminis gimstamumo rodiklis⁴ (SGR)



Šaltinis: Eurostat, 2017.

Lietuvoje suminis gimstamumo rodiklis žemiau kartų kaitą užtikrinančios reikšmės pirmą kartą nukrito 1980 metais, tačiau spartus gimstamumo mažėjimas prasidėjo tik nuo 1992 metų. Galima teigti, kad tuo laikotarpiu prasidėjo demografiniai procesai, kurie

⁴ Angl.: *total fertility rate (TFR)*.

gimstamumo teoriniuose modeliuose įvardijami kaip antrasis demografinis perėjimas. Mažiausią reikšmę – 1,23 – suminis gimstamumo rodiklis Lietuvoje pasiekė 2002 metais. Nuo 2003 iki 2015 metų rodiklio reikšmė nuosekliai augo. Antrojo demografinio perėjimo laikotarpiu staigus gimstamumo mažėjimas susijęs ne tik su mažesniais bendraisiais gimstamumo rodikliais, bet ir su pirmojo gimdymo amžiaus didėjimu. Kitaip tariant, suminis gimstamumo rodiklis XX amžiaus pirmaisiais metais buvo nukritęs į rekordines žemumas ne vien todėl, kad moterys pradėjo gimdyti mažiau vaikų, bet ir todėl, kad atidėjo pirmojo vaiko gimdymą vėlesniam amžiui. Kohortinio galutinio gimstamumo rodiklis⁵ Lietuvoje niekada nebuvo nukritęs mažiau negu 1,7 reikšmės (Stankūnienė ir kt., 2016).

Gimstamumo rodikliai nuo 2002 metų auga ir šiuo metu viršija bendrą Europos Sąjungos gimstamumą, tačiau dabartinis suminio gimstamumo rodiklis neužtikrina kartų kaitos, todėl dabartines tėvų kartas keičia mažesnės vaikų kartos. Svarbu pažymėti, kad šiandien su labai žemo gimstamumo, kuris buvo pirmaisiais šio amžiaus metais, pasekmėmis susiduria Lietuvos švietimo sistema. Mažas mokinių ir studentų skaičius tampa dideliu iššūkiu švietimo bendruomenei. Po kelerių metų su dar sparčiau mažėjančio darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus problema susidurs ir Lietuvos darbo rinka.

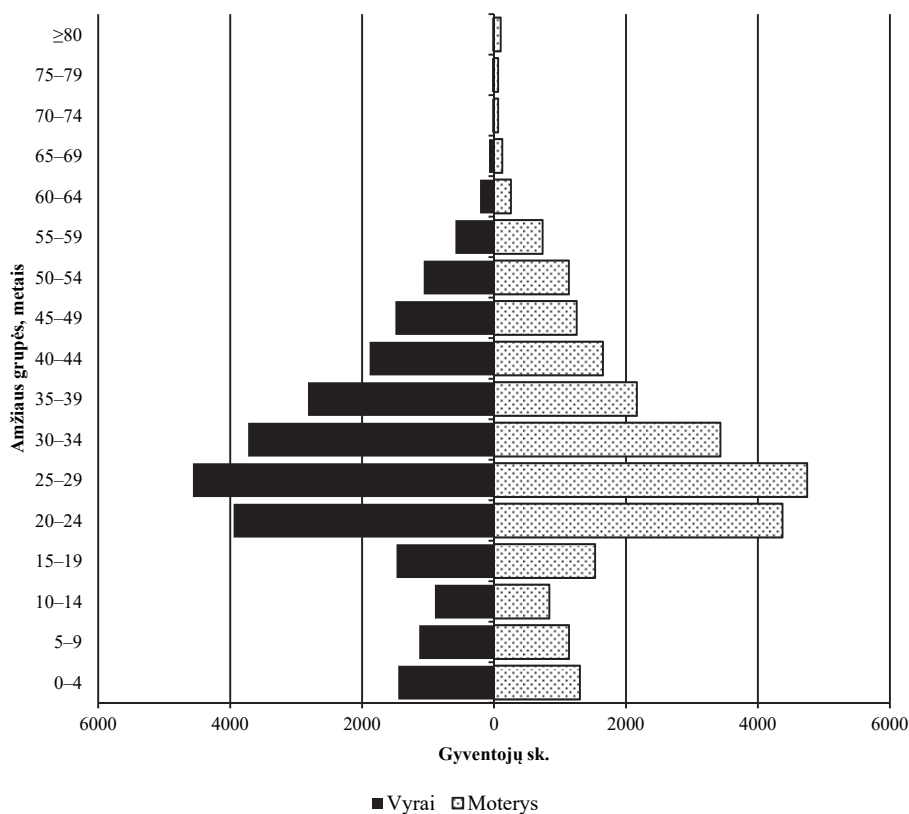
3. Emigracija ir darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimas

Nuo 2005 iki 2017 metų pradžios bendras Lietuvos gyventojų skaičius sumažėjo daugiau nei 507 tūkst. Didžioji dalis šio proceso buvo veikiamą itin didelės gyventojų emigracijos. Nagrinėjamu laikotarpiu dėl natūralios gyventojų kaitos Lietuvos populiacija neteko 4,24 proc. gyventojų, o dėl tarptautinės gyventojų migracijos – 10,88 proc. (Lietuvos statistikos departamentas, 2017). Dauguma emigrantų tikslo šalimi rinkosi ekonomiškai stiprias Vakarų Europos valstybes su imigrantams iš Rytų Europos palankia integracijos politika. Remiantis Lietuvos statistikos departamento (2017) duomenimis 2016 metais 46,2 proc. emigrantų būsimą gyvenamąją vietą pasirinko Didžiąją Britaniją, 8,4 proc. – Airiją, 7,8 proc. – Norvegiją, 7,6 proc. – Vokietiją, 30 proc. – kitas šalis.

Pastaraisiais metais emigracija tapo vienu iš svarbiausių veiksnių, formuojančių vidutinio amžiaus Lietuvos gyventojų sociodemografinę struktūrą ir žmogiškuosius darbo rinkos išteklius. Lietuvos statistikos departamento (2017) duomenimis, emigrantų populiacijos daugumą sudaro jauni ir vidutinio amžiaus gyventojai. Per 2006 m. iš viso emigravo 25,4 tūkst. gyventojų, iš kurių 59,23 proc. buvo 20–39 metų amžiaus. Emigrantų amžiaus struktūros piramidė atskleidžia, kad emigracijos srautas ypač didelis 20–24 ir 25–29 metų amžiaus grupėse (4 pav.). Dalis šios emigrantų grupės yra bendrojo lavinimo mokyklas baigę ir studijuoti į užsienio aukštąsias mokyklas išvykę studentai. Tačiau didžiausia emigrantų dalis – ekonomiškai aktyvūs Lietuvos gyventojai, emigracijos priežastimi nurodę ekonominius motyvus (Maslauskaitė, Stankūnienė, 2007).

⁵ Kohortinis galutinio gimstamumo rodiklis rodo konkrečios moterų kartos (gimimo kohortos), jau baigusios reproduktyvų periodą, vidutinį pagimdytų vaikų skaičių (Stankūnienė ir kt., 2016, 183).

4 pav. Iš Lietuvos 2016 m. emigravusių gyventojų amžiaus ir lyties struktūros piramidė



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2017.

Neseniai Lietuvos socialinių tyrimų centro mokslininkų atlikto tyrimo (Jasilionis et al., 2015) rezultatai padėjo geriau atskleisti emigranto sociodemografinį portretą. Tyrimo empirinį pagrindą sudarė emigracijos įrašų duomenys sujungti su 2011 m. gyventojų surašymo duomenimis. Tai pirmasis tokio pobūdžio visos populiacijos lygmens tyrimas Lietuvoje, skirtas įvertinti emigracijos sociodemografinius veiksnius. Tyrimo metu nustatyta, kad miesto gyventojų emigracijos rodikliai buvo didesni negu kaimo gyventojų. Vyrų emigracijos rodikliai mieste buvo 1,32 karto didesni negu kaime, o moterų – 1,23 karto. Ypač dideli emigracijos rodiklių skirtumai nustatyti santuokinės padėties kategorijoje. Netekėjusių ir išsiskyrusių moterų emigracijos rodikliai buvo atitinkamai 1,99 ir 2,36 karto didesni negu ištekėjusių moterų. Ne santuokoje gyvenantys vyrai taip pat buvo dažniau linkę emigruoti negu santuokoje gyvenantys vyrai, tačiau šie skirtumai šiek tiek mažesni negu moterų. Šie rodikliai galėtų būti interpretuojami migracijos teorijomis, akcentuojančiomis socialinių ryšių svarbą sprendimui emigruoti. Vis dėlto vienas svarbiausių veiksnių, turinčių poveikį emigracijos srautams, yra ekonominė gyventojų

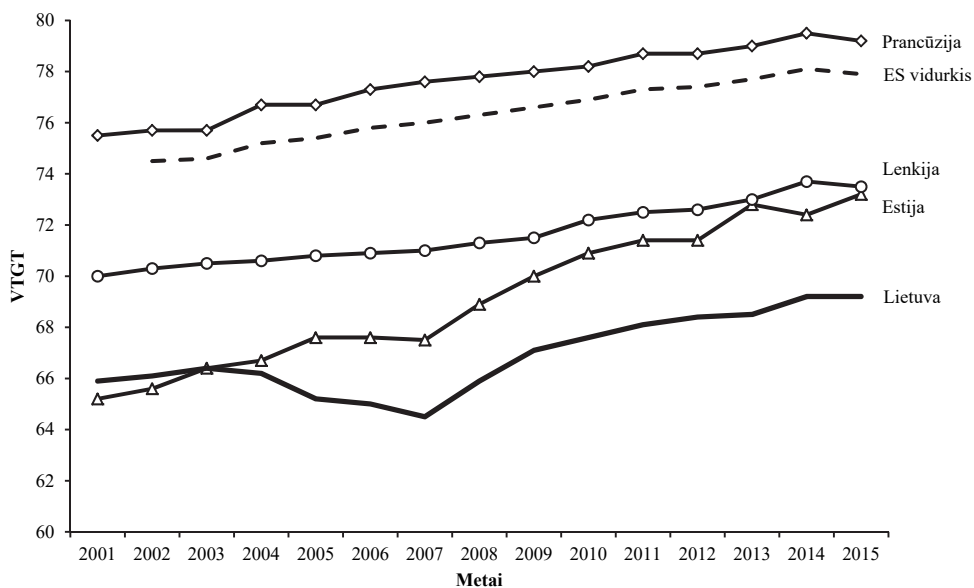
padėtis. Domanto Jasilionio su bendraautoriais (2015) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad bedarbių emigracijos rodikliai yra apie 1,5 karto⁶ didesni negu dirbančiųjų.

Lietuvos gyventojų skaičiaus mažėjimas nuo 2005 iki 2016 metų buvo didžiausiais tarp Europos Sąjungos valstybių (Eurostat, 2017). Lietuva per šį laikotarpį neteko 13,91 proc. savo populiacijos. Didžiausia šio demografinio praradimo dalis susijusi su emigracija, kuri formuoja Lietuvos darbo išteklių struktūrą. Praradusi didelę dalį darbingo amžiaus gyventojų Lietuva jau šiandien susiduria su socialinėmis ir ekonominėmis šiuolaikinėje Europos Sąjungos istorijoje precedento neturinčios emigracijos pasekmėmis.

4. Mirtingumo raida ir didelis darbingo amžiaus gyventojų mirtingumas

Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė, tikimybinis gyventojų mirtingumo rodiklis, plačiai naudojamas ne tik gyventojų sveikatai, bet ir bendram visuomenės gėrovės lygiui vertinti (Jasilionis, Stankūnienė, 2011). Mirtingumo ir visuomenės raidos teorijų kūrėjai mirtingumą ir mirties priežasčių struktūrą apskritai laiko vienu svarbiausių visuomenės raidos rodiklių, o staigūs gyventojų skaičiaus ir struktūros pokyčiai dažnai būna susiję su mirtingumo pokyčiais (Sen, 1998; Omran, 1971). Lietuvos gyventojų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė 2015 metais buvo trumpiausia Europos Sąjungoje ir siekė 74,6 metus. Bendra visų Europos Sąjungos šalių vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė buvo 80,6 metai, o didžiausius vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės rodiklius turėjo Švedijos, Italijos ir Prancūzijos šalių gyventojai: atitinkamai 83, 82,7 ir 82,4 metus (Eurostat, 2017).

5 pav. Lietuvos ir kai kurių kitų ES valstybių vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė⁷ (VTGT)



Šaltinis: Eurostat, 2017.

⁶ 1,43 tarp vyrų ir 1,51 tarp moterų (Jasilionis ir kt., 2015).

⁷ Angl.: *life expectancy*.

Jau kelis dešimtmečius Lietuvos vyrų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė yra trumpiausia Europos Sąjungoje (Eurostat, 2017), o 2017 metais šis rodiklis siekė 69,49 metų. Svarbu pažymėti, kad mūsų šalyje vyrų ir moterų vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės skirtumas yra vienas didžiausių pasaulyje ir siekia 10,51 metų. Todėl akivaizdu, kad bendruosius vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės rodiklius žemyn tempia vyrų mirtingumo rodikliai. Vis dėlto vyrų mirtingumo rodikliai labai varijuoja pagal jų socioekonominės charakteristikas.

Itin aukštu mirtingumo lygiu, palyginti su kitomis Europos Sąjungos šalimis, išsiskiria Lietuvos darbingo amžiaus vyrai. Bendrasis 25–64 metų amžiaus vyrų standartizuotas mirtingumo rodiklis Lietuvoje 2014 metais buvo 594,14⁸, o Europos Sąjungos vidurkis – 284,99 (WHO, 2017). Lietuvoje gyventojų surašymų pagrindu atlikti mirtingumo diferenciacijos tyrimai rodo, kad vidutinio amžiaus vyrai išsiskiria itin dideliais mirtingumo rodiklių skirtumais pagal įvairias socioekonominės charakteristikas. Į aukšto mirtingumo lygio rizikos grupes pateko tokios gyventojų grupės kaip vyrai, turintys vidurinį ir žemesnį nei vidurinį išsilavinimą, ne santuokoje gyvenantys vyrai, rusų ir lenkų tautybių vyrai, kaime gyvenantys vyrai, ekonomiškai neaktyvūs vyrai ir bedarbiai, nekvalifikuoti ir fizinį darbą dirbantys vyrai (Jasilionis, Stankūnienė, 2012; Jasilionis ir kt., 2015). Bendrojo mirtingumo rodikliai pagal vyrų ekonominį aktyvumą skyrėsi iki 7,04 karto⁹. Žemą socioekonominį statusą užimančių vyrų dideli mirtingumo rodikliai galėtų būti siejami su socialine ir ekonomine nelygybe, psichosocialiniu stresu, kylančiu dėl socialinės įtampos namuose ar darbe, nepateisintų visuomenės ar šeimos lūkesčių, bei socialiniu kentėjimu, kurį vyrai patiria dėl socialinės atskirties ir kasdienių pažeminimo praktikų (Stumbrys, 2016).

Tarp kitų Europos Sąjungos šalių darbingo amžiaus vyrai Lietuvoje išsiskiria itin aukštu mirtingumu dėl išorinių mirties priežasčių (WHO, 2017). Dideli mirtingumo rodikliai dėl alkoholio, savižudybių, žmogžudysčių, eismo įvykių būdingi ir kitoms posovietinėms šalims, tačiau mirtingumo dėl išorinių mirties priežasčių rodikliai Lietuvoje yra kelis kartus didesni negu Europos Sąjungos vidurkis. Standartizuoti mirtingumo dėl išorinių mirties priežasčių rodikliai 2014 metais Lietuvoje buvo 134,92, Europos Sąjungos vidurkis – 34,41, o vienus mažiausių mirtingumo rodiklių turinčioje Ispanijoje – tik 22,2 (WHO, 2017). Ypač aukšti išorinių mirties priežasčių rodikliai Lietuvoje yra dėl savižudybių, eismo įvykių ir nesaikingo alkoholio vartojimo.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad Lietuvai būdingas posovietinis mirtingumo modelis, kuris išsiskiria itin aukštais darbingo amžiaus vyrų mirtingumo rodikliais bei didele socioekonominė mirtingumo diferenciacija. Pastaraisiais metais Lietuvos vyrų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė auga, tačiau vis tiek išlieka mažiausia Europos Sąjungoje, o skirtumas tarp vyrų ir moterų vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės – vienas didžiausių pasaulyje. Tokia vyrų mirtingumo situacija kelia grėsmę darniai Lietuvos demografinėi rada ir tampa tikru šiuolaikinės socialinės ir sveikatos politikos iššūkiu.

⁸ Mirčių skaičius, tenkantis 100 000 gyventojų.

⁹ Ekonomiškai neaktyvių ir turinčių negalią 30–59 metų amžiaus vyrų mirtingumo rodikliai Lietuvos buvo 7,04 karto didesni negu dirbančių vyrų. Tyrimo periodas – nuo 2011 m. kovo 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d. (Jasilionis ir kt., 2015, 127–129).

Išvados

Nuo 1992 iki 2017 metų vidutinio amžiaus gyventojų populiacija neteko daugiau negu pusės milijono (arba beveik ketvirtadali) visų 15–64 metų amžiaus gyventojų. Didžioji dalis šių demografinių praradimų patirta dėl didžiulės gyventojų emigracijos. Darbingo amžiaus gyventojai 2016 metais sudarė 85,55 proc. visų Lietuvos emigrantų. Jeigu ateityje darbingo amžiaus gyventojų emigracijos mastai išliks panašūs, artimiausiais dešimtmečiais Lietuva susidurs su dideliu darbingo amžiaus gyventojų trūkumu ir šio demografinio proceso sukeltomis socialinėmis bei ekonominėmis problemomis.

Pastaraisiais metais darbingo amžiaus gyventojų mažėjo ir dėl neigiamo natūralios gyventojų kaitos rodiklio. Maži gimstamumo rodikliai ir dideli darbingo amžiaus gyventojų, ypač vyrų, mirtingumo rodikliai neigiamai veikė vidutinio amžiaus gyventojų populiaciją. Eurostato duomenys rodo, kad suminis gimstamumo rodiklis 2015 metais siekė 1,70 ir siek tiek viršijo Europos Sąjungos šalių vidurkį. Lietuvos gimstamumo rodiklis nuo 2002 m. nuosekliai augo, tačiau tokia rodiklio reikšmė neužtikrina kartų kaitos. Prognozuojama, kad artimiausius dešimtmečius šalies gimstamumo rodikliai prie kartų kaitą užtikrinančios reikšmės artės labai nedaug, todėl šalies gyventojų amžiaus piramidė dar kurį laiką neturės stabilaus pagrindo.

Lietuvos vyrų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė jau kelis dešimtmečius išlieka trumpiausia tarp visų Europos Sąjungos valstybių. Šis rodiklis 2016 metais siekė 69,49 metų ir buvo 10,51 metų trumpesnė negu moterų. Maži vyrų vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės rodikliai susiję su itin aukštais darbingo amžiaus gyventojų mirtingumo rodikliais, didele socioekonominė mirtingumo diferenciacija ir aukštu mirtingumo dėl išorinių mirties priežasčių lygiu. Bendrieji vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės rodikliai pastaraisiais metais po truputį didėja, tačiau nerimą kelia vis didėjanti socioekonominė darbingo amžiaus gyventojų mirtingumo diferenciacija, užkertanti kelią tvariai demografinėi raidai.

Pastaraisiais metais atliekama vis daugiau tyrimų, kuriuose remiantis patikimais demografiniais duomenimis yra vertinami demografiniai ir ekonominiai praradimai patiriami dėl gyventojų sveikatos nelygybės (Mackenbach ir kt., 2011; Mackenbach ir kt., 2015; Jasilionis, Stankūnienė, 2012). Tyrimų metu nustatyta, kad pavykus sumažinti darbingo amžiaus vyrų mirtingumo rodiklius iki mažiausiais mirtingumo rodikliais pasižyminčios socioekonominės gyventojų grupės rodiklių, būtų galima išvengti iki 66,9 proc. visų 30–59 metų amžiaus vyrų mirčių (Jasilionis, Stankūnienė, 2012). Taigi tikslingos socialinės ir sveikatos politikos priemonės nukreiptos į darbingo amžiaus gyventojų aukšto mirtingumo rizikos grupes galėtų prisidėti prie demografinių Lietuvos problemų sprendimų. Siekiant kuo išsamiau įvertinti dėl emigracijos, mažo gimstamumo, sveikatos nelygybės patiriamus demografinius nuostolius yra tikslinga sukurti demografinių procesų stebėsenos sistemą (Jasilionis ir kt., 2015), kuri teiktų operatyvią ir tikslią informaciją, reikalingą priimant svarbius socialinės ir sveikatos politikos sprendimus.

Literatūra

- Bauer, T.K. and Zimmermann, K.F., 1999. Assessment of possible migration pressure and its labour market impact following EU enlargement to Central and Eastern Europe (Vol. 3). Bonn: iza.
- Carlson E., Hoffmann R. 2011. The State Socialist Mortality Syndrome. *Population Research and Policy Review*, 30: 355–379.
- Cockerham W. C., Rutten A., Abel T. (1997). Conceptualizing Contemporary Health Lifestyles: Moving Beyond Weber. *Sociological Quarterly*, 38: 321–342.
- Cornia G., Panicia R. (2000). Mortality crisis of the early 1990s: A historical perspective. *The mortality crisis in transitional economies*. Eds. Cornia A. G., Panicia R. Oxford: Oxford University Press.
- Eurostat, 2017. Database. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Grigoriev, P., Jasilionis, D., Stumbrys, D., Stankūnienė, V. and Shkolnikov, V.M., 2017. Individual- and area-level characteristics associated with alcohol-related mortality among adult Lithuanian males: A multilevel analysis based on census-linked data. *PLoS one*, 12(7), p.e0181622.
- Human Mortality Database, 2017. University of California, Berkeley (USA), and Max Planck Institute for Demographic Research (Germany). Prieiga internete: www.mortality.org.
- Jasilionis, D. and Stankūnienė, V., 2012. *Socioeconomic differences in adult mortality in Lithuania: a census-linked study*. Lithuanian Social Research Centre.
- Jasilionis, D., Stankūnienė, V., Maslauskaitė, A. and Stumbrys, D., 2015. Lietuvos demografinių procesų diferenciacija.
- Kanopienė, V. and Mikulionienė, S., 2006. Gyventojų senėjimas ir jo iššūkiai sveikatos apsaugos sistemai. *Gerontologija*, 7(4), pp.188–200.
- Klüsener, S., Stankūnienė, V., Grigoriev, P. and Jasilionis, D., 2015. „Emigration in a Mass Emigration Setting: The Case of Lithuania“. *International Migration*, 4, pp.1–15.
- Kurekova, L., 2011, April. Theories of migration: Conceptual review and empirical testing in the context of the EU East-West flows. In *Interdisciplinary Conference on Migration. Economic Change, Social Challenge*. April (pp. 6–9).
- Lietuvos statistikos departamentas, 2017. Oficialiosios statistikos portalas. Prieiga internete: <https://osp.stat.gov.lt/>.
- Mackenbach J. P., Kulhánová I., Menvielle G., et al. (2015). Trends in inequalities in premature mortality: a study of 3.2 million deaths in 13 European countries. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 69: 207–217.
- Mackenbach J. P., Meerding W. J., Kunst A. E. 2011. Economic costs of health inequalities in the European Union. *Journal of Epidemiology and Community Health* 65(5): 412–419.
- Maslauskaitė, A. and Stankūnienė, V., 2007. Šeima abipus sienų: Lietuvos transnacionalinės šeimos genėzė, funkcijos, raidos perspektyvos. *Vilnius: Mokslo aidai*.
- Meslé F. (2004). Mortality in Central and Eastern Europe: long-term trends and recent upturns. *Demographic Research Special collection*, 2: 45–70.
- Omran, A.R., 1971. The epidemiologic transition. *Milbank Memorial Fund Quarterly*, 49(1), pp.509–538.
- Sen, A., 1998. Mortality as an indicator of economic success and failure. *The economic journal*, 108(446), pp.1–25.

- Shkolnikov V. M., Cornia G. A., Leon D. A., Meslé F. (1998). Causes of the Russian mortality crisis: Evidence and interpretations. *World Development*, 26 (11):1995–2011.
- Stankūnienė, V., Baublytė, M., Žibas, K. and Stumbrys, D., 2016. Lietuvos demografinė kaita. Ką atskleidžia gyventojų surašymai. Vytauto Didžiojo universitetas.
- Stankūnienė, V., Maslauskaitė, A. and Baublytė, M., 2013. Ar Lietuvos šeimos bus gausesnės?. Lietuvos Socialinių Tyrimų Centras.
- Stumbrys, Daumantas. 2016. Lietuvos vyrų mirtingumo diferenciacijos sociologiniai demografiniai veiksniai. Daktaro disertacija, Sociologija (05S). Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Van de Kaa, D.J., 1987. Europe's second demographic transition. *Population bulletin*, 42(1), pp.1–59.
- Van de Kaa, D.J., 1999. Europe and its population: the long view. In *European Populations* (pp. 1–49). Springer Netherlands.
- World Health Organization, 2017. European Mortality Database. Prieiga internete: <http://data.euro.who.int/hfamdb/>.

THE IMPACT OF DEMOGRAPHIC CHANGE ON LITHUANIAN LABOR RESOURCES

Daumantas STUMBRYŠ

Institute of Human Geography and Demography of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: dstumbrys@gmail.com

Summary. This paper analyzes the impact of demographic change on Lithuanian working-age population in the recent decades. The empirical background of this study is based on demographic statistics from national and international databases. The conducted analysis covers the impact of changes in fertility, mortality, and migration rates on working age population structure. The author of this paper argues that low fertility, high mortality, and extremely high emigration rates have negative effects on socio-economic development of Lithuania. Furthermore, demographic policy in Lithuania faces challenges related to a long-lasting population decline.

Keywords: demographic change in Lithuania, working-age population, depopulation, demographic policy.

LIETUVOS DARBO RINKOS REGIONINIŲ RODIKLIŲ DIFERENCIACIJA DEMOGRAFINIŲ POKYČIŲ KONTEKSTE

Arūnas POCIUS
LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: arunas.pocius@dsti.lt

Laima OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ
LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
Vilniaus Gedimino technikos universitetas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: laima.okuneviciute@dsti.lt

Santrauka. Straipsnyje analizuojama gyventojų užimtumo pokyčių diferenciacija šalies regionuose įvertinant stebimos situacijos kaitą demografinių procesų kontekste (atsižvelgiant į gyventojų skaičiaus dinamikos teritorinius skirtumus)¹⁰. Remiantis Lietuvos statistikos departamento (toliau – Statistikos departamento), Lietuvos darbo biržos (toliau – darbo biržos) duomenimis bei autorių atliktos analizės rezultatais buvo vertinami gyventojų integracijos į darbo rinką galimybių skirtumai šalies regionuose.

Atliekant palyginamąją analizę atskirų teritorijų lygmenyje, prioritetas teiktas santykinių ir absoliutinių užimtumo ir nedarbo rodiklių pasiskirstymų kaitos stebėsenai. Atsižvelgiant į stebimus pokyčius darbo rinkoje, didelis dėmesys publikacijoje skiriamas demografinės situacijos ir jos raidos perspektyvų vertinimui. Kitas svarbus straipsnio prioritetas – vidinės ir išorinės migracijos poveikio vertinimas situacijai darbo rinkoje. Remiantis šalies teritorijų grupavimais išskirta atskira probleminių regionų grupė, kur santykinis nedarbo rodiklis buvo didžiausias. Kiekybinės analizės rezultatus papildė rezultatai sociologinio tyrimo, kuriame buvo vertinamas darbo vietų poreikio pokyčių palankumas užimtumo galimybių plėtrai šalies regionų grupėse.

Raktažodžiai: užimtumas, darbo rinka, gyventojų aktyvumas, probleminiai regionai, demografiniai pokyčiai, regionų grupės, migracija.

Įvadas

Dabartiniu metu vyksta skausmingi darbo išteklių kaitos procesai šalies regionuose, kuriuos sąlygoja netolygi atskirų teritorijų socialinė, ekonominė bei demografinė raida. Socialinių ir demografinių veiksnių poveikis lemia didelius skirtingų šalies regionų padėties darbo rinkoje skirtumus, kuriuos svarbu tyrinėti, norinti išvengti neigiamų aukštos nedarbo ir

¹⁰ Straipsnis parengtas remiantis Nacionalinės mokslo programos „Gerovės visuomenė“ 2017–2018 m. projekto „Regioniniai gerovės skirtumai Lietuvoje“ rezultatais (projekto Nr. GER–005/2017). Projektą finansuoja Lietuvos mokslo taryba. Publikacija parengta kartu bendradarbiaujant su LSTC vyriaus. m. d., dr. Laima Okunevičiūte Neverauskiene.

užimtumo rodiklių diferenciacijos pasekmių. Itin sudėtinga situacija probleminiuose regionuose, kur nedarbas išlieka pakankamai aukštas nepaisant teigiamų padarinių paskutinio ekonominio augimo, kurį labiausiai junta didieji šalies miestai. Esant kvalifikuotų darbo išteklių stokai mažiuose regionuose, sudėtinga juose kurti naujas darbo vietas. Todėl ilgą laiką besitęsiantis aukštas nedarbas gali komplikuoti mažesniųjų šalies regionų socialinės raidos galimybes. Susidaro „užburtas ratas“, iš kurio išeiti labai sunku. Todėl darbo rinkos politika turėtų būti harmonizuota savivaldybių lygmenyje pritraukiant aktualių užimtumo problemų sprendimui visas suinteresuotas institucijas. Atvėrus ES sienas, itin suintensyvėjo gyventojų emigracija iš Lietuvos regionų.

Su migracija susijusios Lietuvos darbo rinkos problemos yra unikalios kaip itin aukštas nukrypimas nuo pastebimų tendencijų kitose ES šalyse. Būtina pabrėžti, jog konkrečiai kiekybiškai neįvertintas migracijos poveikis šalies ir jos regionų darbo rinkai, nors pas mus visi šį faktą ir konstatuoja. Eurostato duomenimis, neigiama neto migracija Lietuvoje 2010–2014 m. buvo didžiausia ES mastu: siekė net 11 žmonių tūkstančiui gyventojų, žemesnė ji buvo kaimyninėje Latvijoje – vidutiniškai 8,8 žmogaus. Pakankamai ryškus buvo ir paskutinysis emigracijos šuolis mūsų šalyje. Statistikos departamento duomenimis, netgi ekonominio augimo sąlygomis, neigiama neto emigracija Lietuvoje 2013–2016 m. padidėjo nuo 17 iki 30 tūkst. gyventojų. Autorių skaičiavimais, nuo 1998 m. iki 2016 m., darbo išteklių skaičius Lietuvoje sumažėjo net apie 250 tūkst. žmonių. Todėl minėtų tendencijų pasekmių vertinimas ir konceptualus pagrindimas yra svarbus darbo rinkos raidos kontekste.

Kita vertus, Lietuvoje itin stokojama ir mokslinių tyrimų, kuriuose būtų atliekami situacijos darbo rinkoje skirtumų vertinimai regionų lygmenyje, pažymėtina informacijos trūkumo problema apie šį tiriamą reiškinį. Straipsnio tikslas – įvertinti gyventojų užimtumo pokyčių diferenciaciją Lietuvos regionuose atsižvelgiant į demografinių pokyčių raidos kontekstą. Šiame straipsnyje *siekiama įvertinti skirtingų regionų gyventojų integracijos į darbo rinką galimybes, ištirti užimtumo raidos tendencijas, išnagrinėti regioninius rodiklių skirtumus, išanalizuoti bendrųjų gyventojų skaičiaus rodiklių pokyčius.*

1. Demografiniai pokyčiai, jų raidos perspektyvos ir sąsaja su darbo rinka

Demografinių pokyčių įtaką darbo rinkai sudėtinga vertinti vienareikšmiškai, nes gyventojų skaičius Lietuvoje paskutiniaisiais metais mažėjo ir ekonomikos augimo ir užimtumo didėjimo sąlygomis. Tačiau abejonių nekelia tai, kad mažėjant gyventojų skaičiui, mes prarandame darbo išteklius, kurie mūsų šalyje užtikrintų solidesnį ekonomikos augimą. Mažėjant gyventojų skaičiui, mažėja ir darbingo amžiaus gyventojų skaičius. Tačiau regionų lygmenyje išlieka itin svarbi šio rodiklio aukštos diferenciacijos problema. Didžiausias darbingo amžiaus gyventojų dalies rodiklis 2015 m. buvo Neringos m. (68 proc.), mažiausias – Ignalinos raj. (57 proc.). Tačiau gerokai didesni santykiniai skirtumai pastebimi analizuojant darbingam amžiui priskirtų (15–64 metų amžiaus) gyventojų rodiklio pokyčius. Didžiausias ir mažiausias nagrinėjamo darbingo amžiaus

gyventojų skaičiaus rodiklio dinamikos indeksas 2001–2016 m. skyrėsi net 2,34 karto (234 procentais). Šis darbingo amžiaus rodiklis pakankamai sparčiai augo tik trijų didžiausių šalies miestų rajonuose (Vilnius, Kauno ir Klaipėdos.) bei Neringos m., kur dinamikos indeksas 2001–2016 m. buvo didžiausias (1,36). Visuose kituose regionuose jis mažėjo. Būtina pabrėžti, kad per šį pakankamai ilgą laikotarpį (2001–2016 m.) netgi Vilniaus m. nepavyko pritraukti papildomų darbo išteklių. Lyginant su 2001 m., nagrinėjamas darbingo amžiaus gyventojų skaičius rodiklis sostinėje sumažėjo 8 proc. Nekalbant jau apie tai, jog daugumoje kitų šalies regionų darbo išteklių sumažėjimas buvo dar didesnis. Itin žemi buvo Visagino, Akmenės ir Ignalinos sav. darbingo gyventojų skaičiaus dinamikos indeksai: neviršijo 0,7 (70 procentų). Šiose regionuose nagrinėjamo rodiklio mažėjimas buvo ne mažesnis kaip 30 proc. Sparčiausiai šalies darbo ištekliai koncentruojasi trijų didžiausių šalies miestų rajonuose, nors nagrinėjamo darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus pokyčio rodiklis ilguoju laikotarpiu šiuose pagrindiniuose šalies didmiesčiuose išlieka neigiamas.

Vertinat demografinės situacijos raidos galimybes, nuo kurių priklausys darbo išteklių pokyčių perspektyvos šalyje, remiamasi Lietuvos nekilnojamojo turto plėtros asociacijos (LNTPA) atlikto demografinio tyrimo rezultatais. Tiek 1 lentelėje, tiek 1 diagramoje pateikti duomenys rodo, kad remiantis 2014–2015 m. LNTPA tyrimo rezultatais įvertintos šalies gyventojų skaičiaus prognozės paklaidos, esant pakankamai pastovioms šalies socialinės ekonominės raidos sąlygomis, yra palyginti žemos. Todėl pateikti rezultatai tinka situacijos analizei.

1 lentelė. Lietuvos gyventojų skaičiaus prognozės iki 2030 m.

	2010	2011	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Faktinis gyventojų sk. (STD duom.)	3141976	3052588	2921262	2888558	2849317			
Prognozuojamas gyventojų skaičius				2896893	2873243	2849835	2812479	2790260
Faktinio ir prognozuojamo gyventojų skaičiaus santykis (proc.)				99,7	99,2			
Prognozės aproksimacijos paklaida (proc.)				0,3	0,8			

1 lentelės tęsinys. Lietuvos gyventojų skaičiaus prognozės iki 2030 m.

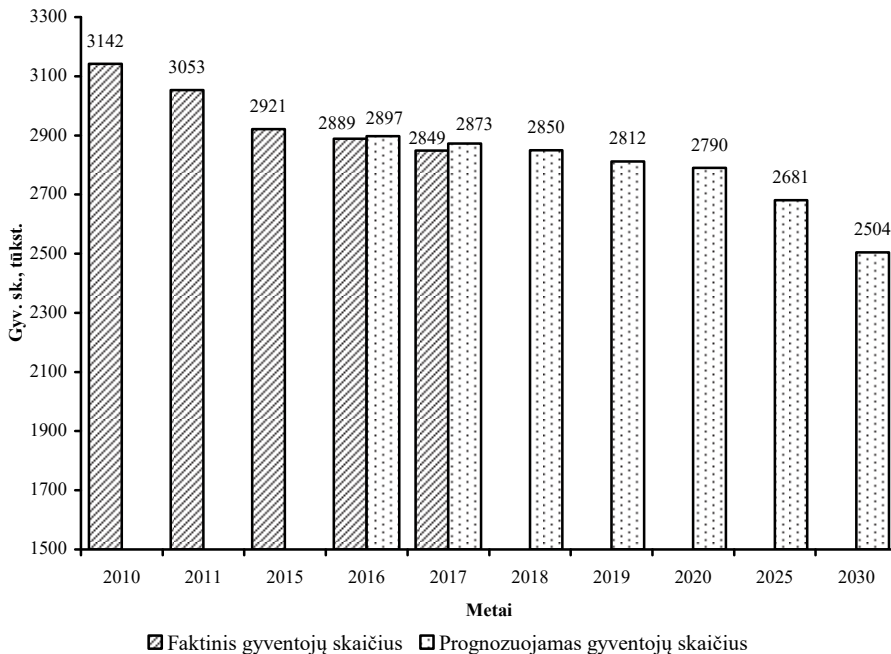
	2021	2022	2023	2024	2025	2030	Santykinis pokytis 2015–2030 (%)	Absoliutinis pokytis 2015–2030
Prognozuojamas gyventojų skaičius	2768553	2747018	2725411	2703492	2681379	2504276	-14,3	-416986

Šaltinis: faktiniai Statistikos departamento duomenys pagal einamosios gyventojų apskaitos rezultatus. Duomenų šaltinis skaičiavimams ir prognozėms: Lietuvos statistikos departamento duomenys.

Nors paskutiniaisiais metais ekonominis pakilimas tęsėsi, gyventojų migracija šalyje gana stipriai išaugo. Todėl faktinis gyventojų skaičius buvo mažesnis nei prognozuojamas. Nepaisant to, manome, kad šalies darbo rinkai plačiau atsivėrus trečiųjų šalių piliečiams imigracija turėtų labiau kompensuoti emigracijos rodiklį, todėl 2015–2016 m. pastebimas spartesnis gyventojų skaičiaus mažėjimas perspektyvoje turėtų sulėtėti. Apibendrinant pateiktus rezultatus galima teigti (1 pav.), jog bendras gyventojų skaičiaus neigiamas pokytis 2015–2030 m. laikotarpiu šalies mastu turėtų siekti – 14 proc. (-417 tūkst.).

Būtina pabrėžti, kad itin žemas Eurostato gyventojų skaičiaus prognozių (Europop) reikšmės Lietuvai (vidutinis laukiamas scenarijus) galima paaiškinti pakankamai dideliu neigiamos migracijos saldo rodikliu (pagal šios prognozės autorių vertinimus neto migracijos reikšmė 2020–2030 m. turėtų svyruoti nuo 21 iki 37 tūkst. gyventojų, vidutiniškai apie 30 tūkst. kasmet) (Eurostat duomenimis).

1 pav. Šalies gyventojų skaičiaus raida ir prognozės per ilgesnį laikotarpį iki 2030 m. (tūkst.)

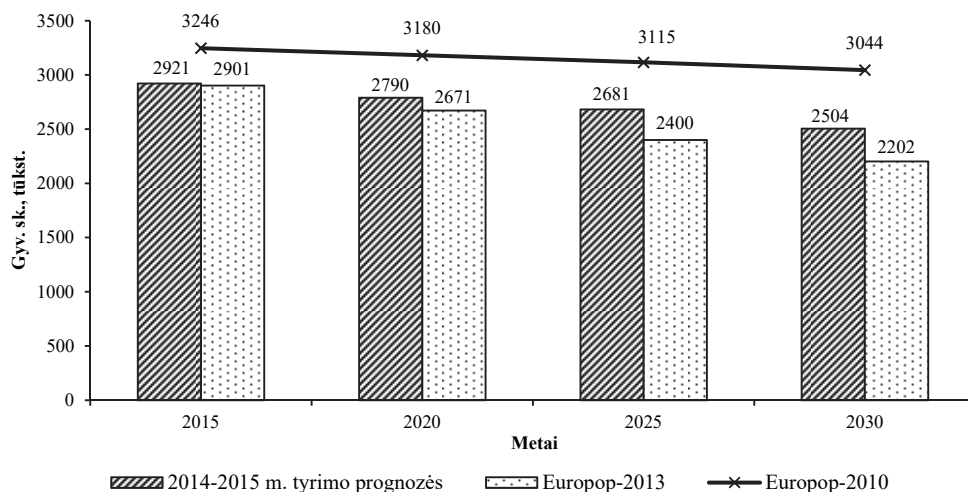


Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Mūsų nuomone, toks pesimistinis demografinės prognozės scenarijus nėra pakankamai pagrįstas, kadangi netgi Lietuvos atveju apie 30 tūkst. neigiamos neto migracijos reikšmė 2012–2016 metų laikotarpiu buvo pasiekta tik vienais metais, kitais atvejais šis rodiklis buvo reikšmingai mažesnis, nors tenka pripažinti, kad atskirais ankstesniais metais neigiamas migracijos saldo buvo aukštesnis (2 pav.). Kita vertus, pastovūs aukšti gyventojų skaičiaus nuostoliai turėtų sąlygoti ir absoliutinį migrantų skaičiaus mažėjimą, juolab, kad

Lietuvoje lieka gerokai daugiau vyresnio amžiaus senų žmonių, kurių dauguma tikrai nėra potencialūs migrantai.

2 pav. Skirtingų bendro Lietuvos gyventojų skaičiaus prognozių iki 2030 m. rezultatai (tūkst.)



Šaltinis: sudaryta remiantis LNTPA tyrimo rezultatais.

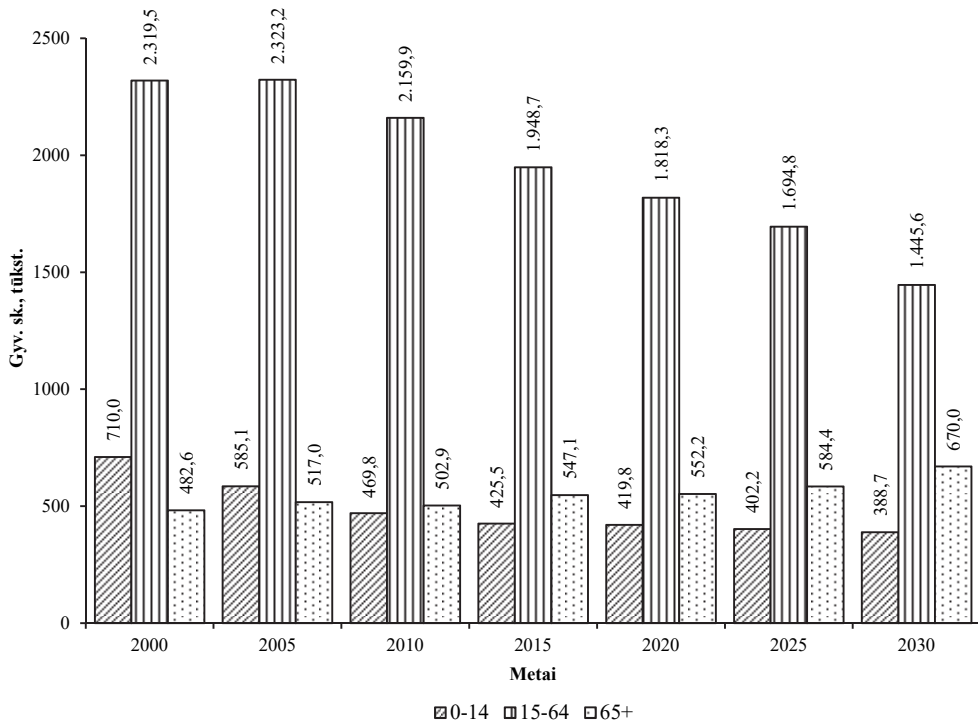
Skaiciavimai atlikti remiantis Eurostato (vidutinis prognozės scenarijus) ir Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Nepaisant situacijos blogėjimo, gana ilgą laiką mūsų šalis išlaikė pakankamai aukštą demografinio augimo potencialą. 2000–2005 m. darbingo amžiaus gyventojams priskirta (15–64 metų) gyventojų grupė keitėsi labai menkai. Nors aukštas neigiamas gyventojų migracijos saldo išliko per visą šį laikotarpį, o ypač išaugo 2004–2005 m. per augimą pirmosios migracijos bangos, kuri kilo dėl Lietuvos įstojimo į Europos sąjungą, tačiau pastaroji neigiama tendencija faktiškai nesumažino minėto darbingo gyventojų skaičiaus rodiklio pokyčio. 15–64 metų gyventojų skaičius 2000–2005 m. netgi šiek tiek išaugo (iki 2323 tūkst.) (3 pav.).

Darbingo gyventojų skaičius šalyje sparčiai pradėjo mažėti 2005–2010 m. laikotarpiu (neigiamas pokytis siekė apie 160 tūkst.), nors iki ekonominės krizės šalies įmonėms dar pavyko užtikrinti pakankamai aukštą užimtųjų skaičiaus augimą. Neigiamas demografinės tendencijas gerokai sustiprino paskutiniosios ekonominės krizės poveikis.

Dar labiau darbingo gyventojų skaičiaus šalyje sumažėjo 2010–2015 m. (apie 210 tūkst.). Todėl galima teigti, kad dabartinio ekonominio augimo laikotarpiu faktiškai nepavyko pristabdyti tolimesnio darbo išteklių praradimo Lietuvoje. Prognozuojama, kad Lietuvoje gausės pagyvenusių žmonių, tačiau tuo pačiu turėtų mažėti vaikų kartai priskirtų gyventojų skaičius. Sparčiau perspektyvoje (iki 2030 m.) mažės darbingo amžiaus gyventojų skaičius. Numatoma, jog vaikų kartai priskirtų žmonių (0–14 metų amžiaus gyventojų) skaičius turėtų mažėti lėčiau nei praėjusiam dešimtmetyje (3 pav.).

3 pav. Šalies gyventojų skaičiaus raida ir prognozės sustambintose amžiaus grupėse per ilgesnį laikotarpį 1998–2030 m. (tūkst.)

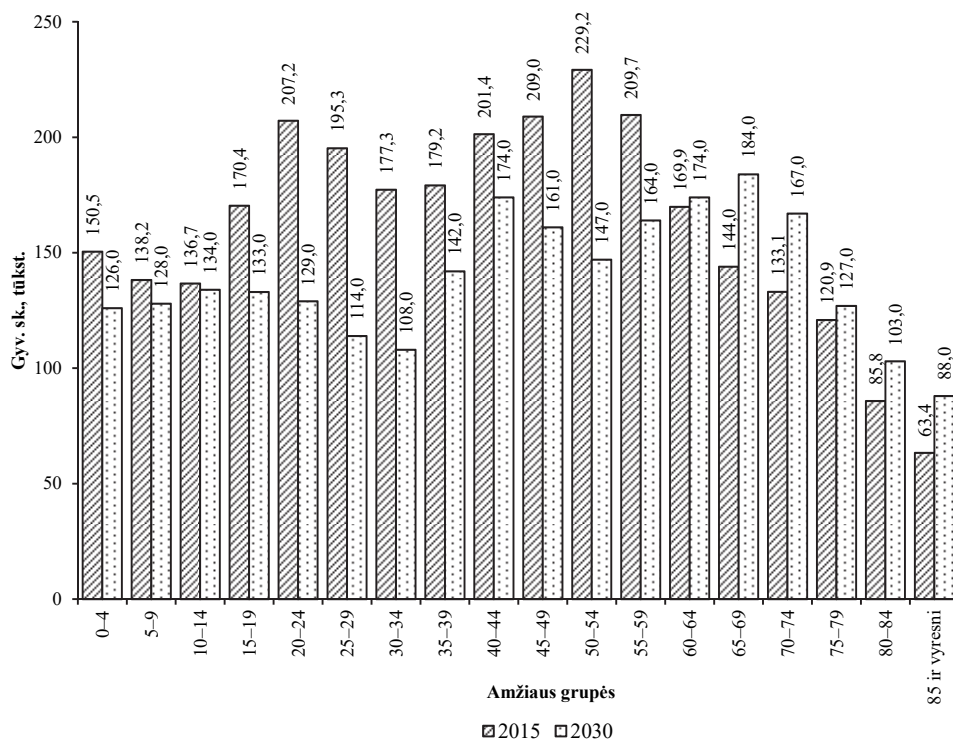


Šaltinis: sudaryta remiantis LNTPA tyrimo rezultatais.

Duomenų šaltinis skaičiavimams ir prognozėms: Lietuvos statistikos departamento duomenys.

Pagal demografines prognozes pagrindinės nepalankios gyventojų demografinės raidos rizikos grupės yra 15–29 metų jaunimas ir 30–34 amžiaus asmenys, kurie patenka į stipraus „demografinės duobės“ poveikio lauką (pastaroji pasireiškia dėl nepalankios gyventojų struktūros pasiskirstymo įtakos). Kitos demografinės duobės poveikis stebimu laikotarpiu turėtų pasireikšti 50–54 metų amžiaus grupėje, tačiau augant amžiui toliau, neigiamų demografinių pokyčių įtaka išnyksta (4 pav.).

Prognozuojama, jog iki 2030 m. vieninteliame Vilniaus m. (iš LNTPA tyrime nagrinėjamų regionų) pavyktų užtikrinti gyventojų skaičiaus augimą, palyginti neblogos situacijos raidos perspektyvos stebimos Klaipėdos m., kur numatomas gana „švelnus“ neigiamas šio rodiklio pokytis lyginant su kitais regionais. Ryškiau nesikeičiant stebimoms demografinėms tendencijoms, didžiuosiuose šalies miestuose turėtų išlikti pakankamai aukšta gyventojų skaičiaus pokyčių diferenciacija. Blogiausiai tyrime įvertintos atskirų mažesniųjų šalies regionų gyventojų skaičiaus raidos perspektyvos (Akmenės, Ignalinos ir Pasvalio raj.). Tačiau skirtingai nei didieji miestai, mažesnieji regionai pasižymi daug mažesne santykinio gyventojų skaičiaus rodiklio diferenciacija.

4 pav. Šalies gyventojų skaičiaus prognozės amžiaus grupėse 2015–2030 m. (tūkst.)

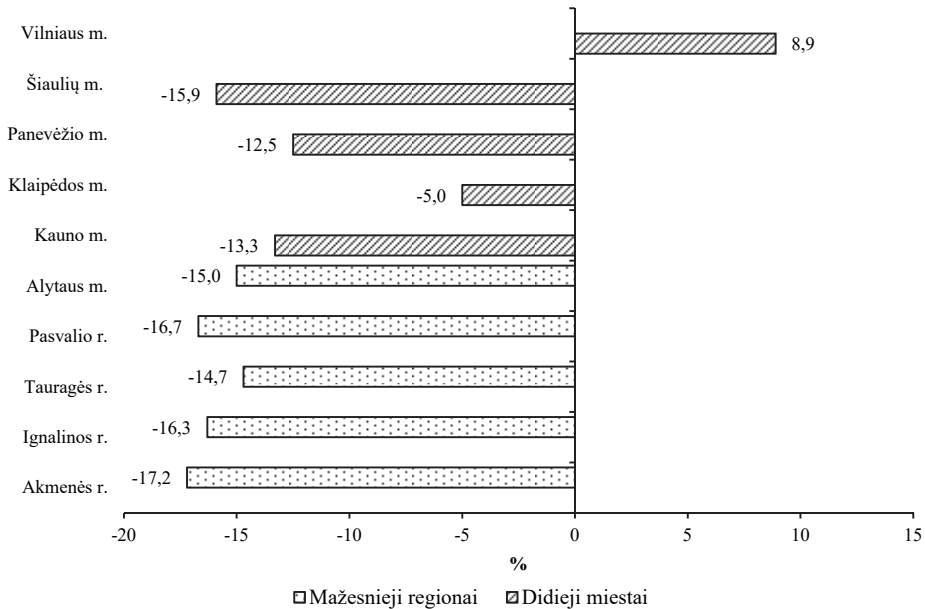
Šaltinis: sudaryta remiantis LNTPA tyrimo rezultatais.

Duomenų šaltinis skaičiavimams ir prognozėms: Lietuvos statistikos departamento duomenys.

Kita vertus, pagal prognozuojamą gyventojų skaičiaus pokytį didesnė dalis šalies didmiesčių (Šiauliai, Panevėžys, Kaunas) labiau primena mažesniųjų šalies regionų padėtį, kuri yra daug blogesnė nei Vilniaus bei Klaipėdos m. (5 pav.). Vis dėlto jeigu minėtiems šalies regionams pavyktų pritraukti daugiau stambių investuotojų, tai jų demografinės bei darbo rinkos raidos rodikliai taptų palankesni.

Įdomu, kad didieji šalies miestai iki šiol toli gražu nepasižymėjo aukštais santykinio darbingo amžiaus (15–64 m.) gyventojų skaičiaus rodiklio skirtumais. Todėl bent jau formaliai, didžiųjų šalies regionų galimybės disponuoti esamais darbo ištekliais skyrėsi nedaug. Kaip rodo skaičiavimai, aptariamo darbingo amžiaus gyventojų rodiklio lyginamasis svoris didžiuosiuose šalies miestuose svyravo palyginti nedaug (2015 m. nuo 65,9 iki 68,9 proc.), tačiau tolimesnėje perspektyvoje (2030 m.) pagal demografinės prognozes skirtumai tarp aptariamų šalies regionų turėtų padidėti (didžiausias skirtumas siektų net iki 7 procentinių punktų). Jeigu darbingo amžiaus gyventojų dalis Vilniaus m. stipriau nesikeičiant stebimoms demografinėms tendencijoms 2030 m. siektų 60 proc., tai Panevėžio m. – tik 53 proc. (6 pav.).

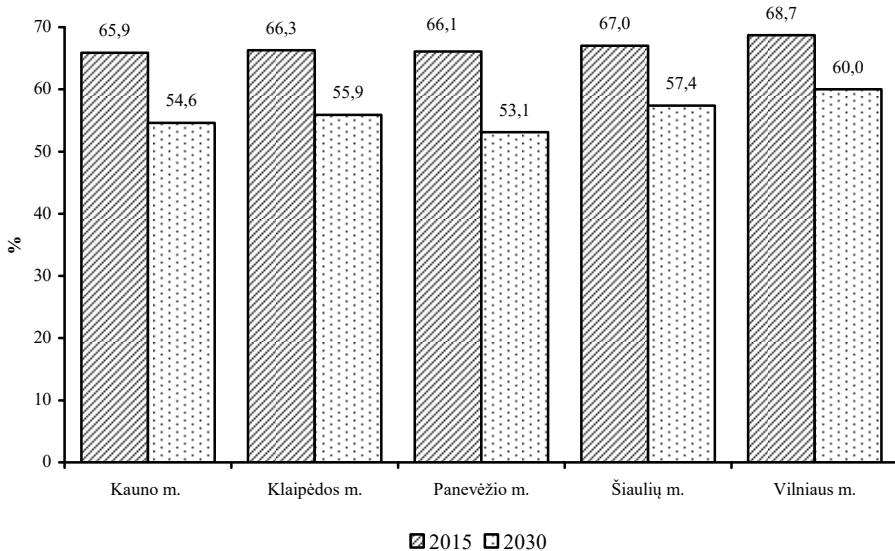
5 pav. Atskirų šalies regionų bendro gyventojų skaičiaus pokyčio prognozė pagal demografinės prognozes 2015–2030 m. (proc.)



Šaltinis: sudaryta remiantis LNTPA tyrimo rezultatais.

Duomenų šaltinis skaičiavimams ir prognozėms: Lietuvos statistikos departamento duomenys.

6 pav. 15–64 m. amžiaus gyventojų lyginamojo svorio kaitos palyginimas didžiųjų miestų savivaldybėse 2015–2030 m. (proc.)

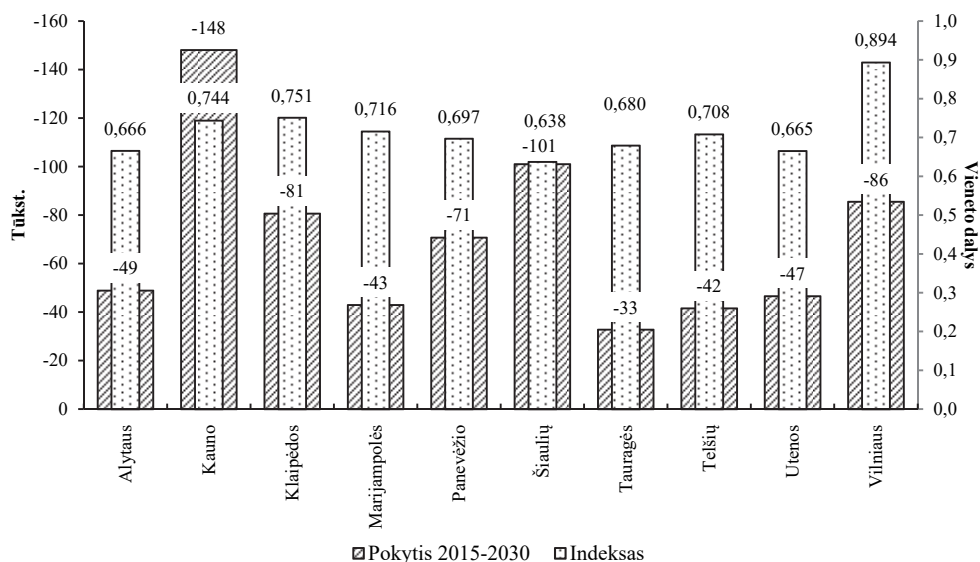


Šaltinis: sudaryta remiantis LNTPA tyrimo rezultatais.

Duomenų šaltinis skaičiavimams ir prognozėms: Statistikos departamento duomenys.

Nepaisant to, jog dėl anksčiau išvardintų argumentų žemiau pateiktus gyventojų skaičiaus prognozės scenarijaus rezultatus galima vertinti kaip pernelyg pesimistinius, pastaruosius numatomus pokyčius galima analizuoti stebimų pokyčių perspektyvų diferenciacijos požiūriu, kadangi kitokių prognozių, kurios apimtų visas šalies apskritis, faktiškai nebuvo atlikta. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog iš didžiųjų miestų regionų, blogiausiai gyventojų skaičiaus raidos perspektyvos 2015–2030 m. vertinamos Šiaulių apskrityje (prognozuojamas dinamikos indeksas siekia tik 0,638), geriausiai – Vilniaus ir Klaipėdos (7 pav.).

7 pav. Gyventojų skaičiaus dinamikos prognozės 2015–2030 m. Lietuvos apskrityse (Eurostato (Europop) gyventojų prognozių duomenimis tūkst. ir vieneto dalimis)¹¹



Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Eurostato duomenimis.

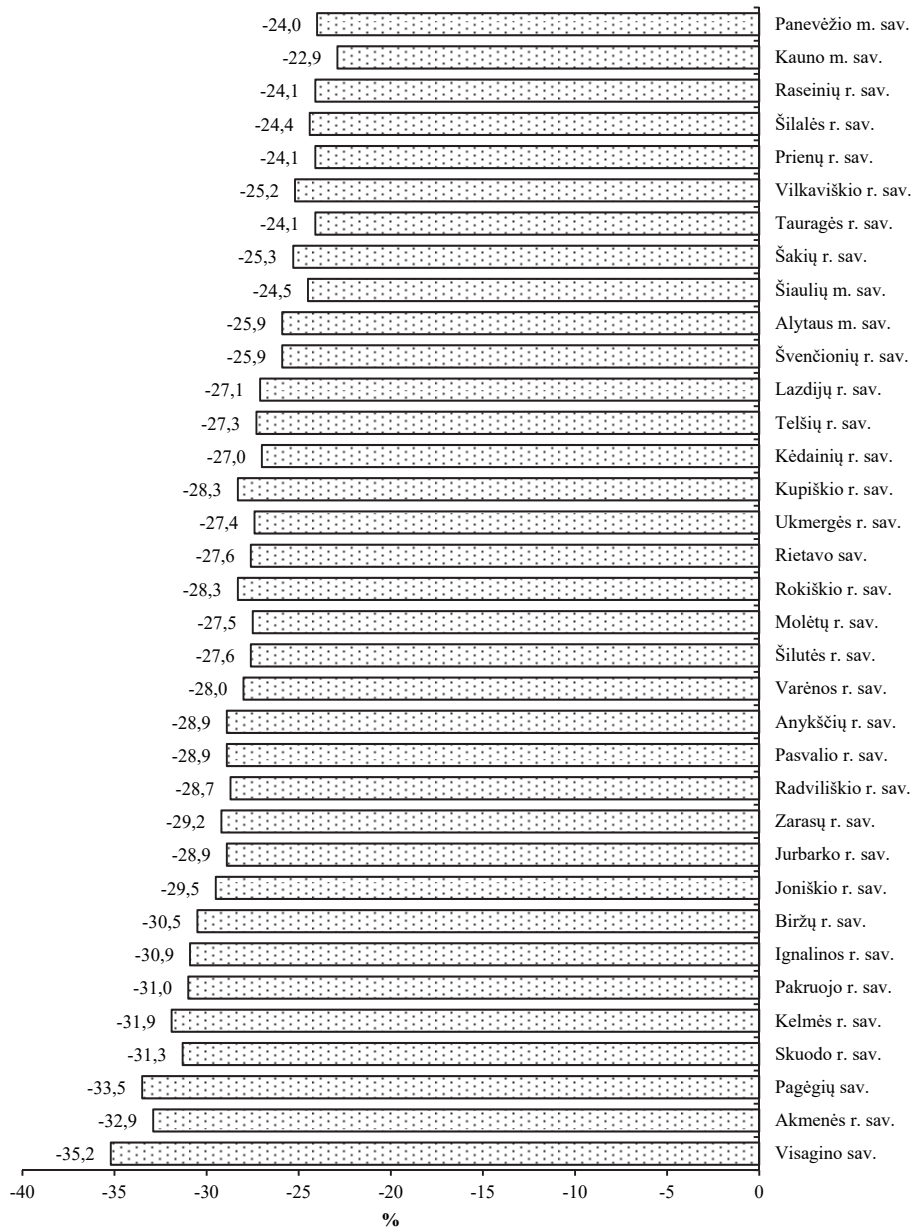
Analogiški pastebėjimai seka iš anksčiau pateiktos prognozės scenarijaus pagal didžiuosius miestus. Be to, daugumoje mažesniųjų apskričių demografinės situacijos raidos perspektyvos vertinamos kiek geriau nei mažesnėse didžiųjų miestų apskrityse (Šiaulių bei Panevėžio).

Santykiinių gyventojų skaičiaus pokyčių vertinimas regionuose itin svarbus jų darbo rinkos plėtros galimybių požiūriu. Žemiau pateikti Lietuvos regionai, kur gyventojų skaičius mažėjo sparčiausiai. Kaip ir anksčiau, 2001–2016 m. didžiausią gyventojų dalį prarado Visagino, Akmenės bei Pagėgių savivaldybės (jų skaičius sumažėjo apie trečdaliu). Dauguma sparčiausiai demografinė prasme nykstančių šalies regionų, tai mažesniosios

¹¹ Kairėje pusėje esanti skalė išreiškia absoliutinio gyventojų skaičiaus rodiklio pokytį tūkstančiais, dešinėje – santykinį rodiklį (indeksą), kuris pateiktas vieneto dalimis.

šalies savivaldybės, kur pakankamai daug kaimo gyventojų. Tačiau kai kurios savivaldybės yra ankstesnės ekonominės galios netekę buvę svarbūs šalies ūkio centai (Visagino ir Akmenės sav.) (8 pav.).

8 pav. Santykiniai gyventojų skaičiaus pokyčiai 2001–2016 m. didžiausius santykinius demografinius nuostolius patiriančiose šalies savivaldybėse (proc.)



Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

2. Regionų gyventojų užimtumo pokyčių įvertinimas, gyventojų aktyvumas darbo rinkoje

Reiktų pažymėti, kad socialinės politikos lygmenyje šiame dešimtmetyje buvo skiriamas nemažas dėmesys gyventojų užimtumui. Akcentuotina ir tai, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybės parengtoje 2014–2020 metų užimtumo didinimo programoje Europos Komisijos suformuluoti strategijos „Europa 2020“ tikslai paversti mūsų šalies nacionaliniais tikslais ir gairėmis pritaikius prie konkrečios Lietuvos padėties (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012–2016 metų užimtumo didinimo programa, 2013). Nepaisant to, kad minėtoje programoje pateikiama visa eilė svarbių darbo rinkos rodiklių, situacija šalies regionuose faktiškai nevertinta. Kita vertus, šių rodiklių tendencijų analizė yra aktuali tuo, kad pagal Užimtumo programoje išskirto kaimo gyventojų užimtumo lygio rodiklio dinamiką galima bent jau bendrais bruožais spręsti apie mažesniųjų šalies regionų gyventojų padėtį darbo rinkose. Tačiau ši informacija toli gražu nėra pakankama sprendžiant apie padėties darbo rinkoje skirtumus atskirų teritorijų lygmenyje. Todėl vertinant situaciją detaliau, buvo pasitelkti Statistikos departamento atliekamų darbo jėgos tyrimų duomenys.

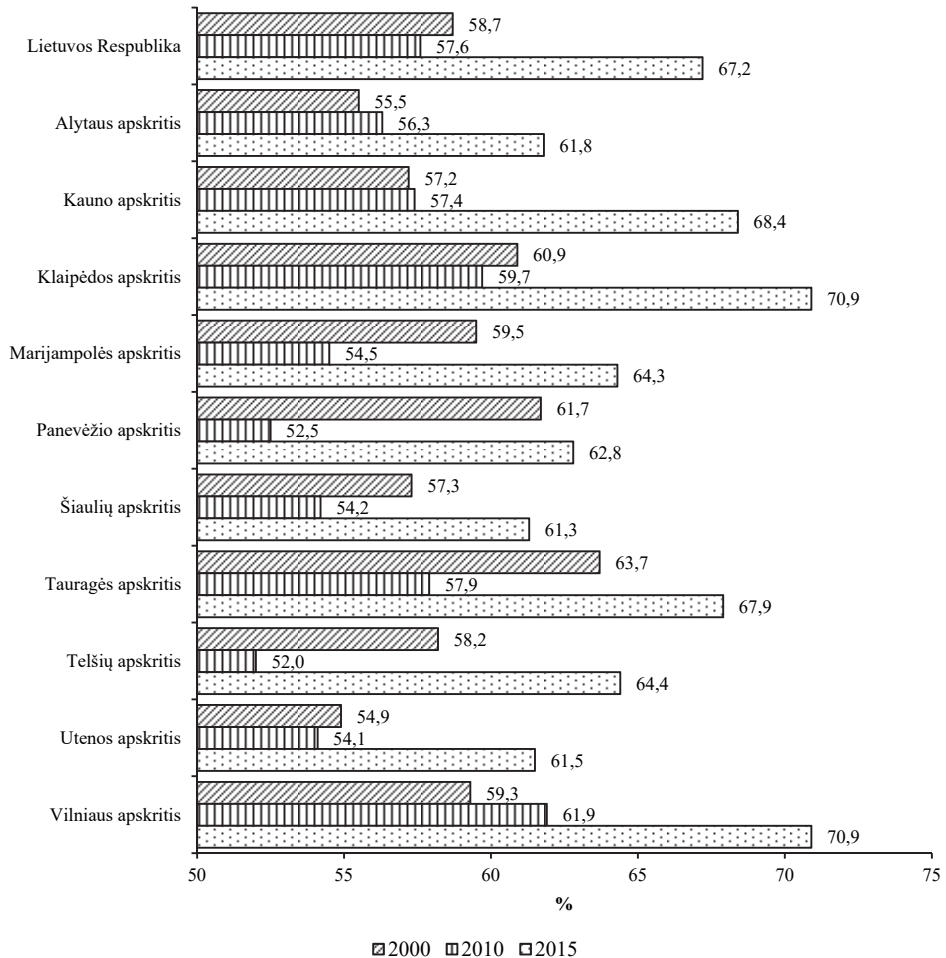
Šio ekonominio pakilimo metu gyventojų užimtumo lygis sparčiai augo mažėjant darbo jėgos (darbo išteklių) skaičiui. Antai vien tik 2011–2015 m. laikotarpiu darbo jėgos skaičius Lietuvoje sumažėjo net apie 50 tūkst. gyventojų. Tai rodo, kad panašių santykinių ir absoliutinių rodiklių pokyčių kryptys gali ir nesutapti. Analogiškos užimtumo tendencijos yra pastebimos atskiruose šalies regionuose. Statistikos departamento tyrimų duomenys rodo, jog per visą 2000–2015 m. laikotarpį 15–64 m. amžiaus gyventojų užimtumo lygis išaugo visose apskrityse, nors dėl ekonominės krizės poveikio daugumoje apskričių šis rodiklis buvo gerokai sumažėjęs (9 pav.).

Didžiosiose šalies apskrityse – Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos – pastebimas aukščiausias užimtumo lygis, kituose mažesniuose šalies regionuose jis išlieka žemesnis. Be to, kaip rodo 2010 m. statistiniai duomenys, nuo ekonominės krizės labiau nukentėjo būtent mažesni regionai. Paskutiniaisiais dešimtmečiais teritoriniai darbo jėgos srautai Lietuvoje stipriai veikiami darbo rinkoje vykstančių netolygios ekonominės raidos sąlygojamų pokyčių formavosi stichiškai. Matyt, galima išskirti daug situaciją darbo rinkoje lemiančių veiksnių regionuose, tačiau esminiai darbo išteklių srautus sąlygojantys veiksniai – darbo vietų gausumas ir jų kokybė, darbo užmokestis bei darbo sąlygos.

Stebint situacijos kaitą galima teigti, kad darbo vietų poreikio pokyčiai buvo labiau nepalankūs mažesnėms šalies apskritims. Darbo vietų poreikio struktūra 2008–2015 m. laikotarpiu pasikeitė didžiųjų šalies regionų naudai. Todėl, nors ir pamažu, tačiau gausėjo užimtųjų dalis didžiosiose šalies apskrityse (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos), o mažėjo daugelyje mažesnių šalies regionų (kaip antai Utenos ir Šiaulių). Didžioji dalis užimtų darbo vietų Lietuvos mastu šiame dešimtmetyje yra sukoncentruota Vilniaus

(trys dešimtadaliai), Kauno (du dešimtadaliai) ir Klaipėdos apskrityse (vienas dešimtadalis), mažiausia dirbančiųjų buvo Tauragės apskrityje (vos apie 3 proc.).

9 pav. Užimtumo lygio (15–64 m.) dinamika šalies apskrityse 2000–2015 m. (proc.)



Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Analizės eigoje įsivedama prielaida, jog gyventojų įsidarbinimo galimybės didesniuose šalies regionuose yra santykinai geresnės nei mažesniuose regionuose. Bent jau formaliai, ši, tarsi savaimė aiškų, teiginį patvirtina užimtumo lygio rodikliai, kurie trijose didžiosiose šalies apskrityse reikšmingai didesni nei kituose šalies regionuose. Tačiau detalesnę analizę leidžia atlikti regionų suskirstymas į atskiras grupes pagal užimtųjų skaičiaus rodiklį. Pirmąją regionų grupę sudaro didžiausios šalies apskritys (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos), antrąją – vidutinės (Šiaulių, Panevėžio, Alytaus), trečiąją – likusios mažosios apskritys (2 lentelė).

2 lentelė. Bendras darbo vietų poreikis (užimtieji) pagal administracinę teritoriją (regionus) (tūkst. ir proc.)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Absoliutiniai rodikliai (tūkst.)								
Iš viso šalyje	1427,1	1317,4	1247,7	1253,6	1275,7	1292,8	1319	1334,9
Vilniaus apskritis	402,2	371,5	366,9	374,1	380,4	385,2	389,2	397,1
Kauno apskritis	283,5	261,7	249,9	250,7	258,3	268,3	272,2	272,7
Klaipėdos apskritis	156,6	146,8	144,6	148,3	153,3	153,1	160,2	163,7
I regionų grupė	842,3	780	761,4	773,1	792	806,6	821,6	833,5
Šiaulių apskritis	147,7	130,6	116,5	115,7	114,8	118,2	121,7	114,4
Panevėžio apskritis	116,8	102,1	90,9	92,3	95,2	92,4	95,9	97,9
Alytaus apskritis	70,8	66,7	62,4	61,2	62,3	59,9	56,8	61,2
II regionų grupė	335,3	299,4	269,8	269,2	272,3	270,5	274,4	273,5
Marijampolės apskritis	72,3	66,2	61,4	59,6	56,3	57,6	62,1	64,2
Telšių apskritis	64,3	58,9	55,3	53,4	55,8	57,9	62,3	63,3
Utenos apskritis	71,6	70,2	57,2	52,9	54,8	58,9	58,3	57,4
Tauragės apskritis	41,4	42,8	42,5	45,3	44,5	41,2	40,3	43
III regionų grupė	249,6	238,1	216,4	211,2	211,4	215,6	223	227,9
Santykiniai rodikliai (proc.)								
Iš viso šalyje	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Vilniaus apskritis	28,2	28,2	29,4	29,8	29,8	29,8	29,5	29,7
Kauno apskritis	19,9	19,9	20,0	20,0	20,2	20,8	20,6	20,4
Klaipėdos apskritis	11,0	11,1	11,6	11,8	12,0	11,8	12,1	12,3
I regionų grupė	59,0	59,2	61,0	61,7	62,1	62,4	62,3	62,4
Šiaulių apskritis	10,3	9,9	9,3	9,2	9,0	9,1	9,2	8,6
Panevėžio apskritis	8,2	7,8	7,3	7,4	7,5	7,1	7,3	7,3
Alytaus apskritis	5,0	5,1	5,0	4,9	4,9	4,6	4,3	4,6
II regionų grupė	23,5	22,7	21,6	21,5	21,3	20,9	20,8	20,5
Marijampolės apskritis	5,1	5,0	4,9	4,8	4,4	4,5	4,7	4,8
Telšių apskritis	4,5	4,5	4,4	4,3	4,4	4,5	4,7	4,7
Utenos apskritis	5,0	5,3	4,6	4,2	4,3	4,6	4,4	4,3
Tauragės apskritis	2,9	3,2	3,4	3,6	3,5	3,2	3,1	3,2
III regionų grupė	17,5	18,1	17,3	16,8	16,6	16,7	16,9	17,1

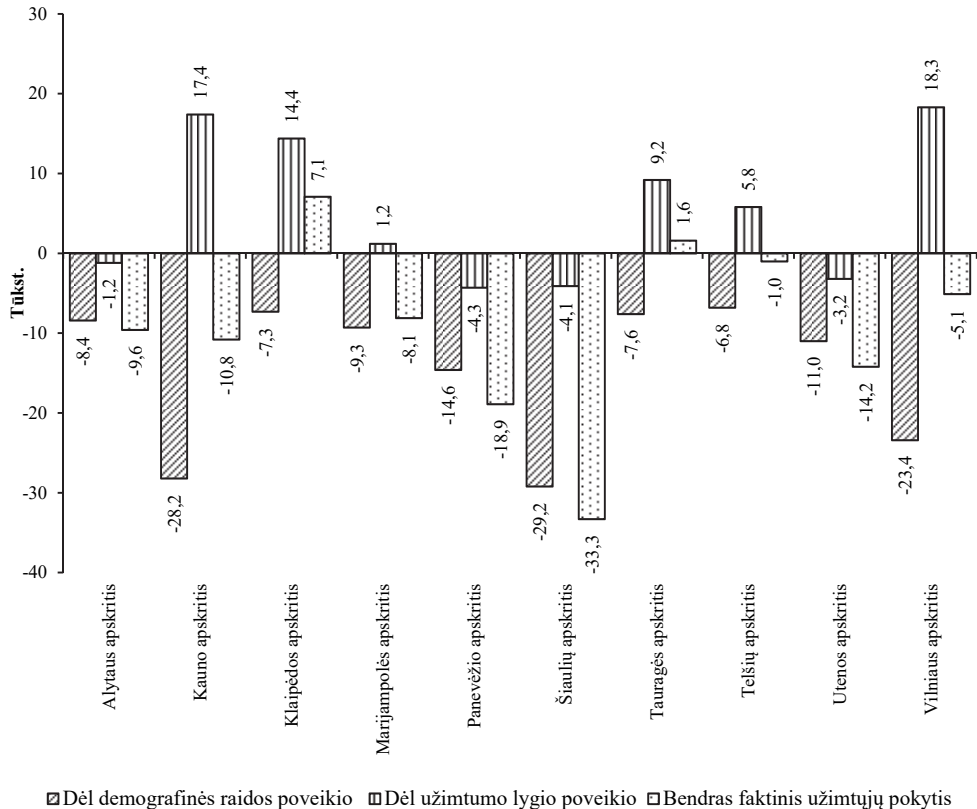
Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Pravartu atkreipti dėmesį į tai, kad anksčiau autorių iškelta hipotezė nepasitvirtina tuo atveju, kai lyginama antrosios ir trečiosios regionų grupių situacija. Pabrėžtina, jog mažųjų apskričių užimtumo tendencijos palankesnės nei vidutinio dydžio regionų. Pirma, kaip rodo duomenų analizė, 2008–2015 m. išskirtoje II regionų grupėje užimtųjų skaičius mažėjo daug labiau nei III regionų grupėje (atitinkamai 22 ir 63 tūkst.). Antra, nepaisant ekonomikos augimo, užimtųjų skaičiaus augimas II regionų grupėje prasidėjo daug vėliau nei kitose grupėse. Todėl galima pagrįstai teigti, jog autorių iškelta prielaida pasitvirtino tik dalinai.

Dar prieš ekonominę krizę (2007 m.) Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktas tyrimas „Vidinio teritorinio darbo jėgos mobilumo įvertinimas bei jo skatinimo galimybės“ atskleidė, kad dėl vidinės migracijos pasekmių nukenčia mažosios apskritys – regionai donorai, kur metinis migracijos prieaugis buvo neigiamas, o darbo paklausos ir pasiūlos santykis mažesnis (mažiau palankus). Dėl vidinės migracijos laimi didieji šalies regionai (Vilniaus ir Klaipėdos apskritys, kur darbo rinkos konjunktūra palankesnė).

Galima teigti, jog nepaisant ekonominio pakilimo šiame dešimtmetyje bendras užimtųjų skaičius 2008–2015 m. sumažėjo beveik visose šalies apskrityse, išimtyms – Klaipėdos ir Tauragės regionai, kur šis rodiklis padidėjo. Tenka konstatuoti, kad šiame dešimtmetyje vykstantis šalies ūkio augimas taip ir nesugebėjo kompensuoti nepalankaus gyventojų skaičiaus raidos poveikio. Apie tai liudija neigiamas demografinės raidos komponento poveikis užimtųjų skaičiaus dinamikai visose šalies apskrityse (10 pav.).

10 pav. Užimtųjų skaičiaus (15–64 m.) pokyčio komponentų įvertinimas pagal šalies regionus (tūkst.)



Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Pozityvus užimtų darbo vietų skaičiaus balanso pokytis dėl užimtumo lygio įtakos 2008–2015 m. buvo pastebimas didesnėje dalyje šalies apskričių. Tai reiškia, kad dėl ekonominio augimo šiuose regionuose padidėjo užimtų darbo vietų skaičius (ypač didžiuosiuose šalies apskrityse – I regionų grupė). Tačiau vidutinio dydžio regionuose (II regionų grupė) situacija vertintina itin prieštaringai, kadangi šalies ūkio augimas taip ir nesugebėjo užtikrinti darbo vietų gausėjimo dėl užimtumo lygio komponento poveikio. Santykinai palankesnė situacija buvo mažiausiuose šalies regionuose (ypač Tauragės ir Telšių apskrityse, kur stebimos teigiamos šio komponento reikšmės).

3. Darbo vietų poreikio pokyčių, gyventojų (ieškančių darbo žmonių) aktyvumo ir darbuotojų kvalifikacijos skirtumų bei paklausesnių profesijų įgijimo galimybių vertinimas regionų grupėse (Užimtumo galimybių tyrimo duomenimis)

Užimtumo galimybės ir darbo vietų poreikio kaita mūsų šalies regionuose menkai tyrinėtos. 2014–2015 m. autorių įgyvendintame specialiaame Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos inicijuotame tyrime, kuriame dalyvavo atskirų teritorinių darbo biržų (TDB) direktoriai ir jų skyrių vadovai, atliktas Užimtumo galimybių ir darbo vietų poreikio šalies regionuose ekspertinis vertinimas.

Užimtumo galimybių tyrime dalyvavo ekspertai – atskirų TDB direktoriai ir jų skyrių vadovai. Pastarasis tyrimo metodas leidžia objektyviau įvertinti esamą užimtumo galimybių situaciją esant aktualios kokybinės informacijos stokai. Gauti atsakymų rezultatai sugrupuoti pagal atskiras teritorijų grupes:

- didžiosios šalies apskritys (didieji regionai);
- vidutinio urbanizacijos lygio šalies apskritys;
- žemo urbanizacijos lygio šalies apskritys (mažieji regionai).

Analizuojant situaciją, didžiųjų šalies apskričių TDB ekspertų rezultatai atspindi situacijos vertinimą I teritorijų grupėje, vidutinio urbanizacijos lygio apskričių ekspertų rezultatai iliustruoja padėtį II teritorijų grupėje, žemo urbanizacijos lygio šalies apskričių ir atskirų rajonų ekspertų rezultatai – atitinkamai III teritorijų grupėje. I teritorijų grupei priskirtos Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos apskritys, II teritorijų grupei – Šiaulių, Panevėžio ir Alytaus apskritys, III teritorijų grupei – likusieji regionai. Taigi į pirmą regionų grupę pateko trys apskritys, į antrąją – trys ir į trečiąją – keturios. Išskiriant regionų grupes apskričių lygmenyje, vadovautasi jų urbanizacijos bei jų skaičiaus pasiskirstymo tolydumo principu. Taip pasiskirsčius apskritims beveik tolygiai pasiskirsto tikimybė, jog gauti tikslūs situaciją kiekviename regionų grupėje atspindintys atsakymai. Pirmos grupės regionai pasižymi pakankamai didele gyventojų skaičiaus koncentracija jų centruose. O pagal urbanizacijos lygį labiausiai tarpusavyje panašūs yra antrosios ir trečiosios grupės regionai, kur gyventojų skaičiaus koncentracija gerokai mažesnė.

Didžiųjų šalies apskričių ekspertai mano, kad vykstantys darbo vietų poreikio pokyčiai buvo palankūs užimtumo galimybių didėjimui. Tačiau dažnai darbo vietos nėra kokybiškos (maži atlyginimai, aukšti, nepagrįsti reikalavimai darbuotojams), pastebima didelė darbuotojų kaita. Kita vertus, teigiama, kad Kauno regione darbo vietų skaičiaus augimą ir kaitą sąlygoja ne verslo plėtra, o dažna darbuotojų kaita. Pabrėžiama, kad darbo vietų užpildymo poreikis nepakankamai tenkinamas dėl sąlyginai žemo darbo apmokėjimo ir dėl kvalifikacijos ar kompetencijų trūkumo.

Vidutiniuose šalies regionuose – Šiaulių ir Panevėžio apskrityse darbo vietų poreikio pokyčiai nebuvo palankūs užimtumo galimybių didėjimui: egzistuoja neatitikimas (kvalifikaciniu požiūriu) tarp darbo jėgos pasiūlos ir paklauses, mažėja gyventojų (iš jų –

darbingo amžiaus gyventojų), visuomenė sensta, naujas verslas į rajonus neateina, esami darbdaviai tik išlaiko ar net mažina esamas darbo vietas, naujos darbo vietos kuriamos vangiai, registruojamų darbo vietų kokybė (darbo užmokestis, darbo sąlygos, darbo laikas) nepateisina ieškančių darbo asmenų lūkesčių ir nedidina motyvacijos dirbti. Daugiau laisvų darbo vietų ir perspektyvų darbui turi kvalifikuoti darbininkai. Rajonuose daug žmonių dirba pagal žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų kvitus, žmonės užimti, tačiau niekur nefiksuojamas jų užimtumas. Palankiau buvo vertinami darbo vietų pokyčiai Alytaus regione.

Daugumoje *mažųjų šalies regionų (III grupė)* darbo vietų poreikio struktūra ir jos poreikio pokyčiai bus daugiau nepalankūs užimtumo augimui arba šie pasikeitimai gali būti tik minimalūs. Darbo vietų poreikio didėjimas priklauso nuo įmonių situacijos. Darbdaviai nepajėgūs kasmet didinti darbuotojų skaičių ir reikšmingai plėstis, todėl kartais net darbo užmokesčio kompensacijos jų jau nebeskatina priimti naujų darbuotojų. Optimistiškiau buvo vertinama situacija Tauragės regione, kur darbo vietų poreikio pokyčiai buvo palankūs užimtumo galimybių didėjimui.

Didžiųjų šalies miestų TDB atstovai išskiria paklausių profesijų darbuotojų trūkumo egzistavimą. Darbo biržose registruojama ypač daug nekvalifikuotų žmonių. Antai Vilniaus teritorinėje darbo biržoje įregistruota virš 40 proc. nekvalifikuotų, t. y. neturinčių profesinio pasirengimo, asmenų, o štai virš 50 proc. visų darbo pasiūlymų yra skirta kvalifikuotiems specialistams. Šis skirtumas tarp ieškančių darbo žmonių turimos ir darbdavių pageidaujamos darbuotojų kvalifikacijos jaučiamas jau ne vienerius metus. Kauno regione augo siuvėjų, baldininkų, mėsos iškapotojų stygius, tačiau dėl specialybių ir *darbo vietų nepatrauklumo* mažėjo asmenų, besirenkančių šias profesijas, skaičius. Klaipėdos regione daugiausiai trūko aukštos kvalifikacijos suvirintojų, laivo metalinių konstrukcijų montuotojų, tarptautinių krovinių pervežimo vairuotojų.

Vidutinio dydžio regionuose daugiau registruojama nekvalifikuotų asmenų. Mažai jaunų, kvalifikuotų žmonių, baigusių aukštuosius mokslus grįžta į rajonus. Darbdaviai ieško vadovų, technologų, darbų vykdytojų, negaudami kvalifikuotų specialistų, nemato verslo plėtros galimybių. Pagal darbo apmokėjimą, kuris sąlygoja stebimus darbo išteklių kvalifikacinius skirtumus, vidutinio dydžio regionai užima tarpinę padėtį tarp didžiųjų regionų grupės ir mažųjų šalies teritorijų, kur darbo užmokestis mažiausias. Pastebimus kvalifikacinius skirtumus teritorijose lemia regioniniai darbo užmokesčio skirtumai: didesniuose rajonuose ir didžiuosiuose šalies miestuose specialistas turi visai kitas darbo, karjeros, darbo užmokesčio perspektyvas. Pagrindinės darbuotojų trūkumo priežastys – darbo vietų kokybė, nepakankama ieškančių darbo asmenų motyvacija, kvalifikacija, praktinių įgūdžių trūkumas, netinkamas profesinis pa(si)rengimas. Pavyzdžiui, Šiaulių apskrityje tik aukštąjį išsilavinimą specialistų rinka yra geriau subalansuota. Tačiau apskrityje net pusė (apie 50 proc.) nekvalifikuotų bedarbių tegalėjo pretenduoti užimti apie ketvirtadalį darbo vietų (t. y. egzistuoja ryškus darbo paklausos trūkumas). Iš kitos pusės, į apie šešis dešimtadalius siūlomų darbo vietų profesinį

pasirengimą turinčių asmenų tegalėjo pretenduoti trečdalis profesinį išsilavinimą turinčių žmonių (tai rodo, jog egzistuoja didelis perteklius darbo paklausos, kurios negalima užpildyti šį išsilavinimą turinčiais darbo išteklių resursais).

Žemo urbanizacijos lygio regionų kaimo vietovėse ar mažesniuose miestuose mažiau asmenų, įsigijusių atitinkantį rinkos poreikius išsilavinimą. Kita vertus, ilgą laiką neturintys darbo asmenys gali iškristi iš darbo rinkos: jei darbo ieškantis asmuo ilgai nedirba, jo kvalifikacija tampa žemesnė. Siūlomi atlyginimai nemotyvuoja kvalifikuotų darbuotojų vykti dirbti į mažą miestelį. Pavyzdžiui, Telšių raj. trūko inžinerinių specialybių darbuotojų, maisto pramonės technologų. Tauragės regione trūko pasirengusių kvalifikuotų darbininkų, atliekančių techninius darbus (tokių kaip šaltkalviai, elektrikai, suvirintojai, tekintojai, vamzdynų montuotojai ir pan.). Jauniems bedarbiams minėtos profesijos nėra patrauklios. Atlyginimų disproporcija didmiesčiuose ir mažuosiuose regionuose labai didelė, todėl diplomuoti specialistai į nutolusius regionus nepritraukiami. Darbdaviai dažnai ieško aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų, nei gali pasiūlyti TDB.

Apskritai mažųjų šalies regionų *ieškančių darbo žmonių ir norimos darbuotojų kvalifikacijos suderinamumo skirtumų vertinimai gana pesimistiniai*. Tačiau Tauragės regiono situacijos vertinimai optimistiškesni. Ekspertų nuomone, Tauragės regione egzistavo palyginti pakankamas darbo jėgos pasirinkimas bei patrauklios darbo jėgos kainos, todėl darbo jėgos pasiūlos atžvilgiu Tauragės regionas yra patrauklus investuotojams. Tačiau vyresnio amžiaus bedarbiai yra praradę reikiamus įgūdžius, todėl atsiranda poreikis organizuoti perkvalifikavimą.

Paklausesnių profesijų įgijimo galimybės *didžiuosiuose šalies regionuose* apklaustųjų ekspertų buvo vertinamos pakankamai palankiai. Pavyzdžiui, Kauno teritorinė darbo birža nuolat bendradarbiauja su darbdaviais, skatindama juos pačius rengti ir registruoti mokymo programas, pagal kurias būtų apmokomi darbdavio reikalavimus atitinkantys darbuotojai. Taip pat profesinis mokymas vykdomas švietimo įstaigose pagal pasirašytas trišales sutartis su darbdaviais. Nors tenka konstatuoti, kad bedarbių profesinio tobulėjimo situacijos vertimas didžiuosiuose regionuose iki galo neatskleidė egzistuojančių problemų, tačiau iš ankstesnių ekspertų vertinimų atsakant į kitus klausimus išryškėja tai, kad nemažai daliai ieškančių darbo asmenų paprasčiausiai trūksta motyvacijos įgyti paklausią profesiją. Kiti galimi veiksniai – ribotos finansinės galimybės profesiniam bedarbių tobulėjimui, mokymo institucijos didele dalimi dėl sumažėjusio darbininkiškų profesijų populiarumo nesugebėjo parengti darbo rinkai pakankamai profesinį išsilavinimą turinčių asmenų.

Paklausesnių profesijų įgijimo galimybės *vidutinio dydžio šalies regionuose* vertinamos gana palankiai. Panevėžio regione geros galimybės asmenims įgyti paklausias profesijas. Pakankamai išplėtotas mokymo įstaigų tinklas, nuolat atnaujinamos mokymo programos. Pakankamai neblogos galimybės įgyti paklausią profesiją ir Šiaulių regione, kadangi ten yra nemažas skaičius mokymo įstaigų: Šiaulių universitetas, 4 kolegijos, Šiaulių profesinio rengimo centras bei kiekviename rajone esančios kitos profesinės

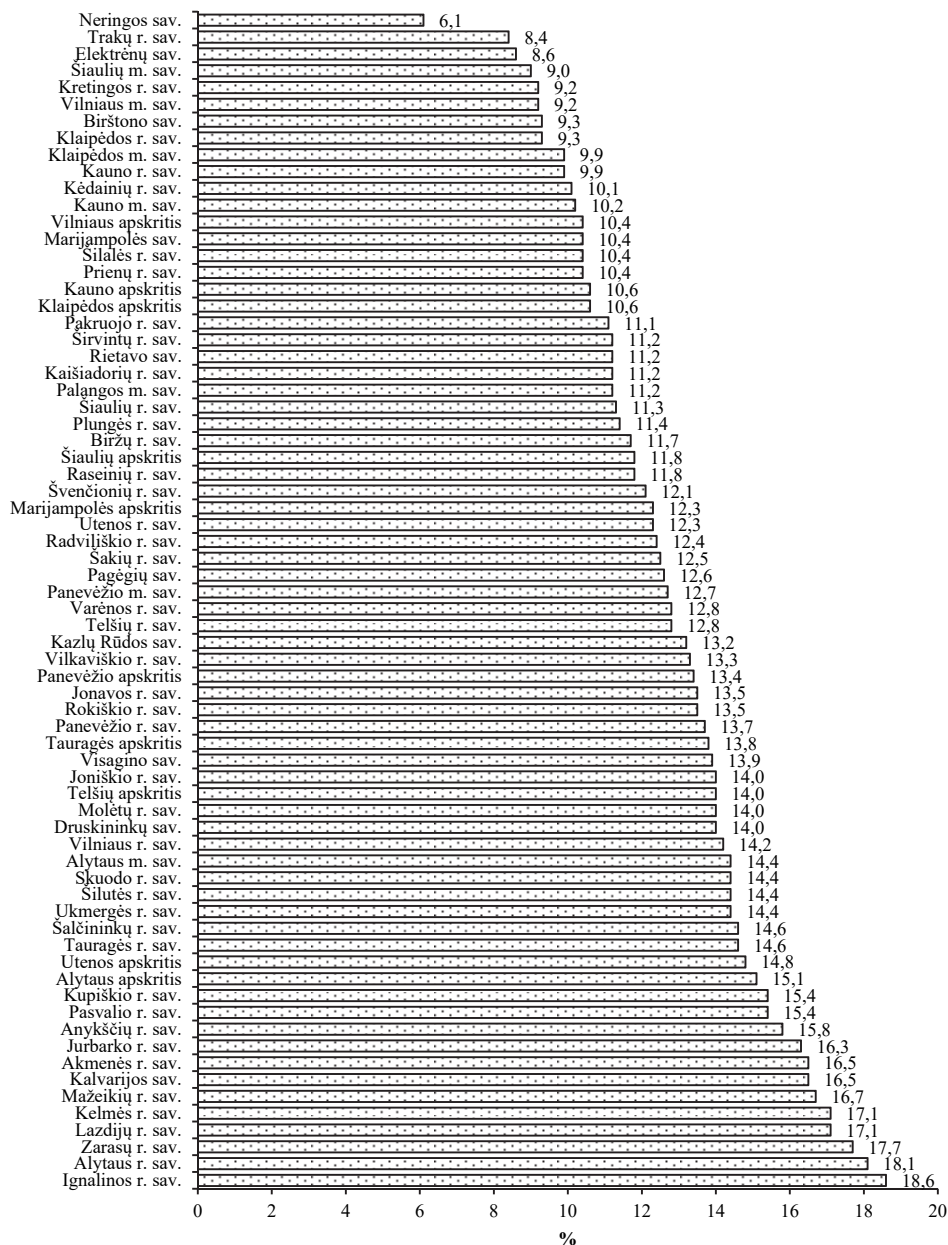
mokymo įstaigos. Platų profesijų pasitrinkimą siūlo ir VšĮ Šiaulių darbo rinkos mokymo centras, UAB „Yvas“, UAB „Amatų mokymo centras“ ir kt. Alytaus regione veikia nemažai mokymo paslaugas teikiančių įstaigų ar įmonių, paslaugos yra prieinamos, informacija apie kvalifikacijos įgijimo ar kėlimo galimybes plačiai reklamuojama. Siekiant užtikrinti asmenų, baigusių profesinį mokymą, integraciją į darbo rinką, darbo birža organizuoja šią priemonę tik įvertinusi darbo rinkos poreikius. Profesinio mokymo sistema, veikianti nuo 2012 m., sudaro prielaidas šios priemonės efektyviam organizavimui (mokymas organizuojamas tik tuo atveju, kai yra nustatyta konkreti darbo vieta).

Ekspertų nuomone, *netgi atskiri mažieji* šalies regionai turi pakankamai mokymo įstaigų, kurios galėtų paruošti paklausias profesijas turinčių darbuotojų. Todėl atskiruose regionuose paklausesnių profesijų įgijimo galimybės formaliai vertinamos pakankamai palankiai (Tauragės ir Telšių bei dalinai Marijampolės). Antai vertinat situaciją Tauragės apskrityje galima pažymėti, jog joje yra profesinio rengimo centras, verslo ir technologijų mokykla, kur ruošiami paklausių techninių, statybinių ir aptarnavimo profesijų darbuotojai. Darbo rinkos poreikiams tenkinti bedarbiai yra nukreipiami į apskrityje veikiančias kelias privačias mokymo įstaigas. Taip pat buvo veikiantis filialas aukštosios mokyklos, kuriame ruošiami vadybos ir įmonių administravimo profesiniai bakalaurai. Manoma, kad esama regiono profesinio rengimo sistema pajėgi ruošti paklausių profesijų darbininkus.

Tačiau Utenos regione paklausesnių profesijų įgijimo galimybės buvo vertinamos kaip ribotos. Egzistuoja pakankamai daug problemų, su kuriomis gali susidurti siekiantys įgyti paklausesnę profesiją asmenys. Marijampolės TDB eksperto nuomone, visi ieškantys darbo asmenys gali įsigyti profesiją, jei surandami darbdaviai, kuriems reikalingi tos profesijos darbuotojai ar kurie pageidauja organizuoti savo verslą. Tačiau tai realizuoti sudėtinga, kadangi reikalingos trišalės sutartys ir privalu surasti darbdavį, kuris įdarbintų; o kursų reikia nežinia kiek laukti. Telšių regione akcentuota, kad paklausių profesijų įgijimą riboja profesiniam mokymui skiriamos lėšos, jos galėtų būti didesnės. Tada daugiau bedarbių galėtų įgyti paklausias profesijas. Regione yra pakankamai mokymo įstaigų, kurios ruošia paklausias profesijas. Tačiau parengti specialistai neatitinka darbdavių poreikių. Asmenys, po profesinio mokymo, taip pat nesijaučia tvirtai, jaučiama praktikos stoka. Mokymo programos bei priemonės gana dažnai nebeatitinka šiuolaikinių technologijų, kurios naudojamos konkrečiose darbo vietose.

Vertinant tipiškus nedarbo rodiklių skirtumus šio dešimtmečio pirmoje pusėje, išryškėjo itin aukšta santykinio nedarbo rodiklio diferenciacija. Nepaisant palyginti spartaus nedarbo lygio mažėjimo savivaldybių lygmenyje, vidutinis didžiausias ir mažiausias santykinio nedarbo rodiklis per stebimą 2010–2015 m. laikotarpį skyrėsi net 3 kartus. Tradiciniais nedarbo lyderiais šiame dešimtmetyje buvo Ignalinos, Anykščių, Zarasų ir Lazdijų, Kelmės ir Mažeikių raj. Iš savivaldybių, kuriose santykinis nedarbo rodiklis mažiausias, itin išsiskyrė Neringos savivaldybė, kur nedarbas tesiekė tik 6,1 proc. ir buvo bent keletą procentinių punktų žemesnis nei kituose rajonuose, kur šio rodiklio reikšmė buvo viena iš mažiausių (11 pav.).

11 pav. Santykinio nedarbo rodiklio vidurkiai¹² pagal apskritis ir savivaldybes darbo biržos duomenimis 2010–2015 m. laikotarpiu (proc.)

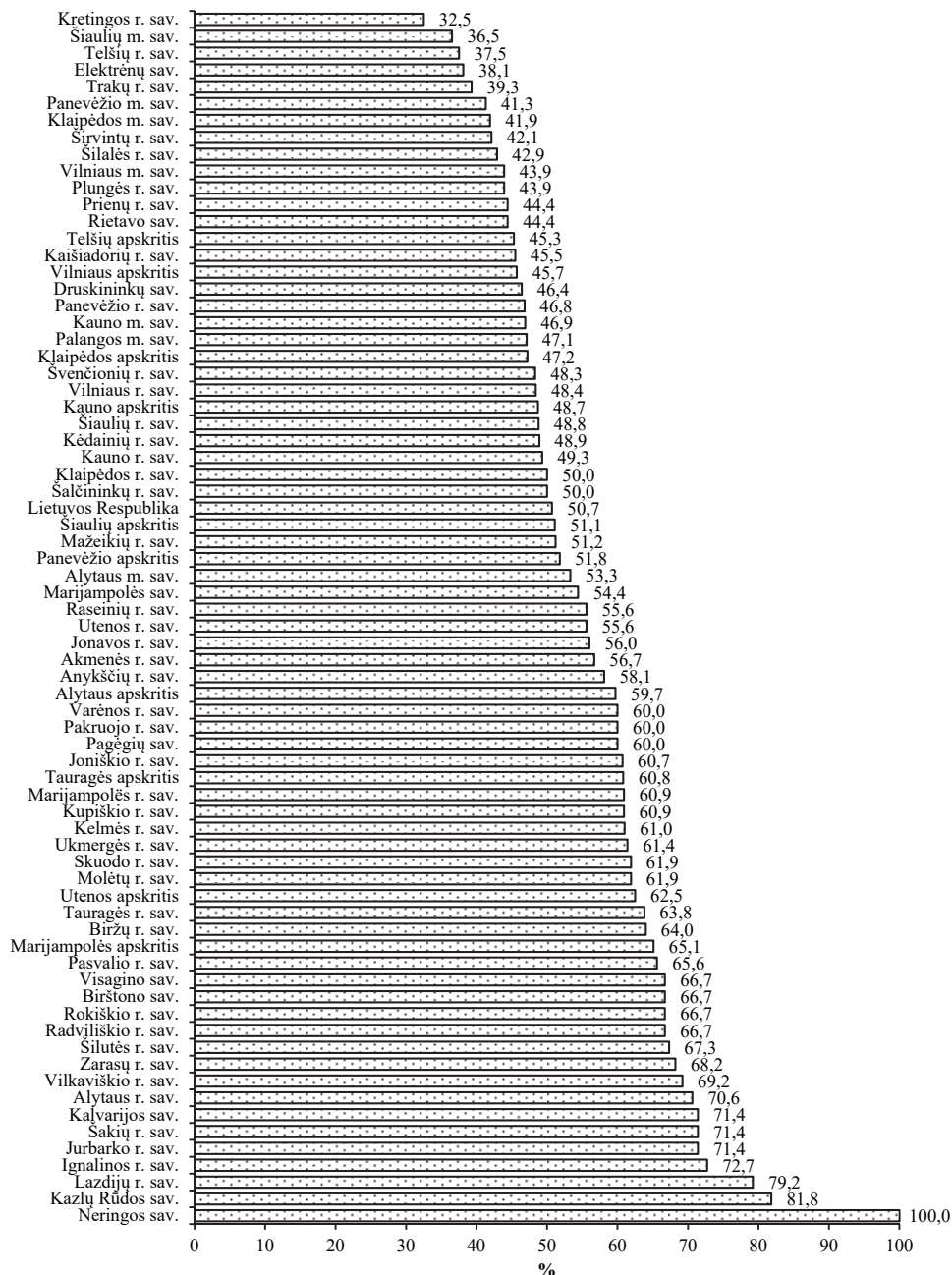


Šaltinis: Bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykio rodiklis.

¹² Skaičiavimams naudoti vidutiniai metiniai duomenys, o jo rezultatai atspindi vidutinį santykinio nedarbo rodiklį stebimu laikotarpiu. Pastaroji skaičiavimų metodika leidžia išvengti tiek atsitiktinių nukrypimų stebimu laikotarpiu, tiek parodo nedarbo ryšį su kitais rodikliais atskiruose regionuose.

Skaičiavimai rodo, kad 2010–2015 m. bedarbių skaičius sumažėjo visose šalies savivaldybėse, išimtis Neringos m., kur faktiškai jis nepakito (12 pav.).

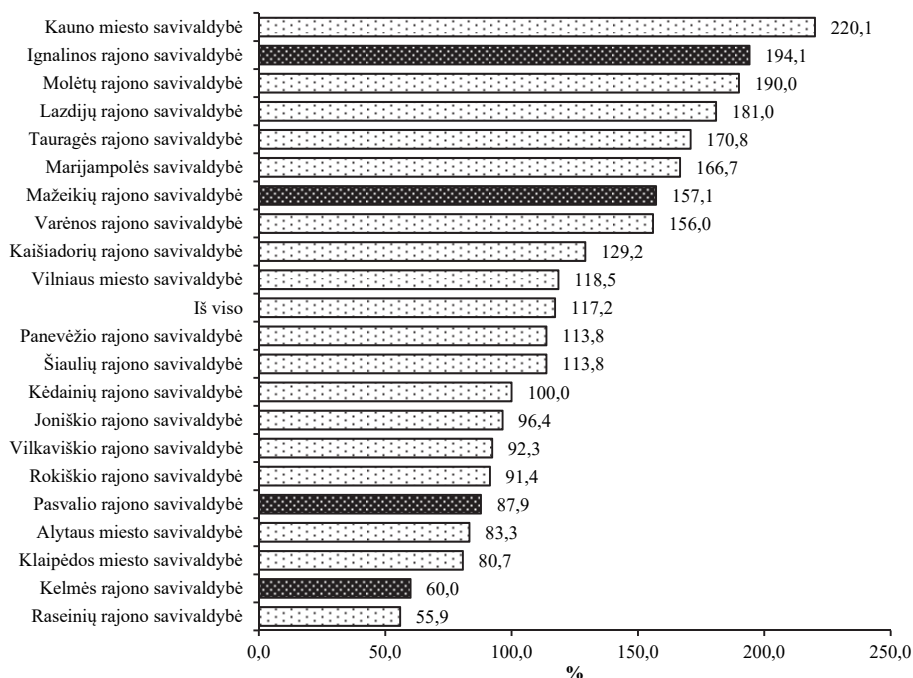
12 pav. Bedarbių skaičiaus dinamikos indeksas pagal apskritis ir savivaldybes darbo biržos duomenimis 2010–2015 m. (proc.)



Sparčiausiai nedarbas šiuo laikotarpiu mažėjo Kretingos raj. ir Šiaulių m., lėčiausiai – Kazlų Rūdos ir Ignalinos savivaldybėse. Pastarosiose savivaldybėse nedarbas išliko itin aukštas, kadangi nepaisant ekonominio pakilimo, naujų darbo vietų kūrimo procesas čia vyko labai vangiai.

Itin svarbu tyrinėti nedarbo sąsają su skurdu regionuose. Tačiau savivaldybių lygmenyje objektyvios skurdo atspindinčios statistikos itin trūksta. Todėl įdomus yra autorių įvertintas užimtumo skatinimo prioriteto prieš socialinę paramą integralinis rodiklis (politikos priemonių lygmenyje), apskaičiuotas remiantis vienkartinio Sisteminio skurdo tyrimo duomenimis, kaip dviejų sintetinių rodiklių santykis. Formulės skaitiklį apima pagalbos įsidarbinant priemonės ir pozityvių respondentų nuostatų dėl minimalios algos didinimo rodiklių suvidurkinta suma. Formulės vardiklis išreiškia įtaką respondentų atsakymų, kuriais teiktas prioritetas socialinės pašalpos, pensijos / šalpos pensijos / nedarbingumo pašalpos didinimui. Kai nagrinėjamo rodiklio reikšmė viršija 100 proc., tai reiškia, kad respondantai teikė didesnę prioritetą užimtumo skatinimo priemonėms, kai mažesnė nei 100 proc. – pirmenybę teikta socialinės paramos priemonėms. Kai rodiklio reikšmė artima 100 proc. – respondentų prioritetas nėra ryškiai išreikštas (13 pav.).

13 pav. Užimtumo skatinimo prioriteto prieš socialinę paramą integralinis rodiklio įvertinimas 2015 m. Sisteminio skurdo tyrimo duomenimis (proc.)¹³



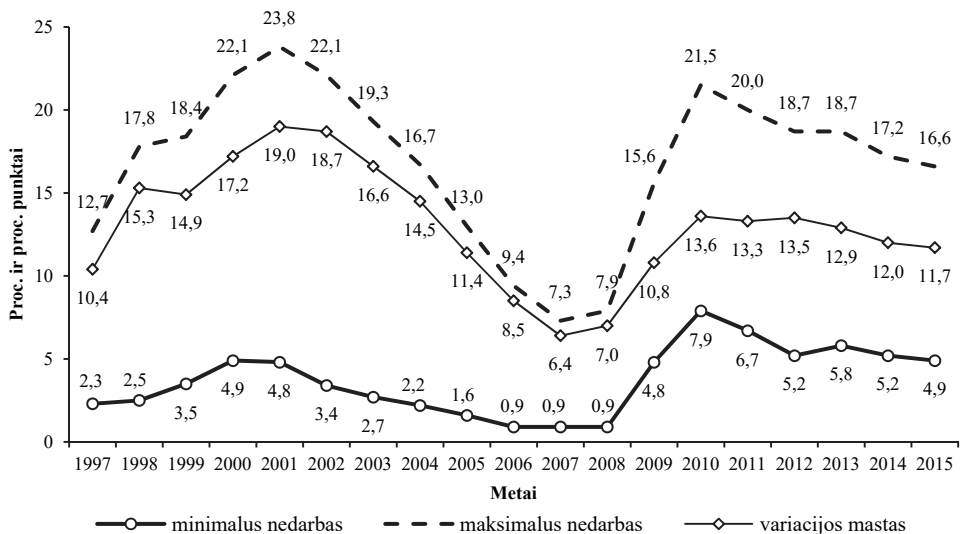
Šaltinis: R. Zabaraukaitė, B. Gruževskis, 2015.

¹³ Paryškinti stulpeliai apima probleminių regionų grupę, kur nedarbas aukščiausias. Tačiau diagramoje pateikti tik tie probleminiai regionai, kur atliktas tyrimas, kituose probleminiuose regionuose situacija nebuvo įvertinta.

Būtina pabrėžti, kad skurdo tyrime dalyvavusių respondentų prioritetai pakankamai skyrėsi. Didžiausią prioritetą užimtumo problemų sprendimui skyrė Kauno m. ir Ignalinos raj. apklaustieji, socialinės paramos – Raseinių ir Kelmės r. Būtina pabrėžti, kad santykinai aukšto nedarbo teritorijos pasižymėjo gana ryškiais skirtingų prioritetų pasirinkimais. Jeigu Ignalinos ir Mažeikių raj. tyrimo dalyviai teikė prioritetą užimtumo skatinimui, tai Pasvalio ir Kelmės raj. – socialinei paramai. Taigi glaudesnio ryšio tarp subjektyvių respondentų prioritetų pasirinkimo ir nedarbo situacijos nepastebėta.

Skirtingų nedarbo lygio rodiklių sklaidą regionų lygmenyje pakankamai gerai iliustruoja variacijos rodikliai. Įdomios informacijos apie kraštutinių nedarbo charakteristikų pasiskirstymą suteikia paprasčiausias variacijos masto rodiklis, kuris kinta priklausomai nuo šalies ūkio raidos cikliškumo. Dėl ekonominės krizės poveikio šio rodiklio reikšmė stipriai išaugo paskutiniosios ekonominės krizės metu, nors paskutinioji šio rodiklio augimo banga buvo daug didesnė nei ankstesnioji, kurią bent dalinai galima sieti su Rusijos krizės pasekmėmis (14 pav.). Itin didelis buvo maksimalios santykinės nedarbo reikšmės augimo šokas 2008–2010 m. (pastarasis rodiklis padidėjo nuo 7,9 iki 21,5 proc.). Nepaisant to, mažesnę antrąją variacijos masto rodiklio augimo bangą būtų galima paaiškinti tuo, jog pasitelkiant aktyvias darbo rinkos priemones šiame dešimtmetyje skirtas didesnis dėmesys regionams, kur santykinis nedarbo rodiklis buvo maksimalus. 2010–2015 m. eilė šalies regionų skirtingais metais pasiekė maksimalų nedarbo rodiklį (Mažeikių, Zarasų, Alytaus, Ignalinos raj.), tačiau nedarbo lyderio pozicijos greitai keitėsi.

14 pav. Regionų santykinio nedarbo rodiklio variacijos masto rodikliai pagal savivaldybes 1997–2015 m. (proc. ir proc. punktais)¹⁴

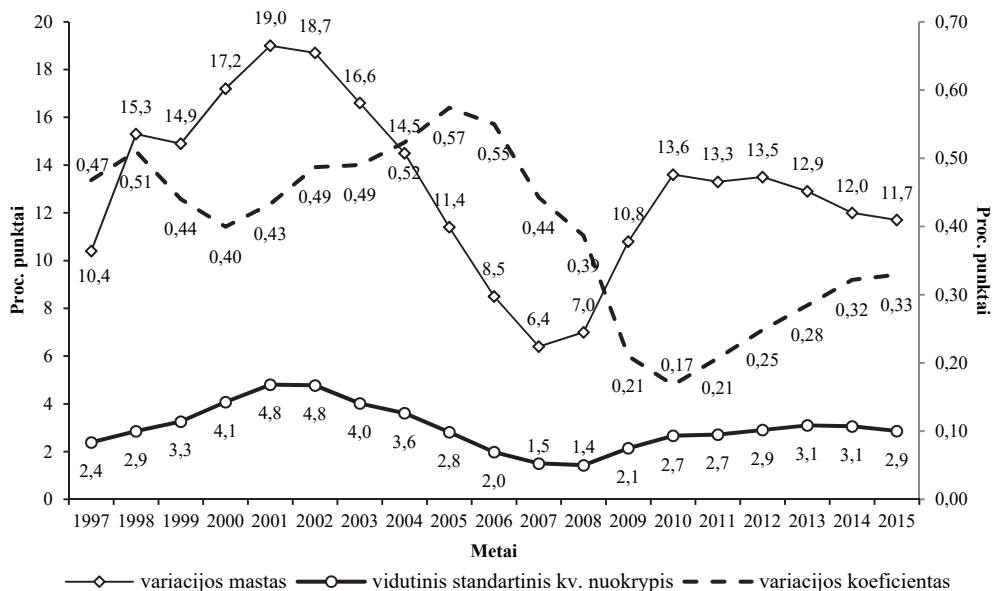


Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis.

¹⁴ Minimali ir maksimali nedarbo rodiklio reikšmės išreikštos procentais, o variacijos mastas procentiniais punktais.

Tačiau akivaizdu, kad variacijos mastas toli gražu neatspindi nedarbo rodiklių diferenciacijos vertinimo galimybių. Todėl detalesnei analizei pasitelkiame kitus rodiklius. Vidutinio standartinio nukrypimo dinamikos pobūdis buvo panašus kaip ir variacijos masto (jų augimo ir sumažėjimo laikotarpiai faktiškai sutapo). Tai rodo, kad kraštutinių rodiklių kitimo kryptys faktiškai atitiko daugumos šalies regionų nedarbo tendencijas. Kita vertus, skirtingai nei variacijos masto, kurio svyravimai buvo pakankamai ryškūs, standartinis nuokrypis keitėsi labai nedaug (15 pav.). Akivaizdu, kad vidutiniai nukrypimai nuo nedarbo išauga šiam rodikliui didėjant ir sumažėja esant jo reikšmės kritimo laikotarpiui. Šio rodiklio netobulumą eliminuoja variacijos koeficientas, kurį pasitelkiant įvertinama ir objektyviai palyginama tikroji santykinė nedarbo rodiklio variacija. Iki 2006 m. regionų nedarbo variacijos koeficientas augo. Tačiau ši tendencija kardinaliai pasikeitė prieš ekonominę krizę, kai nagrinėjamo rodiklio reikšmė ėmė stipriai mažėti, kadangi nedarbo rodiklio regioninė diferenciacija buvo gerokai sumažinta darbo rinkos politikos priemonėmis. Taip pasireiškė pozityvus aktyvių priemonių spaudimas šalies regionų darbo rinkai, kai didesnis dėmesys skiriamas toms teritorijoms, kur nedarbas santykinai aukštesnis. Praėjus krizinei situacijai, variacijos koeficientas vėl sumažėjo. Nepaisant to, santykinės nedarbo variacijos padidėjimas nėra toks skausmingas šalies regionams ekonominio pakilimo metu, kai nedarbo lygis mažėja, o darbo vietų gerokai pagausėja.

15 pav. Regionų santykinio nedarbo rodiklio statistinių variacijos charakteristikų dinamika 1997–2015 m. pagal savivaldybes¹⁵ (proc. punktais)



Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis.

¹⁵ Kairioji skalės dalis rodo variacijos masto ir vidutinio standartinio nuokrypio rodiklių reikšmes, dešinioji – variacijos koeficiento.

4. Probleminių nedarbo regionų išskyrimas

Remiantis santykinio nedarbo rodikliu buvo atlikti šalies regionų grupavimai (3 lentelė). Vertinimo rezultatai apima paskutiniojo ekonominio pakilimo laikotarpį, kai regionų darbo rinkos raida buvo palanki (šis laikotarpis kokybiškai skyrėsi nuo drastiško ūkio smukimo ekonominės krizės metais).

3 lentelė. Šalies regionų grupių išskyrimas pagal santykinio nedarbo rodiklio¹⁶ reikšmę 2010–2015 m. Lietuvos darbo biržos duomenimis

Regionų grupės pagal nedarbo reikšmę (nuo I iki VII)	Nustatytas nedarbo rodiklio intervalas (proc.)	Santykinis nedarbo rodiklio nukrypimas nuo šalies vidurkio	Savivaldybių skaičius	Savivaldybės	Apskritis, kurių vidutinė nedarbo rodiklio reikšmė atitinka nustatytą intervalą
Labai žemas (I)	Iki 10	-2,7	10	Neringos, Trakų r., Elektrėnų, Šiaulių m., Kretingos r., Vilniaus m., Birštono, Klaipėdos r., Klaipėdos m., Kauno r. Savivaldybės	–
Žemas (II)	10,1–11	-1,3	5	Kėdainių r., Kauno m., Marijampolės, Šilalės r., Prienų r. savivaldybės	Vilniaus, Kauno, Klaipėdos apskritys (3)
Nežymiai žemesnis nei vidutinis (III)	11,1–12	-0,3	9	Pakruojo r., Širvintų r., Rietavo, Kaišiadorių r., Palangos m., Šiaulių r., Plungės r., Biržų r., Raseinių r. savivaldybės	Šiaulių apskritis (1)
Vidutinis (IV grupė)	12,1–13	0,9	8	Švenčionių r., Utenos r., Šakių r., Pagėgių, Panevėžio m., Varėnos r., Telšių r. savivaldybės	Marijampolės apskritis (1)
Nežymiai aukštesnis nei vidutinis (V)	13,1–14	2,0	9	Kazlų Rūdos, Vilkaviškio r., Jonavos r., Rokiškio r., Panevėžio r., Visagino, Joniškio r., Molėtų r., Druskininkų savivaldybės	Panevėžio, Tauragės, Telšių apskritys (3)
Aukštas (VI)	14,1–16	3,1	10	Vilniaus r., Alytaus m., Skuodo r., Šilutės r., Ukmergės r., Šalčininkų r., Tauragės r., Kupiškio r., Pasvalio r., Anykščių r. savivaldybės	Utenos, Alytaus apskritys (2)
Labai aukštas (VII gr., probleminiai regionai)	16,1 +	5,6	9	Jurbarko r., Akmenės r., Kalvarijos, Mažeikių r., Kelmės r., Lazdijų r., Zarasų r., Alytaus r., Ignalinos r. savivaldybės	
Iš viso			60		10

Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis.

Prie probleminių regionų priskirtos tos šalies teritorijos, kurios pateko į labai aukšto nedarbo devynių savivaldybių grupę. Keturiuose iš šių regionų santykinis nedarbo rodiklis 2010–2015 m. buvo bent vienais metais aukščiausias visos šalies mastu (Mažeikių, Zarasų, Alytaus, Ignalinos raj.). I regionų grupė atitinka šalies teritorijas, kur nedarbo rodiklio santykinė reikšmė buvo labai žema, VII grupė – labai aukšta. Kitos išskirtos regionų grupės apima tarpines nedarbo rodiklio santykinės reikšmes. Augant grupės numeriui, didėja ir nedarbo intervalo reikšmės (4 lentelė).

¹⁶ Bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykis.

Atlikdami šalies teritorijų grupavimus, įsivedėme bendrąją prielaidą, jog esant aukštesniam nedarbui regionuose, blogesni yra autorių palyginimui išskirti socialiniai demografiniai rodikliai ir pagal juos vertinama situacija depresinių regionų grupėje yra nepalankiausia. Palyginimui išskirti rodikliai kiekybiškai iliustruoja atskirų šalies teritorijų grupių socialinės–demografinės bei darbo rinkos raidos aspektus.

4 lentelė. Atskirų šalies regionų demografinių ir socialinių rodiklių grupavimai pagal santykinio nedarbo reikšmes

Regionų grupės pagal santykinio nedarbo rodiklio reikšmių apibūdinimas	Bedarbių ir darbingo amžiaus gyv. santykis (%)*	Bedarbių ir darbingo amžiaus gyv. santykis (%)	Bendras bedarbių skaičiaus pokyčio balansas (tūkst.)	Bedarbių skaičiaus dinamikos indeksas (%)	Santykinio nedarbo rodiklio pokytis (proc. punktais)	Darbingo amžiaus gyventojų skaičius metų pabaigoje (tūkst.)
	2010–2015	2015	2010–2015	2010–2015	2010–2015	2015
Labai žemas (I)	iki 10	6,1	-56,6	49,8	-7,1	666,140
Žemas (II)	10,1–11	7,7	-23,4	47,5	-7,1	283,168
Nedaug žemesnis nei vidutinis (III)	11,1–12	8,6	-12,1	50,2	-7,4	141,700
Vidutinis (IV grupė)	12,1–13	9,8	-17,6	55,1	-6,9	186,806
Nedaug aukštesnis nei vidutinis (V)	13,1–14	11,3	-11,6	61,8	-5,4	152,279
Aukštas (VI)	14,1–16	11,9	-21,4	59,1	-6,4	243,824
Labai aukštas – probleminiai regionai (VII)	16,1 +	14,6	-11,2	66,9	-5,4	136,951
Šalyje	-	8,7	-153,9	50,7	-7,2	1810,868

4 lentelės tęsinys. Atskirų šalies regionų demografinių ir socialinių rodiklių grupavimai pagal santykinio nedarbo reikšmes

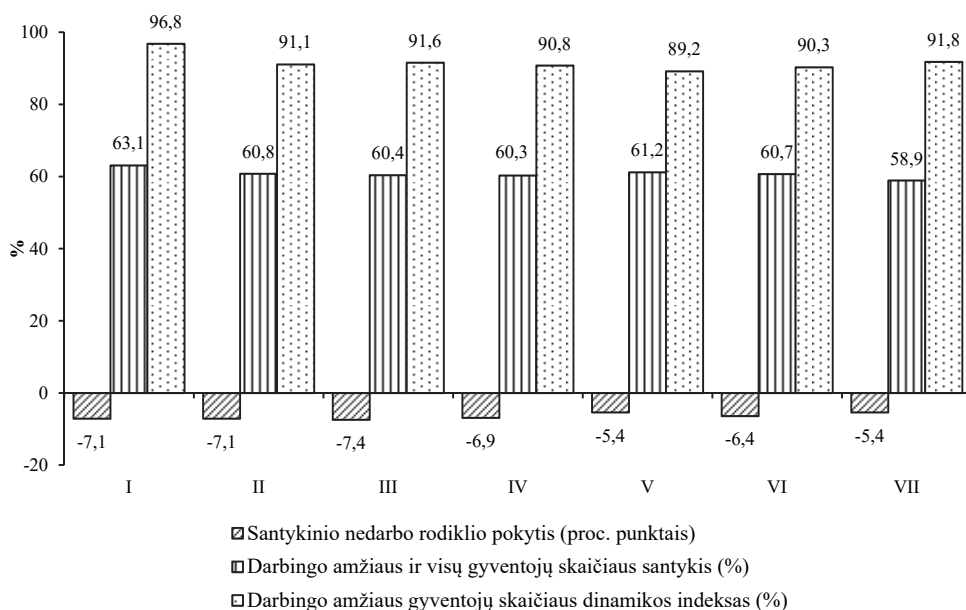
Regionų grupės pagal santykinio nedarbo rodiklio reikšmių apibūdinimas	Darbingo amžiaus ir visų gyventojų skaičiaus santykis (%)	Bendras darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus pokyčio balansas (tūkst.)	Darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus dinamikos indeksas (%)	Išlaikomo amžiaus pagyvenusių žmonių koeficientas (%)	Demografinės senatvės koeficientas (%)	Pensinio amžiaus ir visų gyventojų skaičiaus santykis (%)
	2010–2015	2010–2015	2010–2015	2010–2015	2010–2015	2010–2015
Labai žemas (I)	63,1	-32,031	96,8	24,9	116,2	20,8
Žemas (II)	60,8	-32,468	91,1	28,9	133,8	23,0
Nedaug žemesnis nei vidutinis (III)	60,4	-13,035	91,6	30,1	144,0	23,8
Vidutinis (IV grupė)	60,3	-19,880	90,8	30,8	149,8	24,2
Nedaug aukštesnis nei vidutinis (V)	61,2	-18,372	89,2	29,0	144,3	23,3
Aukštas (VI)	60,7	-23,937	90,3	29,3	143,7	23,4
Labai aukštas – probleminiai regionai (VII)	58,9	-13,120	91,8	33,7	161,0	25,5
Šalyje	61,9	-152,843	92,2	27,2	125,5	22,1

Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos darbo biržos ir Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Balansiniai skaičiavimai rodo, kad probleminių teritorijų grupė, skirtingai nei dauguma kitų regionų grupių, turėjo palyginti mažą įtaką bendram bedarbių skaičiaus sumažėjimui. Bedarbių skaičius probleminiuose regionuose stebimu laikotarpiu sumažėjo 11,2 tūkst. Tai sudarė vos 7 proc. bendro bedarbių skaičiaus pokyčių balanso šalies mastu. Dėsninga, kad probleminiuose regionuose santykinis nedarbas mažėjo lėčiausiai. Antai 2010–2015 m. nedarbas probleminių regionų grupėje vidutiniškai sumažėjo 5,4 procentinio punkto, kai pirmose trijose regionų grupėse jis sumažėjo daugiau nei 7 procentinius punktus. Tačiau itin žemas šio rodiklio sumažėjimas pastebėtas ir V regionų grupėje.

Skaičiavimai rodo, kad palankiausias darbingo ir visų gyventojų santykis buvo žemiausio nedarbo teritorijose (I regionų grupė) – 63,1 proc., o nepalankiausias probleminių regionų grupėje – 58,9 proc. Kiek sudėtingesnis yra darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus rodiklio dinamikos pobūdis, kadangi probleminių šalies rajonų negalima priskirti šalies teritorijoms, kur darbingo amžiaus gyventojų skaičius mažėjo sparčiausiai. Sparčiau darbingo amžiaus gyventojų skaičius mažėjo V–VI regionų grupėse, kur situacija darbo rinkoje buvo santykinai geresnė (16 pav.).

16 pav. Regionų grupės pagal santykinio nedarbo ryšį išreiškiančius mažėjančius priklausomybės rodiklius 2010–2015 m. (proc.)

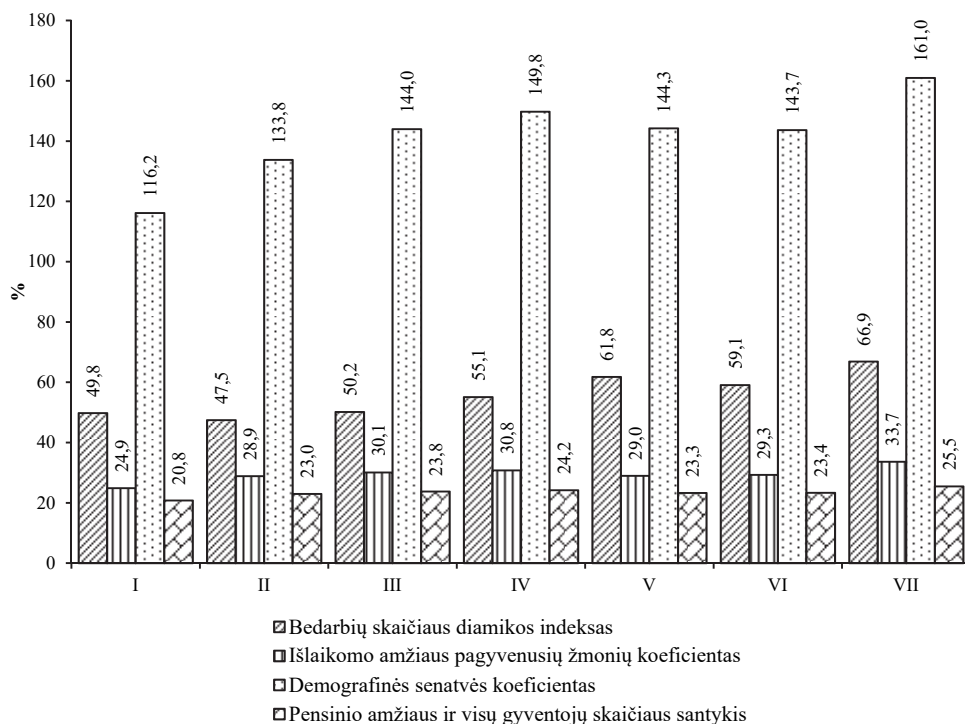


Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos darbo biržos ir Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Bedarbių skaičius probleminių šalies regionų grupėje pokriziniu laikotarpiu mažėjo lėčiausiai – 33,1 proc. (dinamikos indeksas siekė 66,9 proc.). Blogiausi probleminių regionų grupėje buvo ir kiti netiesiogiai su darbo rinka susiję demografiniai rodikliai (17 pav.). Antai

demografinės senatvės koeficientas probleminių regionų grupėje 2010–2015 m. buvo net 1,4 karto didesnis nei geriausių regionų grupėje. Itin aukštas palyginti su kitomis savivaldybių grupėmis buvo ir probleminių teritorijų išlaikomo amžiaus pagyvenusių žmonių koeficientas (33,7 proc.). Todėl nenuostabu, kad būtent problematiškiausioje darbo rinkos požiūriu regionų grupėje pensinio amžiaus gyventojų dalis didžiausia (sieki net ketvirtadalį visų šių regionų gyventojų), nors šio rodiklio skirtumai tarp daugumos regionų grupių buvo palyginti neryškūs, išskyrus I grupę, kur šis rodiklis buvo pakankamai žemas (20,8 proc.).

17 pav. Regionų grupės pagal santykinio nedarbo ryšį išreiškiančius didėjančios priklausomybės rodiklius 2010–2015 m. (proc.)



Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos darbo biržos ir Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Išvados

Būtina pabrėžti, jog skirtingų šalies teritorijų gyventojų skaičiaus kaitos rodikliai savyje akumuliuoja netolygios socialinės raidos ir padėties darbo rinkoje pokyčių pasekmes. Tuštėja mažesni ir ekonomiškai mažiau patrauklūs šalies regionai, todėl tikėtina kad ir toliau augs socialiniai ir ekonominiai skirtumai tarp didžiųjų bei mažųjų (mažiau apgyvendintų) šalies regionų. Darbo jėgos trūkumas stambiosiose apskrityse kol kas buvo kompensuojamas darbo jėgai judant iš mažesniųjų regionų donorų į tris didžiuosius šalies miestus.

Tačiau nuolat senkant darbo jėgos resursams mažesniuose regionuose, jiems išskyla ekonominio ir socialinio nuosmukio grėsmė. Ši negatyvi tendencija gali padidinti dalį mažesniuose regionuose gyvenančių socialiai pažeidžiamų žmonių, kuriems yra būdinga aukštesnė socialinė atskirtis bei skurdas. Todėl Lietuvoje būtina aktyviau vykdyti regioninę politiką didinant mažiau apgyvendintų teritorijų ekonominį (investicinį) ir socialinį patrauklumą.

Dėsninga, kad dabartinio ekonomikos pakilimo metu didesniuose šalies regionuose darbo vietų gausėjo, o nuosmukio metu – mažėjo. Tačiau galima išskirti vidutinio dydžio regionų grupę, kurioje anksčiau vykęs užimtųjų mažėjimas užsitęsė gerokai ilgiau ir buvo pastebimas netgi paskutiniojo ekonomikos pakilimo metu. Nepaisant ekonomikos augimo, užimtųjų skaičiaus didėjimas vidutinių šalies regionų grupėje prasidėjo daug vėliau nei kitose autorių išskirtose regionų grupėse. Reikėtų pabrėžti tai, jog demografinių pokyčių analizė rodo, kad būtent II regionų grupės apskrityse, kur užimtųjų kaitos tendencijos buvo nepakankamai palankios, gyventojų skaičius paskutiniais metais mažėjo bene sparčiausiai (ypač Šiaulių ir Panevėžio apskrityse.).

Įdomu, kad dėl demografinio veiksnio įtakos mažesnių regionų darbo rinkose per ilgesnį laikotarpį (nuo 2008 m.) pastebimos priešingos krypties tendencijos: išaugus užimtumo lygiui, užimtųjų skaičius mažėjo ir tik paskutiniais metais išryškėjo trumpalaikė šio rodiklio augimo tendencija (II–III apskričių regionų grupės). Tad galima teigti, kad ekonominio augimo ir nepalankių demografinių pokyčių sąveika regionuose didžia dalimi lemia pokyčius, kurie vyksta šiuolaikinėje darbo rinkoje. Galima daryti išvadą, kad dabartinis ekonomikos augimas ir darbo rinkos plėtra vyksta ryškiau demografinio nuosmukio (depopuliacijos) sąlygomis.

Detalesni regionų grupių rodiklių palyginamosios analizės rezultatai rodo, jog prielaida, kad aukštesnio nedarbo sąlygomis socialiniai demografiniai savivaldybių rodikliai yra blogesni, pasitvirtino tik dalinai. Antai IV savivaldybių regionų grupėje, kuri pasižymėjo tik vidutiniu nedarbo lygiu (IV regionų grupė), darbingo amžiaus gyventojų dalis buvo bene žemiausia (mažesnis šis rodiklis buvo tik probleminių savivaldybių regionų grupėje). Tai rodo, kad ryšys tarp regionų nedarbo ir socialinių demografinių rodiklių yra pernelyg sudėtingas, jog jį galima būtų paaiškinti vien tik koreliacinio ryšio glaudumą išreiškiančiomis priklausomybėmis. Atskirais atvejais blogesnius demografinius rodiklius turinčiose regionų grupėse situacija darbo rinkoje buvo palankesnė. Nepaisant to, grupavimo rezultatai rodo, jog net šeši iš septynių regionų grupių palyginimui išskirtų rodiklių probleminiuose regionuose buvo blogiausi (16–17 pav.) Tai liudija apie itin sudėtingą socialinę situaciją aukšto nedarbo probleminėse šalies teritorijose.

Dabartinėmis darbo jėgos deficito sąlygomis, santykinai žemesnis nedarbo lygio rodiklis ilgiau užsitęsęs ekonominiam pakilimui praranda savo, kaip patrauklaus regiono kriterijaus reikšmę. Racionalesnis darbo jėgos teritorinis persiskirstymas galėtų teigiamai paveikti situaciją regioninėse darbo rinkose. Deja, mažiau urbanizuoti regionai, turintys

mažesnę ekonominę potencialą, menkai tegalėjo išnaudoti papildomus darbo jėgos rezervas, kadangi dėl ekonominio augimo netolygumo dauguma darbo išteklių patenka į didžiuosius šalies miestus. Geriausioje situacijoje yra šalies regionai, kur vidinė neto migracija visiškai arba bent dalinai kompensuoja neigiamą išorinės migracijos poveikį. Šių regionų grupei galima priskirti atskirus šalies miestus kurortus, pagrindinių šalies didžiųjų miestų rajonus bei atskirus didžiuosius šalies miestus (Vilnių ir Klaipėdą).

Literatūra

- Altmann, S., Falk, A., Grunewald, A., Huffman, D. (2014). Contractual incompleteness, Unemployment, and Labor Market Segmentation. *Review of Economic Studies*, 81 (1), p. 30–56.
- Atkočiūnienė, V. (2014). Darbo vietų plėtojimo darnumą Lietuvos kaimiškuosiuose regionuose lemiantys veiksniai. *RegionFormation & Development Studies*, 1 (11), p. 19–28.
- Baici, E., Casalone, G. (2007). *Has Human Capital Accounted for Regional Economic Growth in Italy? A Panel Analysis on the 1980–2001 period*. Prieiga internete: <http://www.eco.unipmn.it/biblioteca/pdf/semeq/semeq101.pdf>.
- Burneika D., Ubarevičienė R. (2013). Metropolitan Regions in Lithuania – Trends of Transformation of the Soviet Urban System. *Kyiv Geographic Almanac*, 8, p. 107–113. Ukrainian geographic society, Kyiv National University.
- Eurostat Database. [Online]. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/population-projections-data>.
- Faggian, A., Rajbhandari I., Dotzel, K.R. (2017). The Interregional Migration of Human Capital and its Regional Consequences: a Review. *Regional Studies*, Vol. 51, Issue 1, p. 128–143. Prieiga internete: <http://dx.doi.org/10.1080/00343404.2016.1263388>.
- Gedminaitė–Raudonė, Ž. (2014). *Regionų unikalumo ekonominis vertinimas Europos integracijos procesų kontekste*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilnius Gedimino technikos universitetas.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012–2016 metų užimtumo didinimo programa. Nutarimas dėl užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos patvirtinimo 2013 m. rugsėjo 25 d. Nr. 878. Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=456810&p_tr2=2.
- Lietuvos regionų demografinis tyrimas (2015). Mokslinio tyrimo ataskaita. Vilnius: Lietuvos nekilnojamojo turto asociacija.
- Statistikos departamento duomenų bazė. Prieiga internete: <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize1>.
- Ubarevičienė R. (2014). Lietuvos teritorijos apgyvendinimo kaita XXI a.: miestų – regionų formavimosi analizė. *Lietuvos socialinė raida Nr. 3: Lietuvos gyventojai XXI a. pradžioje: socio-demografinė raida*. Vilnius: LSTC.
- Vidinio teritorinio darbo jėgos mobilumo įvertinimas bei jo skatinimo galimybės (2007). Mokslinių tyrimų ataskaita. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
- Zabarauskaitė R., Gruževskis B. *Sisteminis skurdo problemos tyrimas Lietuvoje* Lietuvos socialinių tyrimų centras, Darbo rinkos tyrimų institutas. Kaunas: Lietuvos Caritas. 2015.

DIFFERENTIATION OF REGIONAL INDEXES IN THE LITHUANIAN LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF DEMOGRAPHIC CHANGES

Arūnas POCIUS
Labour Market Research Institute of LSRC
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius
E-mail: arunas.pocius@dsti.lt

Laima OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ
Labour Market Research Institute of LSRC
Vilnius Gediminas Technical University
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius
E-mail: laima.okuneviciute@dsti.lt

Summary. The article analyses regional differentiation of employment in the country, taking into account changes in the observed situation in the context of demographic processes (considering territorial differences of population dynamics). Regional differences in people's opportunities to get integrated into the labour market are assessed on the basis of data from the Lithuanian Department of Statics, Lithuanian Labour Exchange and findings of the analysis carried out by the authors. In the comparative analysis conducted on the level of individual territories, priority is given to monitoring dynamics in the distribution of changes in relative and absolute employment and unemployment indexes. In view of the changes observed in the labour market, great attention is paid to the assessment of the demographic situation and its future developments. Another important priority of the article is the assessment of the impact of internal and external migration on the labour market situation. Based on territorial groupings, a separate group of problematic regions is identified featuring the highest relative unemployment rate. The results of the analysis are supplemented with the findings of sociological research which analysed how changes in the need for jobs can favour the development of employment opportunities across regional groups of the country.

Keywords: employment, labour market, population activity, problematic regions, demographic changes, group of regions, migration.

DARBO MIGRACIJOS PROCESAI LIETUVOJE

Karolis ŽIBAS

LSTC Etninių tyrimų institutas

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

El. paštas: karolis@ces.lt

Eleonora LEKAVIČIŪTĖ

Brown University

Providence, Rhode Island, 02912, JAV

El. paštas: eleonora_lekaviciute@brown.edu

Santrauka. Straipsnyje analizuojama darbo migracijos situacija Lietuvoje, apžvelgiant tiek emigracijos, tiek darbo imigracijos procesus. Nagrinėjant Lietuvoje vyraujančią darbo imigracijos struktūrą, aptariamos teorinės darbo migracijos (politikos ir proceso) prielaidos, pateikiamos teorinės sąsajos tarp darbo migracijos, darbo rinko struktūros kaitos ir ekonominio valstybių išsivystymo. Darbo migracijos teorijų kontekste atskleidžiamos Lietuvoje dirbančių ir gyvenančių darbo imigrantų ekonominės, socialinės ir demografinės charakteristikos: lytis, amžius, kilmės šalis, profesija ir ekonominės veiklos sektorius.

Raktažodžiai: emigracija, darbo imigracija, darbo imigracijos politika, leidimai dirbti, darbo migrantai.

Įvadas

Šiuolaikinei visuomenei būdinga etninė įvairovė, sąlygojama (ar istoriškai sąlygota) įvairių procesų: etninių grupių, diasporų ar migrantų bendruomenių formavimosi. Pastariesiems procesams vis didesnę įtaką daro tarptautinė migracija, kuri XX a. pabaigoje ir XXI a. pradžioje tapo neatsiejama modernių visuomenių gyvenimo dalimi. Migracijos procesai Europos Sąjungoje (ES) tapo viešų diskusijų objektu, kai ES valstybės narės susidūrė ne tik su masine migracija ir ši reiškinį lydinčiais prieglobsčio ir integracijos iššūkiais, bet ir su demografinė krize, kuri palietė visas ES valstybes nares, tarp jų ir Lietuvą. Didelė emigracija, gyventojų skaičiaus mažėjimas, populiacijos senėjimas ir vienas didžiausių mirtingumų ES sukėlė demografinių problemų kompleksą Lietuvoje. Vyraujant demografiniam deficitui šalyje pradėjo didėti darbo vietų pasiūla, ryškėti darbo jėgos trūkumas, todėl palaipsniui pradėjo augti trečiųjų šalių piliečiams išduodamų darbo leidimų skaičius. Kartu su didėjančiu išduotų leidimų skaičiumi, atsirado nauji iššūkiai: darbo migrantų ir jų šeimų integracija, darbinis išnaudojimas ir pažeidžiamumas darbo rinkoje.

1. Teorinės darbo migracijos prielaidos

Migracijos procesus analizuojanti literatūra akcentuoja tris pagrindines problemines migracijos tyrimų kryptis: kas (kaip) daro įtaką migrantų populiacijos dydžiui ir jų socialinėms bei demografinėms charakteristikoms, kaip migrantai prisitaiko priimančios

šalies visuomenėje ir kokia yra migracijos įtaka šalies ekonomikai ir visuomenės etninei bei socialinei kompozicijai. Iki šiol nėra išvystyta viena visas tris kryptis apimanti ir aiškinanti migracijos teorija. Vyrauja skirtingos teorijos, kurios siekia paaiškinti vieną iš minėtų migracijos tyrimų krypčių (Borjas, 1989). Migraciją aiškinančias teorijas galima skirstyti į ekonomines ir socialines (Brettell ir Hollifield, 2000). Ekonominės teorijos akcentuoja makroekonominių veiksnių, o socialinės pabrėžia socialinių tinklų svarbą. Kadangi straipsnyje analizuojami darbo migracijos procesai, tikslinga apžvelgti ekonomines migracijos teorijas.

1.1. Migracijos ekonomika ir darbo rinka

Viena iš plačiausiai naudojamų teorinių koncepcijų migracijos tyrimuose yra „traukos“ ir „stūmimo“ perspektyva, kuri, pasitelkdama stūmimo veiksnius kilmės šalyje ir traukos veiksnius tikslo šalyje, siekia paaiškinti migracijos priežastis, motyvus ir modelius (EC, 2000). Pagal neoklasikinę ekonomikos teoriją, stūmimo veiksniai (demografinė kaita, žemas pragyvenimo lygis, atlyginimų skirtumai, nedarbo lygio augimas) skatina žmones palikti savo kilmės šalį; traukos veiksniai (darbo pasiūla ir didesnės pajamos, geresnė gyvenimo kokybė ir ekonominės galimybės) pritraukia migrantus į priimančias šalis (Castles ir Miller, 2003). *Makro* lygmenyje tiriami tokie struktūriniai veiksniai kaip darbo jėgos paklausa ir pasiūlos skirtumai tarptautinėse rinkose, valstybių ar regionų ekonominis išsivystymas. *Mikro* lygmenyje vertinami migracijos naudos ir sąnaudų apskaičiavimu pagrįsti individualaus mobilumo veiksniai (Brettell ir Hollifield, 2000). Atsižvelgiant į analizės lygmenį (*makro* ir *mikro*), neoklasikinė ekonomikos teorija skirstoma į makroekonominį ir mikroekonominį modelius. Makroekonominis modelis akcentuoja atlyginimų skirtumus, kurie stimuliuoja migraciją iš šalių su žemesniais į šalis su aukštesniais darbo užmokesčiais siekiant padidinti (ar maksimizuoti) asmens pajamas. Mikroekonomikos modelis, tuo pačiu, pripažįsta, kad individai savarankiškai gali apskaičiuoti migracijos naudos ir sąnaudų santykį ne tik priimdami sprendimą migruoti, bet taip pat apsvaistydami kitas alternatyvas. Individas atsižvelgia ne tik į atlyginimų skirtumus ir užimtumo lygį, bet taip pat į tokias migracijos sąnaudas kaip kelionės išlaidos ar integracijos kaštai (Massey et al., 1993).

Neoklasikinė ekonomikos teorija akcentuoja ekonominę migracijos prigimtį, todėl analizuojant Lietuvos gyventojų emigracijos procesus tikslinga atsižvelgti tiek į makroekonominius tikslo ir kilmės šalių rodiklius, tiek į individualius (potencialių) migrantų mobilumo veiksnius. Jei makroekonominius rodiklius nustatyti ir palyginti nėra sudėtinga naudojant dokumentų ir statistikos analizės metodus, individualių mobilumo veiksnių apibūdinimas reikalauja atlikti kiekybinius ir/ar kokybinius tyrimus. Lietuvoje atlikti tyrimai (Kazlauskienė ir Rinkevičius, 2006; Urbonavičienė ir Tvaronavičienė, 2008; Karalevičienė ir Matuzevičiūtė, 2009; Dudzevičiūtė ir Čekanauskas, 2014) iliustruoja mikroekonominį ir makroekonominį modelius, liudijančius apie ekonominę Lietuvos gyventojų emigracijos prigimtį. Pastebėtina, kad palaipsniui nuo *makro* lygmens argumentų

pereinama prie *mikro* lygmens analizės. Ši analizė atskleidžia kompleksinę Lietuvos gyventojų migracinę elgseną, susijusią ne tik su makroekonominiais veiksniais, bet ir su socioekonominiais-individualiais mobilumo naudos/sąnaudų skaičiavimais. Tai liudija naujausi tyrimai emigracijos srityje. Užsienio reikalų ministerijos tyrimas (2015) atskleidė, kad ekonominė situacija Lietuvoje yra tik vienas iš veiksnių, galinčių paskatinti grįžtamąją migraciją. Ne mažiau svarbūs yra psichologinio klimato ir darbdavių požiūrio į žmogų pokyčiai, didesnė tolerancija ir pagarba žmogui Lietuvoje.

Priešingai neoklasikinei ekonomikos teorijai, nauja ekonominė migracijos teorija pabrėžia darbo rinkos ir namų ūkio santykį kaip pagrindinį migracijos veiksnį. Migracija – tai namų ūkio strategija, siekianti ne tik maksimizuoti šeimos pajamas, bet taip pat minimizuoti šeimos pajamų riziką dalį darbo jėgą perkeltiant į užsienio šalių darbo rinkas (Stark, 1991). Ši teorija analizuoja platesnį vyraujančių rinkų spektrą (ne tik darbo, bet ir kreditų ar socialinio draudimo rinkas) ir teigia, kad ekonominis išsivystymas nebūtinai sumažina tarptautinės migracijos potencialą, kadangi didelės finansinės perlaidos ir migrantų kilmės šalies ekonomikos klimas gali tapti papildomu migracijos „stūmimo“ veiksniumi dėl sėkmingų (pvz., finansinių perlaidų) investicijų (Massey et al., 1993).

Analizuojant Lietuvos gyventojų emigracijos procesus naujos ekonominės migracijos teorijos perspektyvos atžvilgiu, analizės kintamųjų nustatymas yra sudėtingas, kadangi pagrindiniai tarptautinį žmonių mobilumą aiškinantys veiksniai yra individualių ir kolektyvinių namų ūkių strategijų persipynimas, darantis įtaką migracinei elgsenai individualiame ir šeiminiame lygmenyse. Tikėtina, kad detali šių kintamųjų analizė leistų giliau pažvelgti į esamą ir potencialų migracijos modelio kitimą. Atlikti tyrimai (Maslauskaitė ir Stankūnienė, 2007; Sipavičienė ir Stankūnienė, 2011; Šimanskienė ir Paužuolienė, 2013) rodo, kad Lietuvoje migracijos elgsena namų ūkio lygmenyje susijusi ne su šeimos pajamų rizikos minimizacija, bet su pajamų maksimizacija ar išgyvenimu. Tačiau intensyvėjant migracijos srautams, namų ūkių strategijos keičiasi. Pastarojo dešimtmečio emigracijos tendencijos Lietuvoje atskleidžia šeimos susijungimo procesus migracijos tikslo šalyse (Spinter, 2011), o tai reiškia, kad Lietuvos gyventojų mobilumas įgauna ilgalaikės migracijos bruožus su nuolatinio gyvenimo tikslo šalyje potencialu. Lietuvoje likę emigrantų šeimos nariai išvyksta susijungti su šeima užsienyje, todėl didėja ilgalaikės emigracijos potencialas, mažėja grįžtamosios migracijos tikimybė. Vis dėlto, ilgalaikės grįžtamosios migracijos tendencijas galima nustatyti analizuojant antros kartos Lietuvos emigrantų migracinę elgseną ir integracijos indeksą tikslo šalyse.

Jei nauja ekonominės migracijos teorija akcentuoja šeimos ūkio strategijas migracijos kilmės ir tikslo šalyse, dviejų darbo rinkų teorija tarptautinės migracijos procesus aiškina darbo rinkos faktoriumi priimančiose šalyse (Massey et al., 1993 pagal Piore, 1979). Ši teorija akcentuoja migracijos ir darbo rinkos sąsajas ir siekia paaiškinti šiuo metu labiausiai paplitusią migracijos rūšį – darbo migraciją. Darbo jėgos poreikis moderniose industrinėse visuomenėse sukuria darbuotojų poreikį pačiame žemiausiame visuomenės

socialinės hierarchijos lygmenyje, kuriame imigrantai „susitaiko“ su žemu darbo užmokesčiu ir socialinio mobilumo apribojimais (Massey et al., 1993). Postindustriniai pokyčiai išsivysčiusiose šalyse padalina darbo rinką į du sektorius, todėl egzistuoja dvi darbo rinkos: viena skirta aukštąjį išsilavinimą turintiems „vietiniams“ gyventojams, kita – mažai apmokamų ir neprestižinių darbų rinka, kurioje dažniausiai pozicijas užima imigrantai (Brettell ir Hollifield, 2000). Dviejų darbo rinkų ekonomikoje darbo užmokestis atspindi darbo statusą ir prestižą, todėl, anot Hagen-Zanker (2008), atsiranda darbo jėgos trūkumas mažai apmokamų ir neprestižinių darbų rinkoje.

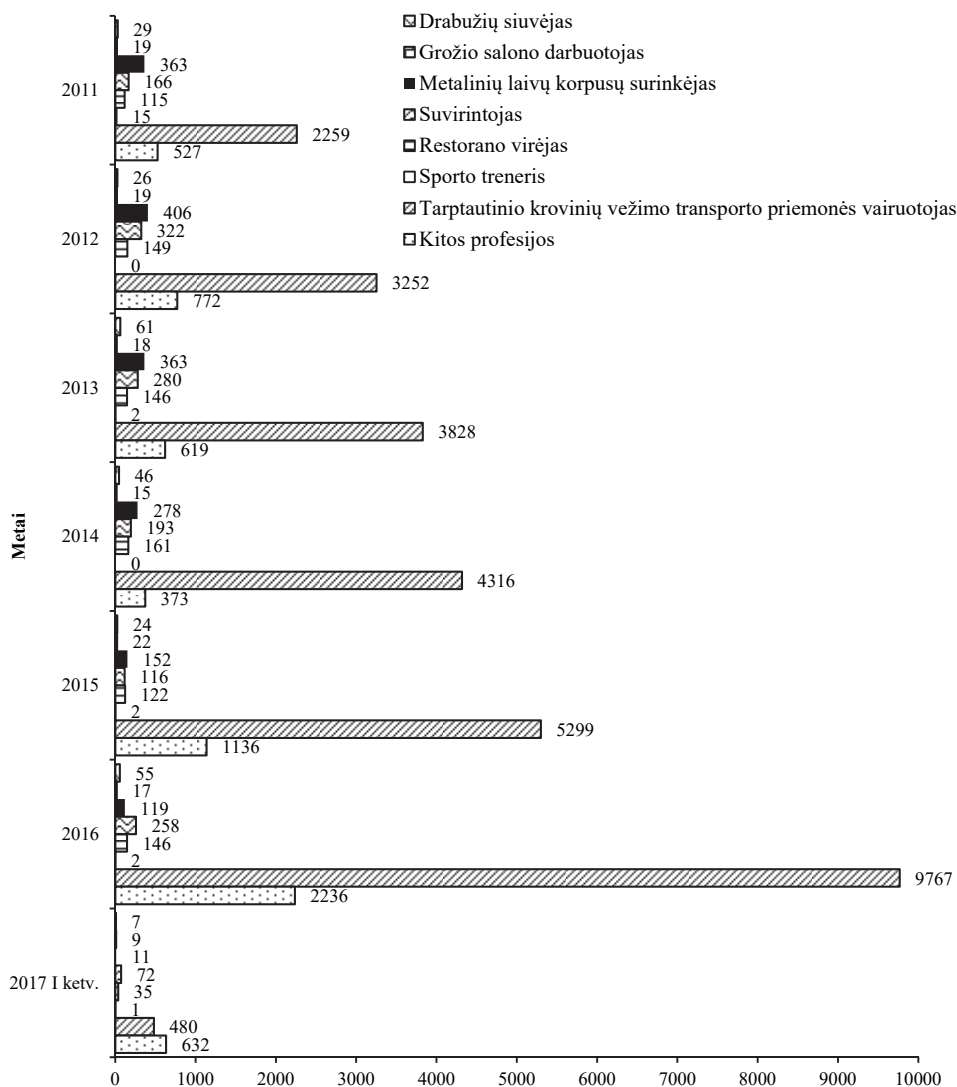
Lietuvos gyventojų emigracijos kontekste dviejų darbo rinkų teorija itin svarbi. Emigracijos srityje atlikti tyrimai (EMN, 2012; Ollus et al., 2013; Friberg ir Eldring, 2013; kt.) leidžia teigti, kad emigrantai iš Lietuvos dažniausiai užpildo nekvalifikuotos darbo jėgos sektorių, o neretai dirba ir šešėlinėje ekonomikos srityje. Šis faktas iliustruoja dviejų darbo rinkų teorijos prielaidas, kadangi Lietuvos gyventojų emigracija vyksta į dvigubą darbo rinką, kurioje lietuvių emigrantai užima vietos populiacijos nepageidaujamus darbus. Nekvalifikuotas darbas dažnai patenka į šešėlinę sritį arba į žemiausią darbo rinkos sektorių, tad būtent šiose darbo vietose socialinio mobilumo galimybės yra ribotos. Aukštesnės kvalifikacijos ekonominės veiklos sritys patenka į legalų darbo rinkos profilį su skirtingomis karjeros galimybėmis (Massey et al., 1993).

Dviejų darbo rinkų teoriją iliustruoja darbo imigracijos procesai ir pačioje Lietuvoje. Darbo imigracija Lietuvoje yra sąlygojama darbdavių poreikių, todėl imigrantai dažniausiai dirba sektoriuose, kuriuose jaučiamas darbo jėgos poreikis. Kitaip tariant, šiame straipsnyje išvardinti politiniai dokumentai, reglamentuojantys darbo imigracijos procesus (žr. apačioje: Darbo migracijos procesai Lietuvoje), „sukuria“ tam tikrą darbo rinkos fragmentaciją, kur darbo leidimus gavę užsieniečiai užima konkrečias pozicijas, konkrečiuose ekonominės veiklos sektoriuose, dirbdami konkrečias profesijas (plačiau žr. 1 pav. apie profesijų pasiskirstymą). Pastebėtina, kad tokio pobūdžio imigrantų situacija darbo rinkoje sukuria pažeidžiamumo ir išnaudojimo potencialą. Remiantis Tarptautinės darbo organizacijos (ILO, 2007) duomenimis, viena iš labiausiai pažeidžiamų grupių darbo jėgos rinkos struktūros kaitos atžvilgiu ES yra ekonominiai imigrantai, kurie dažniausiai dirba pavojingus, mažiau apmokamus darbus, yra išnaudojami darbdavių ir neretai tampa diskriminacijos aukomis. Šie iššūkiai palaipsniui tampa aktualūs ir Lietuvai. Pastaraisiais metais žiniasklaidoje pasirodė ne vienas pranešimas apie darbo imigrantų išnaudojimą ir net prekybą žmonėmis ar modernios vergystės procesus¹⁷. Lietuvoje tyrimų imigrantų darbinio išnaudojimo srityje atlikta nėra. Kita vertus, reikia pastebėti, kad profesionaliai valdoma

¹⁷ Pavyzdžiui, „Per VSAT operaciją išgelbėti 9 ukrainiečiai, kuriuos iš Lietuvos į užsienį būtų išvežę kaip vergus“: <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/nusikaltimai/melaimes/lietuvos-pasienieciai-su-uzsienio-kolegomis-isarde-prekybos-zmonemis-tinkla-59-838086>; „Lietuvoje išnaudojami nepaliečiai: sako, kad mokėjo vos 120 eurų algos“: <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/lietuvoje-inaudojami-nepalieciai-sako-kad-mokejo-vos-120-euru-algos.d?id=75321853>; „Vergovė XXI amžiaus Lietuvoje: apsuksuoliai užkūrė naują verslą – prekybą ukrainiečiais“: <https://www.15min.lt/verslas/naujiena/finansai/ukrainieciai-662-769098>.

ekonominė migracija gali prisidėti ne tik prie šalies ekonomikos augimo, bet taip pat reguliuoti darbo rinkos struktūrą ir (dirbančios) populiacijos vidutinį amžių. Darbo imigracijos tyrimuose (LSTC, 2015) pabrėžiama, kad darbo imigrantai patenka į bendrą Lietuvos darbo rinką, todėl susiduria su tokia pačia problematika, kaip ir Lietuvos piliečiai. Pastebėtina, kad dėl kalbos barjero, darbo teisių nežinojimo ir teisinės bazės nesupratimo, darbo migrantų pažeidžiamumas darbo rinkoje yra didesnis nei Lietuvos piliečių, todėl būtina plėsti bendrą darbuotojų apsaugos Lietuvoje mechanizmą, taip didinant darbo migrantų darbo teisių ir santykių apsaugą.

1 pav. Išduotų darbo leidimų pasiskirstymas pagal profesiją (2011–2017 m. I ketv.)

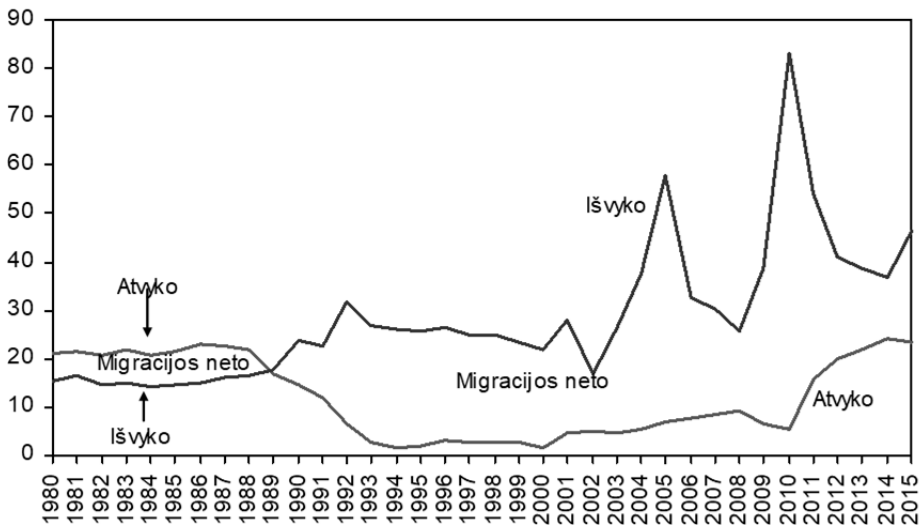


Šaltinis: duomenys gauti pagal specialią užklusą Lietuvos darbo biržai.

2. Darbo migracija Lietuvoje

Tarptautinės migracijos problematikos kontekste Lietuva nėra išimtis. Didelis išvykstančiųjų ir mažas atvykstančiųjų skaičius (2 pav.), gyventojų skaičiaus mažėjimas, populiacijos senėjimas ir vienas didžiausių mirtinumų ES sukėlė daugybę demografinių iššūkių. Vyraujant demografiniam deficitui, šalyje pradėjo didėti darbo vietų pasiūla, ryškėti kvalifikuotos ir nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. Palaipsniui pradėjo augti užsieniečiams išduodamų darbo leidimų skaičius, kuris pastebimai padidėjo 2006–2008 m. ir 2011–2017 m. (žr. 3 pav. apie darbo leidimų išdavimo dinamiką). Didelė emigracija, demografiniai iššūkiai ir staigūs ekonominiai pokyčiai pradėjo keisti Lietuvos darbo rinkos struktūrą. Kartu su didėjančiais imigracijos ir nemažėjančiais emigracijos srautais, pradėta diskutuoti ne tik apie socialines ir ekonomines emigracijos pasekmes, bet ir apie imigracijos poveikį valstybės bei visuomenės socialinei ir ekonominei raidai. Darbdaviai ir verslininkai pradėjo kelti diskusijas apie darbo imigracijos iš taip vadinamųjų trečiųjų šalių poreikį. Galiausiai, pasikeitė ne tik su darbo migracijos procesais susijęs viešasis diskursas, bet ir valstybės politinis atsakas į šiuos klausimus.

2 pav. Tarptautinė migracija Lietuvoje 1980–2015 m. (tūkst.)

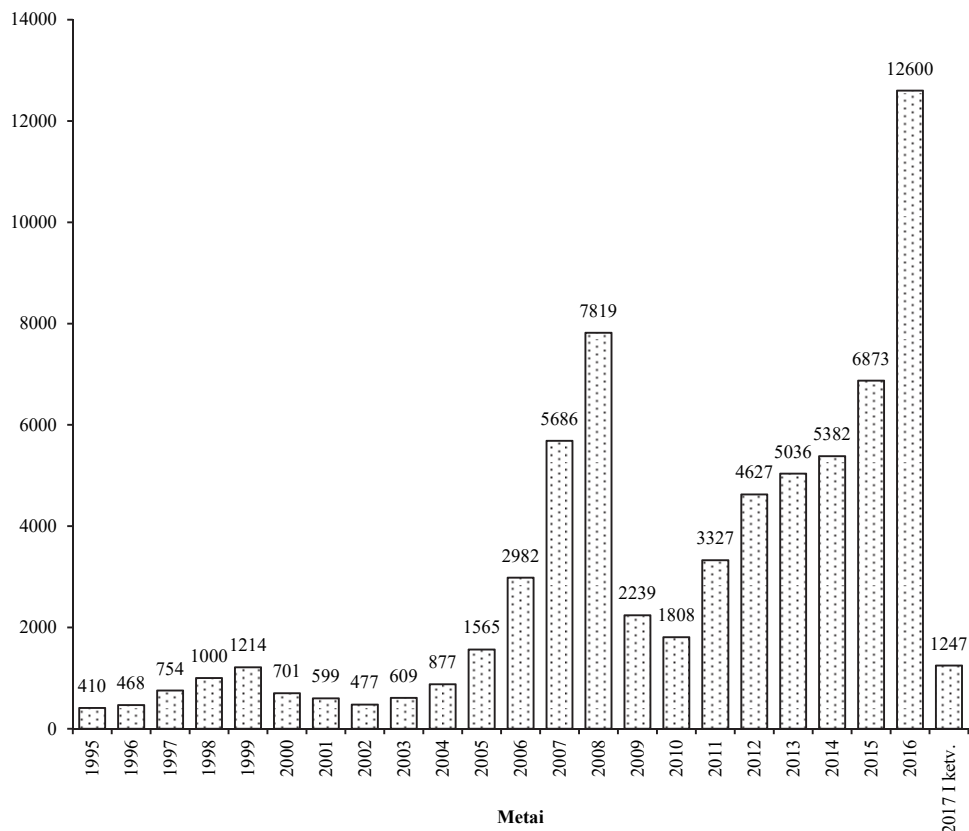


Šaltinis: Sipavičienė et al., 2016.

Analizuojant viešąjį diskursą matyti, kad per 2006–2008 m. laikotarpį ir nuo 2011-ųjų gerokai padidėjo visuomenės ir žiniasklaidos dėmesys darbo imigracijos procesams, o emigracijos klausimai buvo (vis dar yra) aktualūs nuo pat Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo. 2006–2008 m. padaugėjo straipsnių apie imigracijos procesus Lietuvoje, kurie, kaip Leončikas ir Žibas (2010) teigia, dažniausiai pasirodydavo po tam tikrų su migracija susijusių įvykių: priimami įstatymai, vykdomi projektai ir kiti politiniai klausimai; svarstymai apie migracijos procesus ir jų padarinius; diskriminacijos ir rasizmo problemos;

migrantų integracija ir darbo imigracija. Diskutuojant apie skirtingo pobūdžio temas, tarp skirtingų žiniasklaidos kanalų nebuvo reikšmingų skirtumų. Visose temose, susijusiose su imigracijos klausimais, vyravo grėsmės suvokimas (pavyzdžiui, terorizmas, nusikaltimai, riaušės, nedarbas, kt.) ir sunkumai/iššūkiai (pavyzdžiui, kultūrinis nesuderinamumas, rasizmas, nelegalus darbas, mažiau atlyginama vietos darbo jėga, kt.).

3 pav. Užsieniečiams išduotų darbo leidimų skaičius (1995–2017 m. I ketv.)



Šaltinis: duomenys gauti pagal specialią užklausą Lietuvos darbo biržai.

Analizuojant politinį atsaką – migracijos ir migrantų integracijos politikos Lietuvoje turinį – reikėtų išskirti itin svarbų faktorių, susijusį su migracijos politikos įgyvendinimo Lietuvoje laikotarpiu. Iki 2014 m. migracijos politika buvo pagrįsta *ad hoc* principu, tačiau 2014–2017 m. įvyko svarbūs politiniai pasikeitimai, liudijantys apie didelį žingsnį pereinant nuo *ad hoc* principo prie ilgalaikiais tikslais paremtos strategijos. 2014 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė Lietuvos migracijos politikos gaires (LRV, 2014.01.22, Nr. 79), Socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė Užsieniečių integracijos veiksmų planą (SADM, 2014.12.31, Nr. A1-683), o nevyriausybinių organizacijų ir migracijos ekspertai parengė Trečiųjų šalių piliečių ir Prieglobstį gavusių

užsieniečių integracijos strateginius dokumentus (LSTC, 2015, 2016). Atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius ir poreikius, liberalizuotas leidimų dirbti užsieniečiams procesas¹⁸ ir praplėstas trūkstančių profesijų sąrašas¹⁹, leidžiantis paprasčiau įdarbinti užsieniečius tuose sektoriuose, kur vyrauja darbo jėgos poreikis. Galiausiai, pakeistas ne tik Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (LR, 2004.04.30, Nr. 73-2539), bet ir daugybė kitų teisės aktų²⁰, susijusių su užsieniečių įdarbinimu Lietuvoje.

2.1. Emigracija, demografija ir darbo rinka

Jungtinių Tautų duomenys rodo, kad 2050 m. Lietuvoje gyvens 2,375 mln. gyventojų. Pasaulio bankas teigia, kad Lietuva patenka tarp trijų sparčiausiai demografiškai nykstančių valstybių pasaulyje (sparčiau populiacija mažėja tik Puerto Rike ir Latvijoje). Svarbiausia populiacijos mažėjimo Lietuvoje priežastis – gyventojų emigracija. Svarbu akcentuoti tai, kad emigracijos srautai Lietuvoje buvo ir vis dar yra intensyvūs, o užsieniečių imigracija išlieka nedidelė, negalinti kompensuoti išvykusių Lietuvos gyventojų. Per dešimtmetį nuo 2001 iki 2011 m. šalies gyventojų skaičius sumažėjo 440,6 tūkst. (12,6 proc.). Gyventojų mažėjimą daugiausiai lėmė emigracija (76,9 proc.). Per dešimtmetį iš šalies išvyko 402 900 gyventojų, o atvyko tik 64 200 (23,1 proc.) (Demografija visiems, 2015). Nors grįžtamoji Lietuvos gyventojų migracija didėja, tai iš esmės nesprendžia šalies demografinių iššūkių.

Europos migracijos tinklo duomenimis (2016), beveik 72 proc. iš Lietuvos išvykusių gyventojų yra 15–44 metų, o tai reiškia, kad iš šalies išvyksta darbingo amžiaus asmenys. Emigracijos nulemtas jaunų žmonių skaičiaus mažėjimas kelia rimtus iššūkius: mažėja santuokų skaičius, gimstamumas, jaučiamas vis didesnis darbo jėgos poreikis, o mažėjantis dirbančiųjų skaičius turi išlaikyti didėjančią nedirbančiųjų skaičių (Europos migracijos tinklas, 2016).

Apibendrinant vyriausybės atsaką į Lietuvos gyventojų emigracijos procesus, pastebėtini šie svarbūs aspektai. Pirma, emigracijos reguliavimo priemonių reglamentavimas Lietuvoje nevyko lygiagrečiai tarptautiniam šalies gyventojų emigracijos procesui. Diasporos politika rėmėsi ir vis dar remiasi visuomenės migracijos elgsena, arba, taip vadinamuoju, *ad hoc* principu. Tai iliustruoja ir vienas iš Ekonominės migracijos

¹⁸ Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas (2013.03.07, Nr. A1-133).

¹⁹ Įsakymas dėl profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašo pagal ekonominės veiklos rūšis 2017 m. I pusmečiui patvirtinimo (2016.12.15, Nr. V-946). Trūkstančių profesijų programų tikslas – patenkinti konkrečių profesijų trūkumą darbo rinkoje, pagrindiniai atrankos metodai yra kvalifikacija, beveik visada taikomi darbo rinkos testai ir reikalingas darbo kontraktas. Šiuo atveju pagrindinis atrankos kriterijus – migranto turima profesinė kvalifikacija (todėl taikomos tik aukštos kvalifikacijos ir kvalifikuotiems migrantams). Kita vertus, šios programos dažnai taiko griežtas ir nelanksčias darbo sąlygas, o pagrindinis iššūkis rengiant šias programas yra konkrečių profesijų sąrašo sudarymas, kuris turi remtis įvairiais informaciniais šaltiniais ir būti nuolat atnaujinamas bei atliepti darbo rinkos poreikius (LSTC, 2015).

²⁰ Įsakymas dėl vertinimo tvarkos, kuria nustatoma, ar numatomos steigti įmonės veikla susijusi su naujų technologijų ar kitų Lietuvos Respublikos ūkio ir socialinei plėtrai reikšmingų naujovių diegimu ir ar šiai veiklai vykdyti užsienietis turi reikiamą kvalifikaciją, finansavimą ir verslo planą, aprašo patvirtinimo (2017.01.26, Nr. 4-56); Įsakymas dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo ir sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams priėmimo (2016.12.30, Nr. V-1001); Profesijų, kurioms būtina aukšta profesinė kvalifikacija, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašas (2017.02.08, Nr. 96); kt.

reguliuavimo strategijos (LRV, 2007.04.25, Nr. 416) (EMRS) tikslų. EMRS buvo siekiama, kad migracijos neto 2012 m. būtų 0 (būklė, kai emigracijos ir imigracijos srautai vieni kitus kompensuoja). Vis dėlto, 2012 m. Lietuva buvo antra didžiausią neigiamą migracijos neto turinti ES šalis, o tai rodo, kad EMRS deklaruotas tikslas nepasiektas. Antra, iki 2011 m., kai buvo priimta „Globalios Lietuvos programa“, didžiausiais dėmesys skirtas emigracijos mažinimui ir emigrantų susigrąžinimui. Kaip rodo statistiniai duomenys (EMN, 2015), tokio pobūdžio politika iš esmės nepasiteisino. Be to, naujausi tyrimai (The Future of Lithuania, 2015) rodo, kad didžioji dalis emigravusių lietuvių grįžti į Lietuvą neketina. Tyrimo duomenimis, 79 proc. lietuvių turi emigravusių giminaičių ir net 59 proc. emigrantų savo ateities su Lietuva nesieja. Trečia, nors nuo emigrantų susigrąžinimo ar sulaikymo priemonių Ekonominėje migracijos reguliavimo strategijoje pereinama prie ryšių su diaspora palaikymo ir stiprinimo Globalios Lietuvos programoje (LRV, 2011.03.30, Nr. 389) ir Lietuvos migracijos politikos gairėse, tikslinė Diasporos politikos grupė liko nedidelė, apimanti tik dalį Lietuvos gyventojų emigracijos struktūros. Atsižvelgiant į šiuos faktus galima teigti, kad Lietuvos emigracijos politika (bent iki 2014 m. priimtų Lietuvos migracijos politikos gairių) pasižymėjo deklaratyviais siekais. Tai iliustruoja ir 2015 m. birželio 30 d. Lietuvos Respublikos Seime pasirašytas Nacionalinis parlamentinių partijų susitarimas (LRS, 2015) dėl emigracijos. Pagrindiniu susitarimo siekiu (be konkrečių priemonių) įvardijamas Lietuvos populiacijos padidėjimas iki 3,5 mln. gyventojų 2025 m. Šis tikslas prieštarauja Eurostat ir Pasaulio banko paskelbtoms prognozėms. Be to, atsižvelgiant į dabartines Lietuvos gyventojų emigracijos tendencijas, toks siekis yra tiesiog neįgyvendinamas.

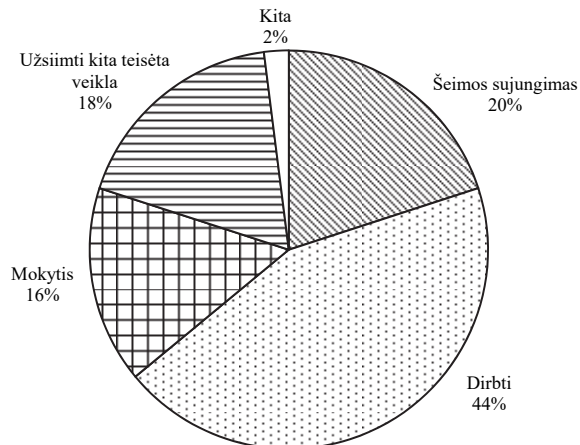
2.2. Darbo imigracija Lietuvoje

Valstybių vyriausybės naudoja įvairias migracijos politikos strategijas atsižvelgdamos į daugybę faktorių: valstybės pajėgumą priimti tam tikrą skaičių migrantų, darbo rinką, visuomenės etninę struktūrą ir kt. (E)migracija yra paremta laisvo judėjimo principu, todėl demokratinio kelio teisiškai riboti šį procesą nėra. Imigracijos atžvilgiu situacija kitokia. Dideli tarptautinės migracijos srautai paveikė tradicinių imigracijos šalių politiką, todėl valstybės, siekdamos neprarasti imigracijos kontrolės, ėmėsi teisinių barjerų taikydamos selektyvios migracijos politiką. Dažniausiai vyriausybės taiko atrankos kriterijus, kurie remiasi ekonominiais valstybės interesais bei situacija darbo rinkoje: a) „*Žmogiškojo kapitalo*“ modelį, kuriuo būsimoji imigrantai atrinkami pagal kriterijus, leidžiančius vyriausybei tikėtis ilgalaikės ekonominės sėkmės; b) „*Darbdavių interesų*“ modelį, kuriuo svarbesnė yra dabartinė, o ne būsimoji padėtis užimtumo srityje. Šiuo atveju pagal darbdavių poreikius imigrantai yra atrinkami pagal kvalifikaciją; c) „*Darbuotojų trūkumo*“ modelis, kuriuo nustatomos tam tikros paklausios sritys ar profesijos, o darbdaviams leidžiama rinktis darbuotojus iš tarptautinės darbo jėgos pasiūlos (Europos Bendrijos, 2007). Lietuvoje yra taikomas „*Darbdavių interesų*“ modelis, kadangi darbo leidimai išduodami atsižvelgiant į darbo rinką ir žmoniškųjų išteklių trūkumą tam tikruose

sektoriuose. Pastebėtina, kad šis modelis nėra ilgalaikė strategija; jis orientuotas į dabartinę padėtį užimtumo srityje, neatsižvelgiant į ilgalaikes perspektyvas (Žibas, 2007; LSTC, 2015).

Nepaisant trumpalaikės strategijos, darbas Lietuvoje yra pagrindinis ne ES šalių piliečių atvykimo pagrindas. Ne ES šalių piliečiai į Lietuvą gali atvykti Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties numatytais pagrindais: prieglobstis, darbas, šeimos susijungimas, teisėta veikla ir studijos. Kaip matoma 4 pav., didžioji dalis užsieniečių iš ne ES šalių į Lietuvą atvyksta darbo (44 proc.), šeimos susijungimo (20 proc.) ir teisėtos veiklos (18 proc.) pagrindais. Apibendrinant pastarojo dešimtmečio darbo imigracijos dinamiką galima teigti, kad darbo imigracijos liberalizavimas ir konkretūs ES veiksmai bevizio režimo srityje padarė įtaką pastebimam darbo imigracijos šuoliui Lietuvoje. 2017 vasarą Lietuvoje užfiksuotas rekordinis darbo imigracijos didėjimas. Prie pastebimo darbo imigracijos šuolio prisidėjo Lietuvos Vyriausybės sprendimas lengviau įdarbinti kai kurių profesijų darbuotojus iš užsienio²¹ ir bevizis režimas su Ukraina (BNS, 2017.08.10). Neabejotinai, ukrainiečių darbo imigracijai į Lietuvą įtakos turi ir besitęsiantis karinis konfliktas Ukrainos teritorijoje.

4 pav. Ne ES šalių piliečių pasiskirstymas pagal išduotus/pakeistus leidimus laikinai gyventi Lietuvoje 2016 m. (proc.)



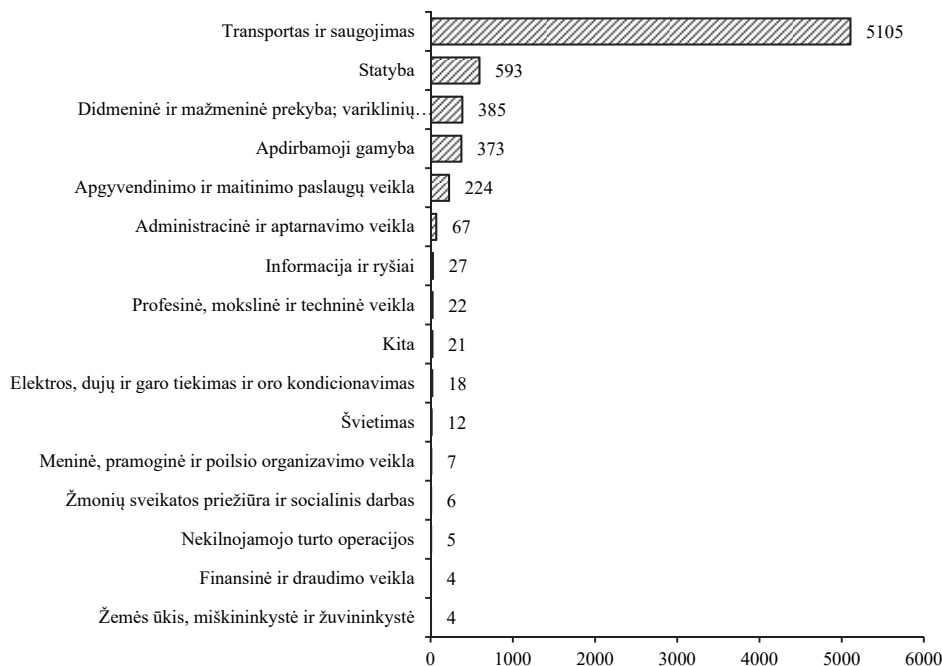
Šaltinis: Europos migracijos tinklas: migracija skaičiais. Prieiga internete: <http://123.emn.lt/>.

Analizuojant tik darbo leidimų išdavimą užsieniečiams, išryškėja vidurkinis darbo migranto Lietuvoje profilis: dažniausiai tai bus darbingo amžiaus vyras, atvykęs iš rytų Europos, įsidarbinęs transporto, pramonės ar statybų sektoriuje. Absoliuti dauguma visų išduotų darbo leidimų tenka tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojams – 2016 m. buvo išduota 9767 leidimų, o tai sudarė 78 proc. visų leidimų.

²¹ Sprendimas lengviau įdarbinti 27 profesijų specialistus iš užsienio, siekiant pagerinti verslo aplinką.

Tai rodo, Lietuvoje tam tikri ekonominiai sektoriai (šiuo atveju – transportas ir logistika) pradeda tiesiogiai priklausyti nuo darbo jėgos importo iš užsienio. 2015 m. statistika rodo, jog kiti dažniausiai imigrantų darbo reikalaujantys sektoriai yra statybos, didmeninė ir mažmeninė prekyba, apdirbamoji gamyba, bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugos (5 pav.); konkrečiau, į šias ekonomines sritis patenka tokios dažnos profesijos kaip suvirintojas, restoranų virėjas, metalinių laivų korpusų surinkėjas bei įvairių specializacijų statybininkai (1 lentelė). Žvelgiant į šį darbo pasiskirstymą, aukštos kvalifikacijos reikalaujančių profesijų dalis labai nedidelė: verslo konsultantų, įstaigų vadovų ar inžinierių skaičiai išlieka maži.

5 pav. Įdarbinti užsieniečiai pagal ekonomines veiklas 2015 metais



Šaltinis: duomenys gauti pagal specialią užklausą Lietuvos darbo biržai.

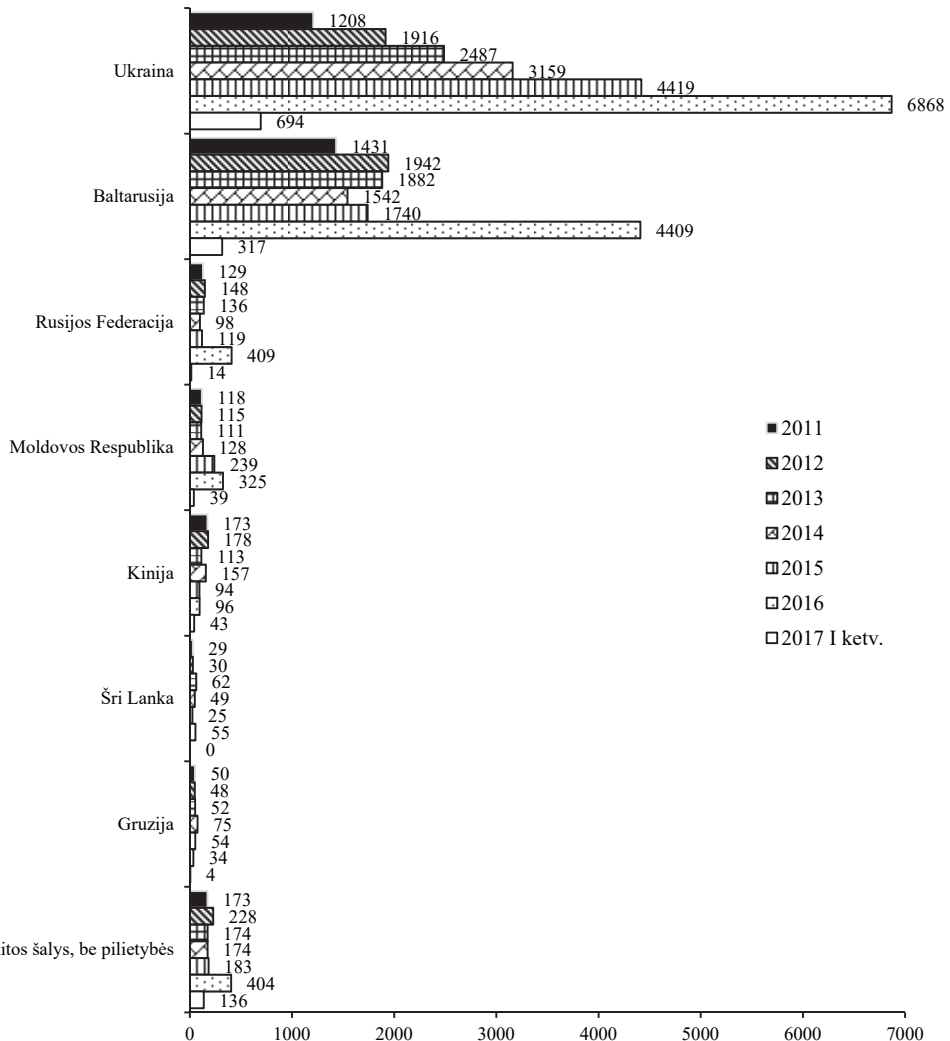
1 lentelė. Darbo migrantai iš trečiųjų šalių pagal lytį nuo 2011 iki 2017 m. I ketv. pabaigos

Viso per:	Vyrai	Moterys
2011 m.	3185	142
2012 m.	4494	133
2013 m.	4874	162
2014 m.	5236	146
2015 m.	6708	165
2016 m.	12390	210
2017 m. I ketv.	1206	41

Šaltinis: duomenys gauti pagal specialią užklausą Lietuvos darbo biržai.

Pilietybės atžvilgiu dažniausiai į Lietuvą dirbti atvyksta ukrainiečiai, kurių skaičius stabiliai augo nuo 2011 m. (6 pav.), bei tikėtina, jog dėl 2017 m. gegužės mėnesį įsigaliojusio bevizio režimo tarp Ukrainos ir ES augs dar spartesniu tempu. Po ukrainiečių, dažniausiai į Lietuvą imigruoja baltarusiai. Pastebima, kad nors 2011–2015 m. periodu imigruojančių iš Baltarusijos skaičius kasmet laikėsi tolygus (svyravo nuo 1431 iki 1942), 2016 m. užfiksuotas rekordinis iš šios šalies atvykstančiųjų skaičius – 4409. Po Ukrainos ir Baltarusijos pagal atvykusiųjų imigrantų pilietybę rikiuojasi Rusija, Moldovos Respublika, Kinija, Šri Lanka bei Gruzija. Lyginant pastarąsias šalis, imigrantų skaičių augimo tendencijos pastebimos tik iš Moldovos Respublikos ir Rusijos.

6 pav. Darbo migrantai iš trečiųjų šalių pagal pilietybę nuo 2011 m. iki 2017 m. I ketv. pabaigos



Šaltinis: duomenys gauti pagal specialią užklausą Lietuvos darbo biržai.

Palyginus su kasmet augančiu vyrų skaičiumi, skaičius moterų, kurioms nuo 2011 m. buvo išduodami darbo leidimai, išliko ganėtinai stabilus (1 lentelė). Nors vyrams 2016 m. išduota beveik du kartus daugiau leidimų negu 2015 m., tarp moterų skaičiai tepakilo nuo 165 iki 210 lyginant tą patį laikotarpį. Kaip minėta, dėl Lietuvoje taikomo „Darbdavių interesų“ darbo migrantų atrankos modelio plečiasi tik tam tikri tuo metu paklausūs sektoriai. Šiuo atveju, transporto, statybų bei pramonės sektoriuose pastaraisiais metais egzistavo didžiausias darbo jėgos trūkumas, pritraukęs vis daugiau vyrų užimti vietas tradiciškai „vyriškose“ profesijose. Kita vertus, moterims dažniausiai išduodami leidimai dirbti lengvosios pramonės bei paslaugų sektoriuose: siuvėjomis, virėjomis ar grožio salonų darbuotojomis (1 lentelė). Poreikiui plėstis šiems sektoriams neaugant ir išliekant gan stabiliam, neegzistuoja paskata didesnei moterų darbo migracijai.

Dauguma atvykusiųjų patenka į 35–50 m. amžiaus tarpą. Rečiau į Lietuvą imigruoja jaunesni nei 30 m. amžiaus darbininkai. Galima teigti, kad išvykstančius darbingo amžiaus Lietuvos gyventojus pakeičia (bent laikinai) darbingo amžiaus darbo imigrantai iš taip vadinamųjų trečiųjų šalių. Tačiau atsižvelgiant į tai, jog didelė imigravusiųjų dalis yra perkopusi 45 metų amžių, reikėtų įvertinti ribotą šių darbuotojų profesinį mobilumą. Matoma, jog dabartinis darbo imigracijos reguliavimas Lietuvoje remiasi darbdavių poreikiais *čia ir dabar*. Kitaip tariant, siekiant užpildyti darbo jėgos trūkumą, Lietuvoje vadovaujamosi trumpalaikė perspektyva ir poreikiais. Tai reiškia, kad dalis „resursų“ (pvz., pabėgėlių perkėlimo programa ir / ar didėjanti studijų imigracija) išlieka kaip atskiras imigracijos reguliavimo mechanizmas. Siekiant efektyviai išnaudoti šiuos resursus ir išspręsti darbo jėgos trūkumą ilgalaikėje perspektyvoje, nuosekli imigracijos ir integracijos politikos strategija yra būtina.

Išvados ir rekomendacijos

Išvados

Migracijos teorijų taikymas Lietuvos piliečių emigracijos procesams aiškinti atskleidžia įvairialypius bei kompleksinius faktorius, skatinančius lietuvius emigrantus išvykti ar pasilikti priimančiose šalyse. Lietuvos emigracijos srautai negali būti paaiškinti naudojantis vien ekonominiais terminais. Kaip atskleidžia tyrimai, ne mažiau svarbu yra kilmės šalies darbo aplinkos kokybė, ar emigruojančiųjų siekis susijungti su anksčiau išvykusia šeima. Kiti ženklai rodo ilgalaikį emigrantų įsikūrimo užsienyje pobūdį, žadantį mažą į kilmės šalį sugrįžti ketinančių skaičių. Tad suprantama, jog sprendimo Lietuvos demografiniam iššūkiui negalima tikėtis vien iš deklaratyviais siekiais pasižyminčios emigracijos mažinimo politikos, ar gerėjančios šalies ekonomikos, kuri dėl augančių algų turėtų paskatinti tiek sugrįžtančiųjų skaičius, tiek pasilikusiųjų norą neišvykti. Emigracijai išliekant ilgalaikė šalies problema, svarbu atkreipti dėmesį į politiką, susijusią su darbo imigrantų iš trečiųjų šalių priėmimu ir integracija Lietuvoje kaip galimą atsvarą sparčiai mažėjančiai populiacijai.

Nors pastaraisiais metais pradėta formuoti tikslingesnė Lietuvos strategija imigracijos klausimais, visgi reiktų įvertinti tai, kad sisteminė šalies migracijos politika yra jauna. Tai reiškia, kad dėl tam tikrų jos spragų vis dar vadovaujamosi trumparegiais principais,

užkertančiais kelią plėstis imigracijos mastams perspektyviuose sektoriuose, bei ypač pritraukti specialistus, turinčius potencialo kelti šalies ekonomiką ateityje. Visgi, darbo imigrantų kiekiai Lietuvoje sparčiai auga ir neturėtų prislopti. Kartu su didėjančia imigrantų populiacija kyla naujų iššūkių: padidėja tikimybė išvysti darbinio išnaudojimo atvejus, dėl neišvystytos integracijos politikos galima socialinė trintis bei išaugęs atvykusių migrantų pažeidžiamumas teisiniais, sveikatos apsaugos ir kitais klausimais.

Rekomendacijos

Lygiagrečiai šiuo metu vykstančiam darbo imigracijos politikos liberalizavimui būtina įgyvendinti Lietuvoje dirbančių trečiųjų šalių piliečių darbo ir gyvenimo sąlygų stebėsenos instrumentus ir, tuo pačiu, užkirsti kelią darbo imigrantų išnaudojimui ir pažeidžiamumui.

Įgyvendinant darbo imigracijos politiką tikslinga atsižvelgti į bendras imigracijos tendencijas, kadangi (kaip rodo ES valstybių narių patirtis) po darbo imigracijos dažniausiai seka šeimos imigracija, kuri savo prigimtimi (lyginant su darbo judėjimais) yra kompleksiškesnė. Viena vertus, Lietuvoje dirbantiems užsieniečiams būtina užtikrinti galimybę gyventi su šeimomis; kita vertus, atsižvelgiant į didesnę šeimos migrantų ilgalaikio gyvenimo potencialą, būtina taikyti integracijos priemones tiek darbo imigrantams, tiek jų šeimoms.

Siekiant pritraukti kvalifikuotą darbo jėgą nėra tikslinga apibrėžti geografinius prioritetus (kaip tai buvo padaryta, pavyzdžiui, Ekonominės migracijos reguliavimo strategijoje 2007 m. ir šią Strategiją lydinčiuose dokumentuose). Priešingai, tikslinga taikyti „taškais paremtas programas“ atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinkos struktūrą, (potencialių) imigrantų kvalifikaciją ir kompetencijas, o ne kilmės šalis.

Tikslinga taikyti liberalesnes šeimos migracijos procesus reglamentuojančias taisykles ne tik aukštos kvalifikacijos, bet ir žemos kvalifikacijos darbo imigrantams. Beje, liberalesnės šeimos susijungimo taisyklės ne tik užtikrina universalias Žmogaus Teises susijungti su šeima (sutuoktiniu ar vaikais), bet taip pat didina sėkmingos integracijos potencialą, imigrantų (jų šeimos narių) verslumą ir, galiausiai, skatina spręsti darbo rinkos iššūkius ilgalaikėje perspektyvoje.

Literatūra

- Brettell, C. B., Hollifield, J. F. 2000. *Migration Theory: Talking across Disciplines*, Routledge.
- Castles, S., Miller, M. 2003. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Third Edition. The Guilford Press.
- Dudzevičiūtė G., Čekanauskas J. 2014. Priežastinio ryšio tarp nedarbo ir emigracijos tyrimas Lietuvoje. *Verslas: Teorija ir praktika*. 2014 nr. 15(4). P. 294–301. ISSN 1648-0627.
- Europos migracijos tinklas. Migracija skaičiais. Prieiga internete: <http://123.emn.lt/>.
- Europos migracijos tinklo studijos. Prieiga internete: <http://emn.lt/category/tyrimai/studijos/>.
- Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. Natalia Ollus,

- Anniina Jokinen and Matti Joutsen (eds.). European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI) 2013.
- George J. Borjas. 1989. Economic Theory and International Migration. *International Migration Review*, Vol. 23, No. 3, Special Silver Anniversary Issue: International Migration an Assessment for the 90's. P. 457–485.
- Hagen-Zanker J. 2008. Why do people migrate? A review of the theoretical literature. Working Paper. Maastricht University.
- Integracijos vadovas politikos kūrėjams ir vykdytojams. Teisingumo, laisvės ir saugumo generalinis direktoratas. Antrasis leidimas. Migracijos politikos grupė. Europos Bendrijos, 2007, p. 50–51.
- International Labour Organization. Facts on Labour Migration 2006. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/ecosoc/migration.pdf>.
- Karalevičienė J., Matuzevičiūtė K. 2009. Tarptautinės emigracijos ekonominių priežasčių analizė Lietuvos pavyzdžiu. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2009 nr. 1 (14). P. 143–151. ISSN 1648-9098.
- Kazlauskienė A., Rinkevičius L. 2006. Lithuanian “Brain Drain” Causes: Push and Pull Factors. *Engineering Economics*. 2006. Nr. 1 (46). The Economic Conditions of Enterprise Functioning. P. 27–37. ISSN 1392-2785.
- Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries. Patterns of migration, working conditions and recruitment practices. Jon Horgen Friberg and Line Eldring (eds.). *TemaNord* 2013. P. 570. ISBN 978-92-893-2624-7.
- Leončikas T., Žibas K. Situation of new immigrants in Lithuania in New immigrants in Estonia, Latvia and Lithuania. Legal Information Centre for Human Rights, Tallinn, Estonia, 2010. Prieiga internete: <http://www.lichr.ee/main/assets/epim-lichr.pdf>.
- Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Teisės aktų registras. 2004, Nr. 73-2539.
- Lietuvos Respublikos Seimas. Nacionalinis parlamentinių partijų susitarimas dėl emigracijos. 2015 m. birželio 30 d., Vilnius. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/docs2/ZKQYVZXV.PDF>.
- Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. A1-683 „Dėl užsieniečių integracijos politikos įgyvendinimo 2015-2017 metų veiksmų plano patvirtinimo“. Teisės aktų registras. 2014, Nr. 21297.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 25 d. nutarimas Nr. 416 „Dėl ekonominės migracijos reguliavimo strategijos ir jos įgyvendinimo priemonių 2007-2008 metų plano patvirtinimo“. Teisės aktų registras. 2007, Nr. 49-1897.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. kovo 30 d. nutarimas Nr. 389 „Dėl „Globalios Lietuvos“ – užsienio lietuvių įsitraukimo į valstybės gyvenimą – kūrimo 2011-2019 metų programos patvirtinimo“. Prieiga internete: <https://urm.lt/default/lt/globali-lietuva/globalios-lietuvos-programa/teisinis-reglamentavimas>.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. sausio 22 d. nutarimas Nr. 29 „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“. Teisės aktų registras. 2014, Nr. 722.
- Lietuvos socialinių tyrimų centras (2015). Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje. Prieiga internete: <http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2013/01/DARBO-MIGRANTU-GYVENIMO-IR-DARBO-SALYGU-TYRIMAS-LIETUVOJE1.pdf>.
- Lietuvos socialinių tyrimų centras (2015). Trečiųjų šalių piliečių integracijos strateginis dokumentas. Prieiga internete: <http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2013/01/TRECIUJU-SALIU-PILIECIU-INTEGRACIJOS-STRATEGINIS-DOKUMENTAS.pdf>.

- Lietuvos socialinių tyrimų centras (2016). Prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos politikos strategijos dokumentas. Prieiga internete: <http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2013/01/PRIEGLOBSTI-GAVUSIU-UZSIENIECIU-INTEGRACIJOS-POLITIKOS-STRATEGIJOS-DOKUMENTAS2.pdf>.
- Maslauskaitė A., Stankūnienė V. 2007. Šeima abipus sienų. Lietuvos transnacionalinės šeimos genėzė, funkcijos, raidos perspektyvos. Tarptautinė migracijos organizacija, Socialinių tyrimų institutas. Vilnius.
- Massey, D., J. Arango, G. Hugo, A. Kovaouci, A. Pellegrino and J.E. Taylor. 1993. Theories of international migration: a review and appraisal. In: Population and Development Review, vol. 19, no. 3. P. 431–466.
- Push and pull factors of international migration. A comparative report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. European Commission. 2000.
- Sipavičienė A., Stankūnienė V. 2001. Lietuvos gyventojų (e)migracijos dvidešimtmetis: tarp laisvės rinktis ir išgyvenimo strategijos. Filosofija. Sociologija. 2011. T. 22. Nr. 4, p. 323–333. Lietuvos mokslų akademija.
- Stankūnienė V., Baublytė M., Žibas K., Stumbrys D. (2016). Lietuvos demografinė kaita: ką atskleidžia gyventojų surašymai? Vytauto Didžiojo universitetas. Kaunas, Versus Aureus.
- Spinter tyrimai. Prieiga internete: <http://www.spinter.lt/language/lt/>.
- Stark, O. 1991. The Migration of Labour. Basil Blackwell, Cambridge.
- Šimanskienė L., Paužuolienė J. 2013. Emigracija Lietuvoje: priežastys ir padariniai. Regional Formation and Development Studies, 2013 nr. 1 (9). P. 145–156. ISSN 2029-9370.
- Urbonavičienė I., Tvaronavičienė M. 2008. Polinkis emigruoti: priežasčių paieškos. Verslas: Teorija ir praktika. 2008 nr. 9(4). P. 253–260. ISSN 1648-0627.
- Vytauto Didžiojo universitetas, Demografinių tyrimų centras. Demografija visiems 2015/2. Prieiga internete: http://smf.vdu.lt/wp-content/uploads/2017/05/demografija_visiems_nr_2.pdf.
- Žibas K. 2007. Darbo imigracija į Lietuvą: situacijos analizė//OIKOS: Lietuvių migracijos ir diasporos studijos. Lietuvių išėivijos institutas. Nr. 4, p. 16-30. ISSN 1822-5152.

Kiti šaltiniai

- „Lietuvoje išnaudojami nepaliečiai: sako, kad mokėjo vos 120 eurų algos“, 2017.07.26. Prieiga internete: <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/lietuvoje-isnaudojami-nepaliečiai-sako-kad-mokejo-vos-120-euru-algos.d?id=75321853>.
- „Naujausi tyrimai: didžiama emigravusių lietuvių neketina grįžti“, 2015.11.12. Prieiga internete: <http://lietuvosdiena.lrytas.lt/aktualijos/naujausi-tyrimai-didziama-emigravusiu-lietuviu-neketina-grizti.htm>.
- „Per VSAT operaciją išgelbėti 9 ukrainiečiai, kuriuos iš Lietuvos į užsienį būtų išvežę kaip vergus“, 2017.08.10. Prieiga internete: <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/nusikaltimaiirnelaimes/lietuvos-pasienieciai-su-uzsienio-kolegomis-isarde-prekybos-zmonemis-tinkla-59-838086>.
- „Vergovė XXI amžiaus Lietuvoje: apsukruoliai užkūrė naują verslą – prekybą ukrainiečiais“, 2017.03.16. Prieiga internete: <https://www.15min.lt/verslas/naujiena/finansai/ukrainieciai-662-769098>.
- „Auga imigracija į Lietuvą“, 2017.08.10. Prieiga internete: <http://www.bns.lt/topic/1911/news/53470315/>.
- Užsienio reikalų ministerija. Užsienio lietuvių nuomonės apklausos rezultatų pristatymas, 2015. Prieiga internete: http://www.urm.lt/uploads/default/documents/globali_lietuva/2014_uzsienio_lietuviu_apklausa_santrauka.pdf.

PROCESSES OF LABOUR MIGRATION IN LITHUANIA

Karolis ŽIBAS

Institute for Ethnic Studies of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: karolis@ces.lt

Eleonora LEKAVIČIŪTĖ

Brown University

Providence, Rhode Island, 02912, USA

E-mail: eleonora_lekaviciute@brown.edu

Summary. The article analyses Lithuanian labour migration, including processes of emigration and immigration. Through examining the current structure of Lithuanian labour immigration, the paper discusses theoretical assumptions on labour migration (policy and process), and presents theoretical interfaces between labour migration, labour market structure transformation and economic development. Economic, social and demographic characteristics (gender, country of origin, profession and economic activity sector) of labour immigrants working and living in Lithuania are revealed in the context of labour migration theories.

Keywords: emigration, labour immigration, labour immigration policy, immigration policy, work permits, migrant workers.

NEDARBO TENDENCIJOS LIETUVOJE, JŲ PALYGINIMAS ES ŠALIŲ DARBO RINKOS RAIDOS KONTEKSTE

Laima OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ
LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
Vilniaus Gedimino technikos universitetas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: laima.okuneviciute@dsti.lt

Arūnas POCIUS
LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: arunas.pocius@dsti.lt

Santrauka. Straipsnyje remiantis Lietuvos statistikos departamento ir Eurostat duomenimis analizuojami nedarbo pokyčiai šalies darbo rinkoje. Vienas iš straipsnio prioritetų – Lietuvos ir ES šalių statistinių duomenų palyginimas, vertinant nedarbo sąsają su darbo vietų užpildymo galimybėmis. Atliekant stebimų rodiklių analizę, lyginama nedarbo ir laisvų darbo vietų rodiklių diferenciacija ES mastu. Detalesnė nedarbo analizė atliekama remiantis Lietuvoje pastebimomis pagrindinių darbo rinkos rodiklių raidos kaitos tendencijomis. Kitas straipsnio prioritetas – tikslinių bedarbių grupių padėties darbo rinkoje vertimas. Remiantis disponuojamais duomenimis analizei pasirinktos keturios tikslinės demografinės grupės – jaunimas, pagyvenę asmenys bei vyrai ir moterys. Publikacijoje neapsiribota vien tik formalaus nedarbo rodiklio raidos tendencijų įvertinimu: nedarbo palyginamoji analizė atlikta remiantis skirtingais duomenų šaltiniais įvertintais santykiniais rodikliais.

Raktažodžiai: nedarbo lygis, užimtumas, užimtumo lygis, darbo rinka, laisvų darbo vietų lygis.

Įvadas

Straipsniu siekiama įvertinti nedarbo tendencijos Lietuvoje bei palyginti jas ES mastu. Remiantis formaliais statistiniais rodikliais galima teigti, jog po ankstesnės ekonominės krizės, padėtis šalies darbo rinkoje sparčiai mažėjant nedarbui ir augant užimtumui reikšmingai pagerėjo. Nepaisant pakankamai aukšto mūsų darbo rinkos gyvybingumo, į pirmą vietą iškyla nepakankamo užimtumo patrauklumo problema, kadangi esant santykinai žemam darbo apmokėjimui Lietuvai sunku konkuruoti dėl darbo išteklių globalioje ES erdvėje ir su kitų Vakarų šalių rinkomis. Mažėjant bedarbių skaičiui, gausėjo darbo vietų. Tačiau bedarbių skaičiaus mažėjimas nėra vien tik augančios šalies ekonomikos nuopelnas, kadangi nemaža dalis neturinčių ir aktyviai ieškančių darbo žmonių, nesurasdami turimą kvalifikaciją atitinkančių patrauklesnių darbo vietų Lietuvoje, emigrovo į Vakarų šalis.

Demografinio veiksnio (emigracijos) poveikis mūsų šalies darbo rinkai (nedarbo tendencijoms) pakankamai sudėtingas ir mažai Lietuvoje tyrinėtas. Ekonominio nuosmūkiu metu gyventojų skaičiaus mažėjimas neabejotinai sumažina papildomą įtampą darbo rinkoje ir gerokai pristabdo bedarbių skaičiaus augimą. Kita vertus, ekonominio augimo laikotarpiu šio veiksnio poveikis atsistatoma prieš pačią šalies darbo rinką, kadangi gerokai sumažėja ieškančių darbo asmenų, kuriuos galima įdarbinti plečiančiose savo verslą įmonėse. Sparčiau sprendžiant kokybiškesnių darbo vietų kūrimo problemą Lietuvoje, būtų galima gerokai sumažinti neigiamą migracijos įtaką.

Nors demografinės situacijos poveikis šalies darbo rinkos raidai akivaizdus, esminis veiksnys, lemiantis nedarbo svyravimus – ekonominės raidos cikliškumas. Cikliškumo problemos tyrimų plėtojimas neabejotinai galėtų turėti praktinę reikšmę, nes vienos darbo rinkos politikos priemonės nedarbui mažinti gali būti labiau tinkamos ekonominio augimo laikotarpiu, kitos – nuosmūkiu. Kita priežastis – strateginiuose šalies užimtumo dokumentuose būtina atsižvelgti į nedarbo cikliškumo raidos galimybes. Trečia priežastis – norint sėkmingai prevenciškai taikyti aktyvias priemones ir joms pasiruošti sukaupiant reikalingus finansinius išteklius, tikėtinus nedarbo augimo ir sumažėjimo ciklus būtina prognozuoti. Deja, ankstesnės pasaulinės ekonominės krizės patirtis rodo, jog ji užgriuvo mūsų šalies darbo rinką ir politikus visiškai nepasirengusius.

Vertinant padėties kaitą šalies darbo rinkoje nuo 1998 m. išskyrėme keturis darbo rinkos raidos laikotarpius, kurie atspindi stebimų pokyčių specifiką. Išskirti du palankūs ir du nepalankūs darbo rinkos raidos laikotarpiai, kurie laiko atžvilgiu keitė vienas kitą. Straipsnyje atliktą skirtingais duomenų šaltiniais nustatytų nedarbo tendencijų vertinimą galima priskirti prie mokslinės problematikos, kuriai mūsų šalyje faktiškai beveik neskiriama dėmesio. Kitas svarbus šios publikacijos klausimas – nedarbo ryšis su darbo vietų pokyčių kaita. Nors kaip rodo šiame straipsnyje atlikta analizė, nedarbo ir laisvų darbo vietų raidos tendencijos visos ES šalių darbo rinkos raidos kontekste Lietuvoje šiame dešimtmetyje buvo pakankamai palankios, tačiau siekiant išlaikyti esamus kvalifikuotus darbuotojus mūsų šalyje ir pritraukti išvykusius, būtina didinti užimtumo patrauklumą. Tai padidintų darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumą ir sumažintų nedarbą šalyje.

1. Nedarbo tendencijos ES šalyse

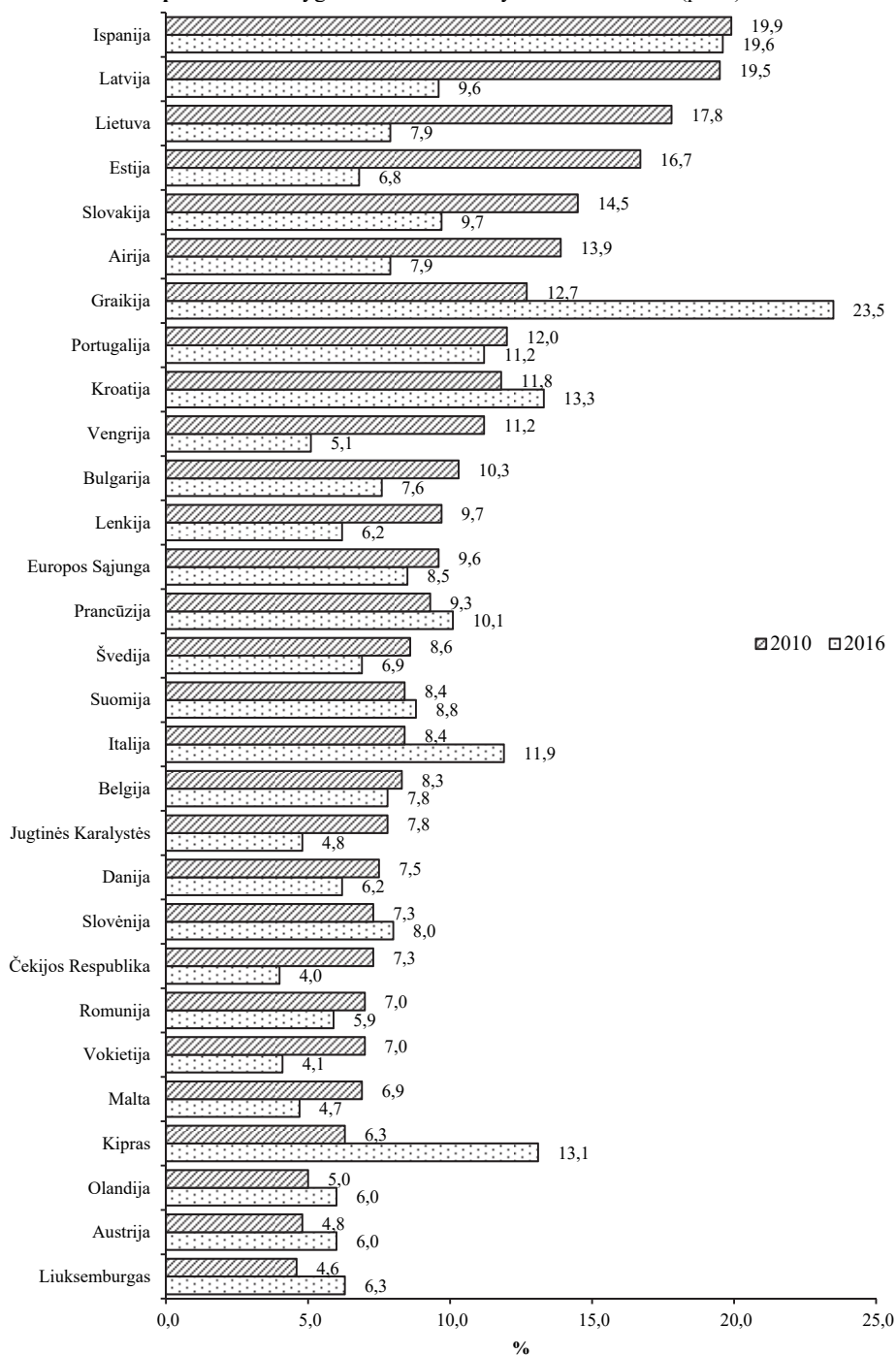
Stebimas nedarbo tendencijas Lietuvoje būtų sudėtinga analizuoti atsietai nuo ES šalių ekonominės padėties bei situacijos jų darbo rinkoje raidos. Ankstesnis ekonomikos sunkmetis buvo palikęs ryškų pėdsaką Lietuvos darbo rinkoje ir jo įtaka buvo gerokai stipresnė nei vidutiniškai ES šalyse. Dar 2008 m. pirmame pusmetyje situacija Lietuvoje buvo palyginti palanki: metinis teigiamas BVP pokytis siekė net 5 proc., kai Latvijoje ir Estijoje, kur buvo gerokai silpnesnis eksportui gaminantis pramonės sektorius, šio rodiklio reikšmė jau tada buvo neigiama (atitinkamai -0,4 ir -1,4 proc.). Maksimalus ekonominis nuosmūkis, išreikštas neigiamu BVP pokyčiu, 2009 m. pastebimas Baltijos šalyse (Latvijoje – -19,7 proc. Lietuvoje

– -14,8 proc., Estijoje – -14,1 proc.). Vertinant didžiausią ankstesnio ekonominio nuosmukio poveikį darbo rinkai galima teigti, jog bene aukščiausias nedarbo lygis ES mastu 2010 m. buvo būtent Latvijoje (19,5 proc.), Lietuvoje (17,8 proc.) bei Estijoje (16,7 proc.), aukštesnė šio rodiklio reikšmė tebuvo Ispanijoje (19,9 proc.). Akivaizdu, jog dėl neigiamų ekonominės krizės padarinių Baltijos šalių rinkos patyrė tikrą šoką.

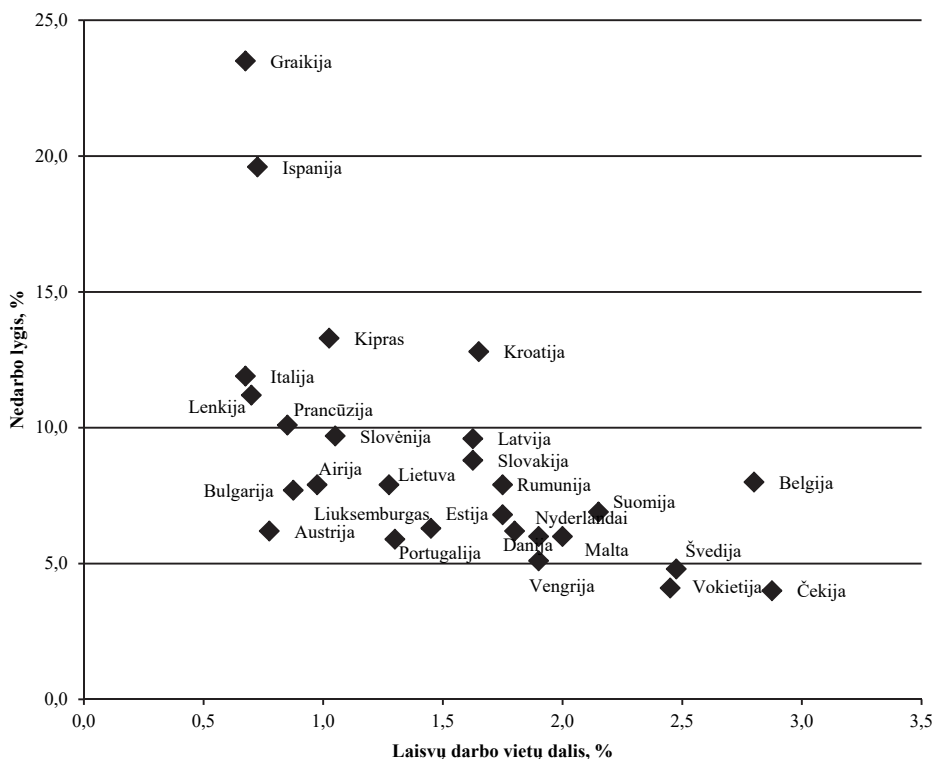
Eurostat duomenimis, nedarbo lygio prieaugis 2009–2010 m. Lietuvoje buvo didžiausias Europos Sąjungos mastu ir išaugo nuo 5,3 iki 17,8 proc. O štai visoje ES vidutinis nedarbo lygis šiuo laikotarpiu išaugo tik nuo 7,1 iki 9,6 proc. Tačiau stabilizavus ekonominę situaciją, Baltijos šalyse nedarbo lygis 2011 m. stipriai sumažėjo, nors artimiausiais metais išliko pakankamai aukštas. Kita vertus, finansinių ir ekonominių sukrėtimų kreciamoje Graikijoje nedarbo lygis 2010–2016 m. reikšmingai padidėjo (net iki 23,5 proc.), o Ispanijoje išliko itin aukštas (2016 m. vis dar sudarė apie penktadalį darbo jėgos). Lietuvoje, nedarbo lygis 2016 m. toliau mažėjo pakankamai sparčiai ir buvo daug mažesnis už ES vidurkį (7,9 palyginti su 8,5 proc.), nors kaimyninėje Latvijoje jis buvo palyginti aukštesnis (1,7 procentinio punkto.) (1 pav.).

Akivaizdu, kad gausėjant darbo vietų skaičiui, gerokai sumažėja nedarbas. Atvirkštinis ryšis tarp šių rodiklių ES šalyse labiau primena hiperbolę. Tačiau ryšys tarp nedarbo ir laisvų darbo vietų lygio rodiklių yra gerokai sudėtingesnis nei atrodo iš pirmo žvilgsnio. Atmetus Graikiją ir Ispaniją, kur nedarbo lygis aukščiausias, o darbo vietų paieškos galimybės – blogiausios, ES šalių pasiskirstymas pagal nagrinėjamus rodiklius labiau primena atvirkštinį ryšį išreiškiančią, palyginti nedaug pasvirusią tiesę, apie kurią išsibarsčiusios santykinės nedarbo ir laisvų darbo vietų reikšmės. Būtina pabrėžti, jog vertinant ES mastais, nedarbas Lietuvoje dabartiniu metu yra palyginti žemas, tačiau laisvų darbo vietų lygis yra mažesnis nei ES vidurkis. Todėl sprendžiant pagal laisvų darbo vietų lygį galima būtų teigti, jog Lietuvos verslas, nepaisant aukštos gyventojų migracijos iš šalies, bent jau kol kas turėjo santykinai mažiau susidurti su darbo vietų užpildymo problemomis nei didesnioji dalis ES šalių. Galima teigti, jog netgi esant bendram darbo išteklių deficitui dėl itin spartaus darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimo Lietuvoje, darbo vietų užpildymo galimybes ES mastu mūsų šalyje buvo toli gražu ne pačios blogiausios.

Kita vertus, netgi palyginti ryškius laisvų darbo vietų lygio skirtumus (pvz., 0,5 proc. punkto) pagal stebimą pasiskirstymą galima laikyti pakankamai reikšmingais. Autorių skaičiavimais, 2016 m. laisvų darbo vietų lygis Lietuvoje siekė 72 proc. ES vidurkio. Tačiau išreiškus Lietuvos ir ES vidurkio laisvų darbo vietų lygio rodiklio reikšmių skirtumą, jis tesiekė tik 0,5 procentinio punkto. Galima išskirti šalių grupę (Čekija, Jungtinė Karalystė), kurios pasižymi santykinai didžiausia darbo vietų gausa ir žemu nedarbu. Jose laisvų darbo vietų lygis buvo itin aukštas (2 pav.). Tačiau iš kitos pusės, panašu, kad pastarosios šalys susiduria su rimtomis darbo vietų užpildymo problemomis, kurios didele dalimi sprendžiamos pritraukiant darbo išteklius iš ekonomiškai silpnesnių ES šalių.

1 pav. Nedarbo lygio dinamika ES šalyse 2010–2016 m. (proc.)

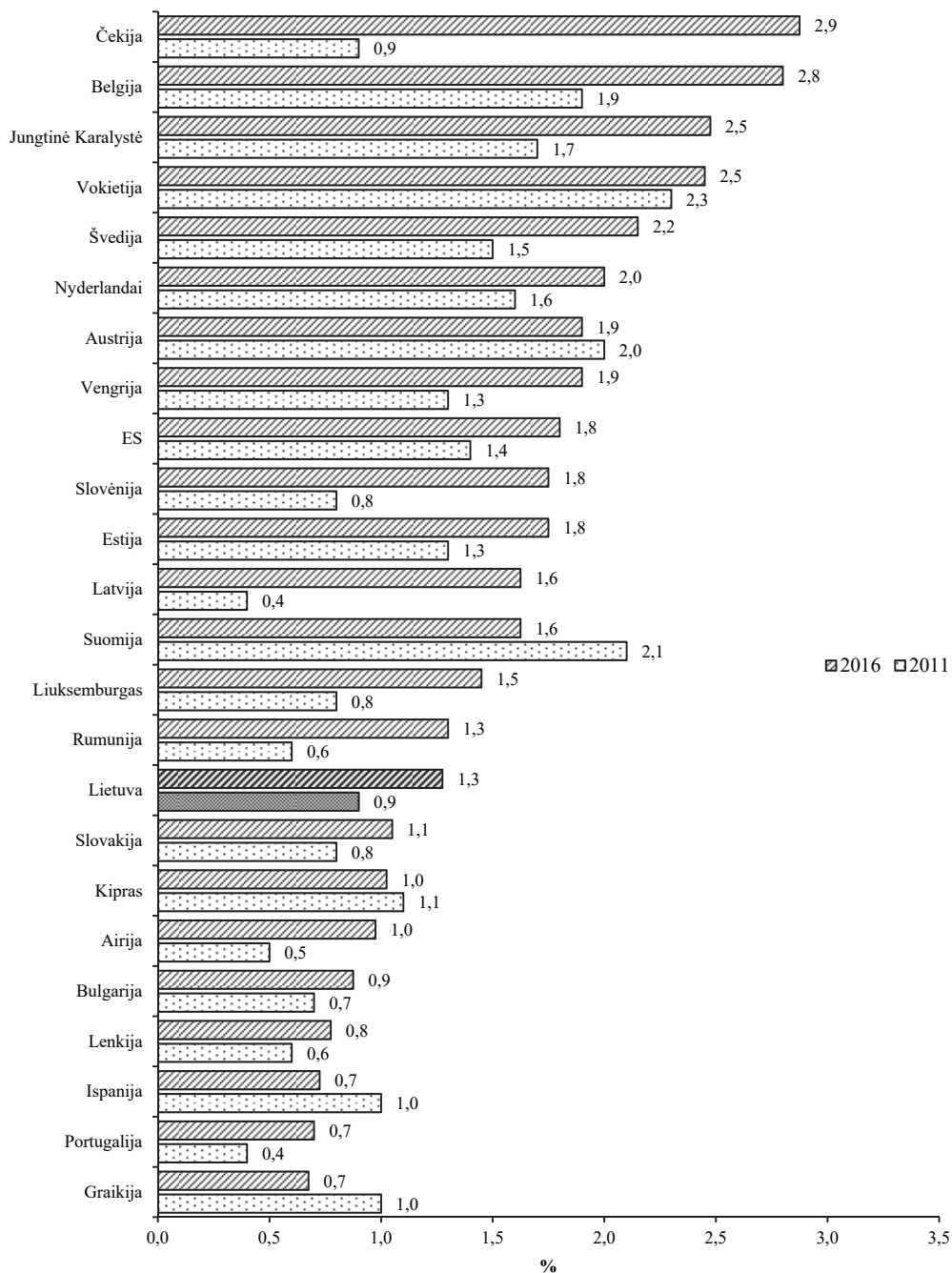
Šaltinis: Eurostat duomenys.

2 pav. Nedarbo lygis ir laisvų darbo vietų dalis atskirose Europos Sąjungos šalyse 2016 m.²² (proc.)

Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis.

Daugumoje ES šalių laisvų darbo vietų lygis 2011–2016 m. didėjo. Ypač didelis šio rodiklio didėjimas buvo stebimas Čekijoje ir Belgijoje, kur jo reikšmė paskutiniaisiais metais buvo didžiausia (3 pav.). Santykinai daugiau laisvų darbo vietų nei Lietuvoje 2016 m. buvo kitose Baltijos šalyse, nors nedarbo lygis Latvijoje buvo reikšmingai aukštesnis. Žemiausias laisvų darbo vietų lygis 2016 m. buvo pietinėse Europos Sąjungos valstybėse – Graikijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje (tesiekė vos 0,7 procento). Galima būtų išskirti ir šalių grupę, kur nedarbo lygis 2016 m. duomenimis buvo santykinai aukštesnis už ES vidurkį, tačiau laisvų darbo vietų lygis išliko santykinai aukštas (Kroatija, Latvija ir Suomija). Tai liudija apie rimtas darbo vietų užpildymo problemas šiose šalyse, netgi esant santykinai aukštesniam nedarbui. Kadangi aukštesnis nedarbas rodo apie darbo išteklių perteklių, darbo vietos minėtose šalyse turėtų būti labiau neužpildomos dėl darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimo bei struktūrinio nedarbo poveikio nei dėl neigiamos demografinių veiksnių įtakos.

²² Laisvų darbo vietų metinis rodiklis gautas suvidurkinus 2016 m. ketvirčių duomenis. Danijos, Prancūzijos, Italijos ir Maltos laisvų darbo vietų rodikliai yra palyginami tik dalinai dėl statistinės informacijos stokos, dėl palyginamumo stokos iš diagramos išmestos Maltos reikšmės, kurios labiau nukrypusios nuo kitų ES šalių rodiklių.

3 pav. Laisvų darbo vietų dalis Europos Sąjungos šalyse 2011–2016 m.²³ (proc.)

Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis.

²³ 2016 metų duomenys gauti suvidurkinus ketvirčių duomenis.

2. Bendrųjų darbo rinkos raidos tendencijų vertinimas Lietuvoje

Įvairiais darbo rinkos raidos laikotarpiais gyventojų užimtumo rodikliai kito labai netolygiai. Ankstesnį 1999–2001 metais vykusį darbo rinkos rodiklių nuosmukį šalyje pakeitė situacijos pagerėjimas. Galima teigti, kad po Rusijos krizės susiformavusios palankios šalies ekonomikos augimo sąlygos kasmet augant BVP sudarė geras prielaidas gyventojų užimtumui didėti. Vidutinis metinis užimtumo lygis, iki tol mažėjęs, 2001–2005 m. gana sparčiai ėmė augti (nuo 57,2 iki 62,8 proc.). Užimtumo lygio augimas tęsėsi toliau ir šio rodiklio vidurkis 2007 m. pasiekė maksimalų lygį per visą prieškrizinį laikotarpį (65 proc.), tačiau 2008–2010 m. stipriai sumažėjo (iki 57,6 proc.). Naujojo ekonominio pakilimo metu užimtumas šalyje pasiekė maksimalų lygį per visą stebimą laikotarpį (2016 m. padidėjo iki 69,4 proc.). Užimtumo kaitos tendencijos glaudžiai susijusios su nedarbu (1 lentelė).

1 lentelė. Ekonominės raidos kitimo tempai, užimtumo, nedarbo ir gyventojų bei bedarbių aktyvumo rodikliai šalyje 1998–2016 m. laikotarpiu (proc.)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
BVP metinis kitimo tempas	7,6	-1,1	3,6	6,7	6,8	10,3	7,4	7,8	7,8	11,1
Bendras nedarbo lygis	13,4	14,8	16,7	17,6	14,0	12,5	11,0	8,4	5,8	4,3
Bendras užimtumo lygis (15–64 m. gyventojai)	62,3	61,4	58,7	57,2	59,6	60,9	61,6	62,8	63,6	65,0
Bendras gyventojų aktyvumo lygis (15–64 metų gyventojai)	72,0	72,1	70,5	69,4	69,3	69,7	69,1	68,6	67,6	67,9

1 lentelės tęsinys. Ekonominės raidos kitimo tempai, užimtumo, nedarbo ir gyventojų bei bedarbių aktyvumo rodikliai šalyje 1998–2016 m. laikotarpiu (proc.)

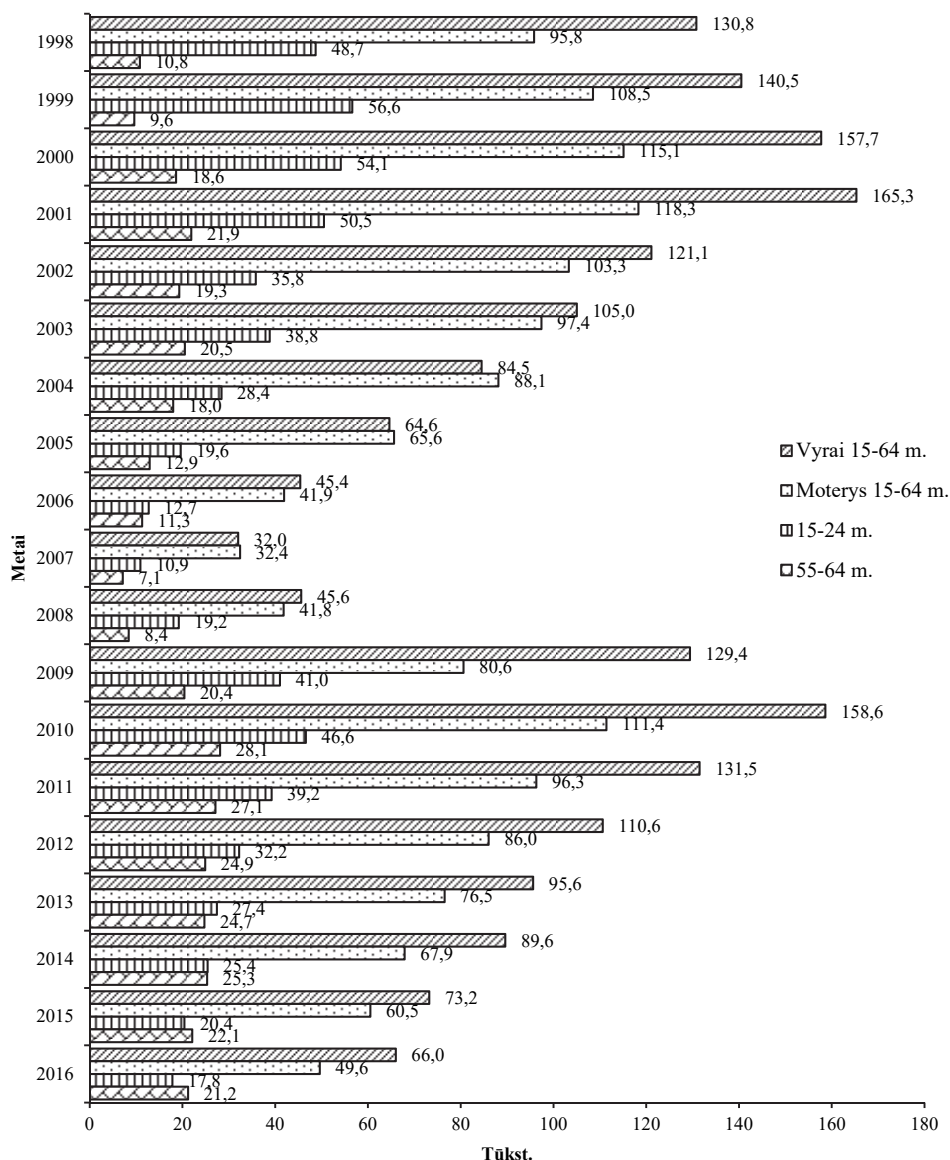
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
BVP metinis kitimo tempas	2,6	-14,8	1,6	6,1	3,8	3,5	3,5	1,8	2,2
Bendras nedarbo lygis	5,9	14,0	18,1	15,7	13,6	12,0	10,9	9,3	8,1
Bendras užimtumo lygis (15–64 m. gyventojai)	64,4	59,9	57,6	60,2	62,0	63,7	65,7	67,2	69,4
Bendras gyventojų aktyvumo lygis (15–64 m. gyventojai)	68,4	69,6	70,2	71,4	71,8	72,4	73,7	74,1	75,5

Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Priklausomai nuo ūkio raidos įtakos darbo rinkai, nedarbo lygis šalyje itin stipriai svyruoja. Patirtis rodo, kad šalies ekonominė raida veikia itin dinamiškai besikeičiančią darbo rinką. Tyrimų duomenimis, aukščiausias nedarbo lygis užfiksuotas paskutiniosios krizės metu (2010 m. siekė 18,1 proc.), mažiausias – prieš tai buvusio ekonominio pakilimo piko metu (4,3 proc.). 2008 m. antroje pusėje, prasidėjus ekonomikos nuosmukiui, užimtumas šalyje ėmė mažėti, o nedarbas augti ir nedarbo lygis 2008 m. sudarė 5,9 proc. 2009–2010 m. nedarbas ėmė augti dar sparčiau (iki 18,1 proc.) (1 lentelė). Ankstesnės ekonominės krizės metu gerokai sumenkėjo bedarbių integracijos į darbo rinką galimybės.

Tačiau situacija šiame dešimtmetyje ėmė gerėti, nors pokriziniais metais dar gana ilgai jaustos buvusios ekonominės krizės pasekmės. Nepaisant to, nuolat augant gyventojų užimtumui šalyje, dabartinio ekonominio pakilimo metu palyginti sparčiai mažėjo nedarbas. 2010–2016 m. nedarbo lygis Lietuvoje sumažėjo nuo 18,1 iki 8,1 proc. Skirtingų gyventojų grupių nedarbo tendencijų pobūdis didele dalimi buvo panašus į bendro rodiklio kaitą (4 pav.).

4 pav. Bedarbių skaičiaus dinamika Lietuvoje pagal tikslines grupes (tūkst.)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys.

Nedarbo rodiklio reikšmių pasiskirstymo požiūriu, 2016 m. situacija formaliai primena 2005 m., kai nedarbo mažėjimo tendencija gerokai įsibėgėjo, o stebimų bedarbių skaičiaus rodiklio reikšmės pagal demografines grupes skyrėsi palyginti nedaug. Sprendžiant pagal bedarbių skaičiaus kreivės svyravimų pasikartojimų galimybę, tolimesnės ilgalaikės reikšmingo nedarbo mažėjimo perspektyvos Lietuvoje yra gana miglotos (4 pav.). Net jeigu būtų daroma prielaida, kad nedarbo rodiklio reikšmės pavyktų sumažinti iki 2007 m. lygio, tai reikštų akivaizdžią šalies ekonomikos „perkaitimo“ grėsmę, kai nedarbas sumažėja žemiau jo klasikinės natūralios ribos. *Atsižvelgiant į esamą situaciją, darbo rinkos politikoje reikėtų labiau skatinti bedarbius įgyti paklausias specialybes arba keisti profesinę kvalifikaciją, daugiau investuoti į darbo išteklių kokybę. Nedarbo rodiklio reikšmių mažinimo galimybės yra ribotos, o laisvų darbo išteklių šalyje stokojama.*

Kompleksiškesnė yra gyventojų aktyvumo darbo rinkoje raida, kurią būtų labai sudėtinga paaiškinti vien ūkio pakilimais ir nuosmukiais. Nepaisant spartaus ūkio augimo 2000–2006 m., šalies gyventojų aktyvumas mažėjo (šis rodiklis nukrito nuo 70,5 proc. iki 67,6 proc.). Pastarąją neigiamą tendenciją faktiškai su kaupu atsvėrė spartus nedarbo mažėjimas ir užimtumo didėjimas ekonominio pakilimo ciklo fazėje. Vėlesnio ekonominio nuosmukio laikotarpiu (2009–2010 m.) stebima atvirkštinė tendencija – gyventojų aktyvumas augo blogėjant situacijai darbo rinkoje. Pastarąjį faktą būtų galima paaiškinti padidėjusiu laisvų darbo vietų trūkumu bei užimtumo galimybių sumažėjimu (ypač, jei atskiri namų ūkių nariai neteko darbo). Ekonominės krizės ciklo metu laisvos darbo vietos tapo „deficitu“. Dabartinis gyventojų aktyvumo augimo laikotarpis prasidėjo dar prieš buvusią ekonominę krizę ir tęsiasi ilgą laiką dabartinio ekonominio pakilimo metu. Aktyvumo lygis 2006–2016 m. laikotarpiu padidėjo nuo 67,6 iki 75,5 proc. ir sudarė svarbią prielaidą pritraukti papildomus darbo išteklius į šalies darbo rinką.

3. Tikslinių bedarbių grupių padėties darbo rinkoje įvertinimas

Tikslinių grupių padėtis darbo rinkoje analizuota atsižvelgiant į bendrąsias nedarbo tendencijas. Vertinant jų padėtį šalies darbo rinkoje nuo 1998 m. išskyrėme keturis darbo rinkos raidos laikotarpius, kurie atspindi stebimų pokyčių specifiką. Išskirti du palankūs ir du nepalankūs darbo rinkos raidos laikotarpiai, kurie laiko atžvilgiu keitė vienas kitą. Pirmasis nepalankus darbo rinkos raidos laikotarpis (1998–2001 m.) nepasižymėjo itin dideliais nedarbo pokyčiais, tačiau šio rodiklio reikšmė buvo itin aukšta. Vertinant situaciją šiuo laikotarpiu, didžiausią įtaką bendro nedarbo lygio augimui turėjo vyrų nedarbo padidėjimas (2,5 procentinio punkto). Vyrų nedarbo padidėjimas lėmė net apie 60 procentų bedarbių skaičiaus padidėjimo. Tačiau dinamiškiausiai augo vyresnio amžiaus žmonių nedarbas. Pagyvenusių žmonių nedarbo indeksas siekė 2,13, kai kitų gyventojų grupių šio santykinio rodiklio pasikeitimas nesiekė 1,5 karto, o jaunimo buvo palyginti nedidelis (2 lentelė).

2 lentelė. Bedarbių tikslinių grupių įtakos įvertinimas bendrųjų nedarbo rodiklių dinamikai Lietuvoje 1998–2001 m. (tūkst., proc. ir proc. punktais)

Bedarbių grupės	Bedarbių grupės santykis su visa darbo jėga 1998 m. (proc.)	Bedarbių grupės santykis su visa darbo jėga 2001 m. (proc.)	Bedarbių kaitos įtaka bendro nedarbo lygio reikšmės pokyčiui (proc. punktais) ²⁴	Santykinio nedarbo rodiklio indeksas ²⁵	Bedarbių skaičiaus pokytis (tūkst.)	Bedarbių skaičiaus pokyčio struktūra (proc.) ²⁶
15–24 metų jaunimas	2,84	3,09	0,25	1,09	1,80	3,14
Pagyvenę (55–64 metų) asmenys	0,63	1,34	0,71	2,13	11,10	19,37
Vyrai	7,63	10,12	2,50	1,33	34,70	60,56
Moterys	5,58	7,24	1,66	1,30	22,60	39,44
Iš viso Lietuvoje	13,21	17,36	4,15	1,31	57,30	100

Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis. Analogiški skaičiavimai atlikti ir žemiau pateiktose lentelėse.

Pirmasis palankus darbo rinkos raidos laikotarpis (2001–2007 m.) pasižymėjo dideliais nedarbo pokyčiais ir buvo daug ilgesnis nei ankščiau nagrinėtas. Ankstesnio ekonominio pakilimo metu didžiausią įtaką bendro nedarbo lygio sumažėjimui turėjo vyrų nedarbo dinamika. Išaugus darbo išteklių poreikiui, vyrų nedarbas mažėjo sparčiai augant statybų, pramonės bei transporto sektoriams. Rekordiška žemas buvo ne tik absoliutinis, bet ir santykinis vyrų nedarbo sumažėjimas. Todėl vyrų nedarbo rodiklio dinamikos indeksas buvo žemiausias (tesiekė 0,21), o bedarbių vyrų skaičius sumažėjo apie 5 kartus. Žemas ir gerokai žemesnis nei vienetas jaunų bedarbių dinamikos indeksas taip pat liudijo apie itin spartų nedarbo mažėjimą šioje tikslinėje grupėje. Labiausiai imlios naujai siūlomų darbo vietų užpildymui praėjusio ekonominio pakilimo metu buvo vyrų ir jaunimo tikslinės grupės, mažiausiai – moterų ir pagyvenusių žmonių, kurių nedarbo rodiklio dinamikos indeksai keitėsi lėčiau (3 lentelė).

Antrasis nepalankus darbo rinkos raidos laikotarpis (1998–2001 m.) pasižymėjo itin drastiškais neigiamais nedarbo pokyčiais, kurie vyko per santykinai trumpą laiko tarpą ir siejamas su ankstesnės Pasaulinės ekonominės krizės poveikiu darbo paklausos mažėjimui. Kaip ir ankstesniu laikotarpiu, sparčiausiai kito vyrų nedarbas, kuris apsprendė daugiau nei pusę nedarbo lygio padidėjimo. Santykinis nedarbo indeksas rodo, kad labiausiai nuo ekonominės krizės nukentėjo vyrai ir jaunimas, o mažiausiai moterys. Jeigu vyrų santykinio nedarbo rodiklis ankstesnės ekonominės krizės išaugo beveik 5 kartus, o jaunimo 4,3 karto, tai moterų – 3,4 karto (4 lentelė).

²⁴ Bedarbių grupės kaitos įtaka bendro nedarbo lygio reikšmės pokyčiui įvertinta kaip atitinkamos bedarbių grupės santykio su visa darbo jėga dinamikos reikšmių skirtumas (2 ir 3 grafų reikšmių skirtumas).

²⁵ Santykinio nedarbo indeksas – bedarbių grupės santykio su visa darbo jėga rodiklio reikšmių santykis (2 ir 3 grafų reikšmių santykis).

²⁶ Bedarbių skaičiaus pokyčio struktūra – atitinkamos bedarbių skaičiaus pokyčio santykis su bendru bedarbių skaičiaus pokyčiu.

3 lentelė. Bedarbių tikslinių grupių įtakos įvertinimas bendrųjų nedarbo rodiklių dinamikai Lietuvoje 2001–2007 m. (tūkst., proc. ir proc. punktais)

Bedarbių grupės	Bedarbių grupės santykis su visa darbo jėga 2001 m. (proc.)	Bedarbių grupės santykis su visa darbo jėga 2007 m. (proc.)	Bedarbių kaitos įtaka bendro nedarbo lygio reikšmės pokyčiui (proc. punktais)	Santykinio nedarbo rodiklio indeksas	Bedarbių skaičiaus pokytis (tūkst.)	Bedarbių skaičiaus pokyčio struktūra (proc.)
15–24 metų jaunimas	3,09	0,72	-2,37	0,23	-39,60	-18,03
Pagyvenę (55–64 metų) asmenys	1,34	0,47	-0,87	0,35	-14,80	-6,74
Vyrai	10,12	2,12	-8,01	0,21	-133,50	-60,79
Moterys	7,24	2,14	-5,10	0,30	-86,00	-39,16
Iš viso Lietuvoje	17,36	4,25	-13,11	0,24	-219,60	-100

Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

4 lentelė. Bedarbių tikslinių grupių įtakos įvertinimas bendrųjų nedarbo rodiklių dinamikai Lietuvoje 2007–2010 m. (tūkst., proc. ir proc. punktais)

Bedarbių grupės	Bedarbių grupės santykis su visa darbo jėga 2007 m. (proc.)	Bedarbių grupės santykis su visa darbo jėga 2010 m. (proc.)	Bedarbių kaitos įtaka bendro nedarbo lygio reikšmės pokyčiui (proc. punktais)	Santykinio nedarbo rodiklio indeksas	Bedarbių skaičiaus pokytis (tūkst.)	Bedarbių skaičiaus pokyčio struktūra (proc.)
15–24 metų jaunimas	0,72	3,07	2,35	4,27	35,70	17,33
Pagyvenę (55–64 metų) asmenys	0,47	1,85	1,38	3,95	21,00	10,19
Vyrai	2,12	10,47	8,35	4,94	126,80	61,55
Moterys	2,14	7,35	5,21	3,44	79,20	38,45
Iš viso Lietuvoje	4,25	17,81	13,56	4,19	206,00	100

Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Antrasis palankus šalies darbo rinkos raidos laikotarpis (2010–2016 m.), lyginant su pirmuoju (2001–2007 m.) turi daugiau skirtumų nei panašumų. Vertinant situaciją ūkio cikliškumo požiūriu, antrojo pakilimo laikotarpio metu ekonomikos augimas buvo gerokai nuosaikesnis nei pirmojo laikotarpio metu. Tačiau pagal šalies ūkio raidos prognozes jis turėtų užsitęsti gerokai ilgiau nei iki ankstesnės krizės vykęs ekonomikos augimas. Todėl jį galima laikyti neužbaigtu. Bendro nedarbo lygio rodiklio pokyčiui 2010–2016 m., kaip ir anksčiau, didžiausią įtaką turėjo sumažėjimas vyrų skaičiaus, kurie tradiciškai yra skaitlingiausia bedarbių grupė. Tačiau šiuo palankiu darbo rinkos raidos laikotarpiu mažiausias buvo jaunimo nedarbo rodiklio indeksas (0,39). Tai reiškia, kad jaunimo nedarbas mažėjo sparčiausiai. Be to, vyrų ir moterų nedarbo indekso skirtumai 2010–2016 m. buvo itin neryškūs (5 lentelė).

Apibendrinant stebimus pokyčius, galima palyginti skirtingų demografinių grupių santykinio nedarbo rodiklio indekso pasikeitimus. Didesnės nei vienetą indekso reikšmės

5 lentelė. Bedarbių tikslinių grupių įtakos įvertinimas bendrųjų nedarbo rodiklių dinamikai Lietuvoje 2010–2016 m. (tūkst., proc. ir proc. punktais)

Bedarbių grupės	Bedarbių grupės santykis su visa darbo jėga 2010 m. (proc.)	Bedarbių grupės santykis su visa darbo jėga 2016 m. (proc.)	Bedarbių kaitos įtaka bendro nedarbo lygio reikšmės pokyčiui (proc. punktais)	Santykinio nedarbo rodiklio indeksas	Bedarbių skaičiaus pokytis (tūkst.)	Bedarbių skaičiaus pokyčio struktūra (proc.)
15–24 metų jaunimas	3,07	1,20	-1,86	0,39	-28,80	-18,68
Pagyvenę (55–64 metų) asmenys	1,85	1,43	-0,42	0,78	-6,90	-4,47
Vyrai	10,47	4,49	-5,97	0,43	-92,50	-59,99
Moterys	7,35	3,37	-3,98	0,46	-61,80	-40,08
Iš viso Lietuvoje	17,81	7,86	-9,95	0,44	-154,20	-100

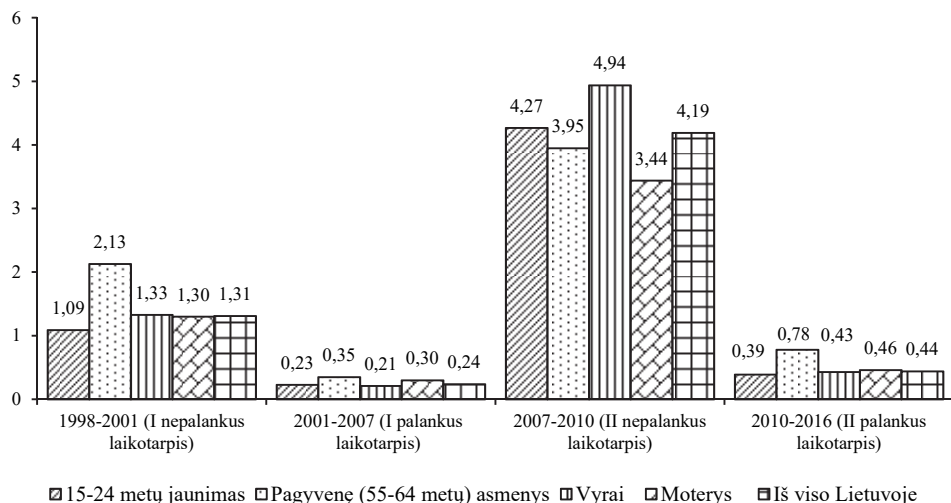
Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

ilustruoja nepalankius šalies darbo rinkos raidos laikotarpius, kai nedarbas augo, mažesnis nei vienetas – palankius, kai nedarbas mažėjo. Stebimiems pokyčiams pagal skirtingus laikotarpius būdingas itin aukštas nedarbo dinamikos sinchroniškumo laipsnis pagal tikslines grupes. Tai reiškia, jog išskirtų tikslinių grupių nedarbo lygio pokyčių pikai (minimumai ir maksimumai) faktiškai sutampa. Egzistuoja tik kelios išimtys pirmuosiuose darbo rinkos raidos etapuose, kai stebimi svyravimai kiek nukrypsta nuo bendrosios nedarbo lygio tendencijos.

Didžiausias tikslinių grupių nedarbo augimas pastebimas antrojo nepalankaus darbo rinkos raidos laikotarpio metu, pirmojo augimo laikotarpiu jis buvo gerokai nuosaikesnis. Antruoju nepalankiu darbo rinkos raidos laikotarpiu nedarbo augimą labiausiai pajuto vyrų ir jaunimo tikslinės grupės, pirmuoju – pagyvenę žmonės (5 pav.). Dabartiniu palankiu darbo rinkos raidos laikotarpiu labiausiai nedarbo sumažėjimą pajuto jaunimas. Apie tai liudija žemiausias šios tikslinės grupės nedarbo rodiklio indeksas (0,39). Kiek aukštesnis šis rodiklis buvo tarp vyrų (0,43), kur nedarbo mažėjimas buvo santykinai lėtesnis.

Skaičiavimai rodo, jog nuo 2001 m. didžiausios nedarbo lygio ir jo indekso svyravimų amplitudės būdingos vyrams ir jaunimui. Antai lyginant gretimus laikotarpius 2001–2007 m. ir 2007–2010 m., kai buvo didžiausi stebimų pokyčių atotrūkiai, vyrų nedarbo santykinio rodiklio indeksas pasikeitė net 4,73 punkto (nuo 0,21 iki 4,94), jaunimo – 4,04 punkto (nuo 0,23 iki 4,27). Gerokai mažesnės buvo pagyvenusių žmonių ir moterų nedarbo indeksų svyravimo amplitudės. Iš vienos pusės, vyrai ir jaunimas yra lengviausiai įtraukiamos į darbo rinką bedarbių grupės ekonominių pakilimų metu, iš kitos pusės, dėl ūkio raidos nuosmukių įtakos, šios ieškančių darbo kategorijos labiau susiduria su integracijos sunkumais ir yra labiau socialiai pažeidžiamos. Moterims ir pagyvenusiems žmonėms labiau pavyksta išlaikyti esamas darbo vietas esant nepalankioms darbo rinkos raidos sąlygomis, tačiau netekusius darbo, šių grupių atstovus būna sunkiau integruoti į darbo rinką ekonominio pakilimo metu.

5 pav. Santykinio nedarbo rodiklio indeksas pagal tikslines demografines grupes skirtingais šalies darbo rinkos raidos etapais



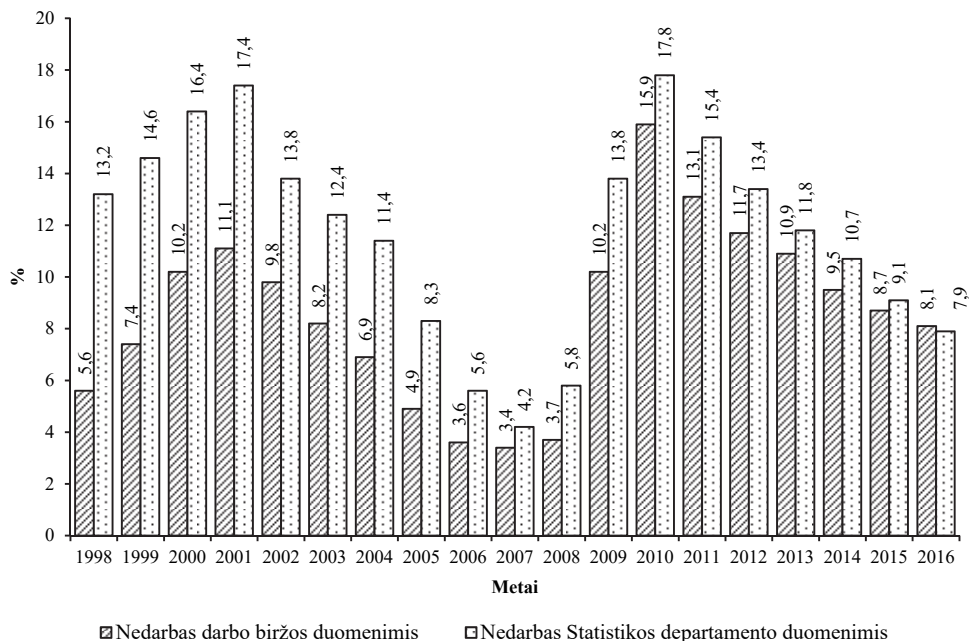
Šaltinis: autorių skaičiavimai remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

4. Skirtingais duomenų šaltiniais įvertintų santykinų nedarbo rodiklių palyginamoji analizė

Vertinant skirtingų nedarbo rodiklių raidą galima teigti, jog nepaisant metodologinių skaičiavimų skirtumų, ciklinių svyravimų kryptys ir stebimų reikšmių neigiamų ir teigiamų pokyčių laikotarpiai faktiškai sutampa. Tai reiškia, jog atskirais nedarbo svyravimų ciklais minimalios ir maksimalios skirtingų rodiklių reikšmės buvo pasiekiamos tais pačiais metais. Be to, nagrinėjamų kreivių reikšmių skirtumai gerokai sumažėjo ir skirtingais duomenų šaltiniais įvertinti nedarbo rodikliai gerokai supanašėjo.

Stebimus pokyčius galima paaikškinti trumpesnio laikotarpio cikliniais darbo rinkos svyravimais, kurių metu Statistikos departamento skaičiuojamo nedarbo rodiklio reikšmės priartėjo prie analogiško darbo biržos rodiklio. Tačiau nepaisant to, jog pasikeitimai vyko labai netolygiai, ilguoju laikotarpiu iš pirmo žvilgsnio stebime gana paradoksišią situaciją, kai 1998–2016 m. santykinis nedarbo rodiklis Lietuvos darbo biržos duomenimis padidėjo (nuo 5,6 iki 8,1 proc.), o Lietuvos statistikos departamento duomenimis – sumažėjo (nuo 13,2 iki 7,9 proc.). Augant socialinių garantijų ir aktyvių priemonių poreikiui, Lietuvos statistikos departamento nedarbo rodiklio reikšmė tapo vis artimesnė analogiškam atitinkamam santykiniam nedarbo rodikliui darbo biržos duomenimis. Jeigu 1998 m. nagrinėjamų nedarbo rodiklių skirtumas sudarė net 7,6 procentinio punkto, tai 2016 m. tesiekė tik 0,2 procentinio punkto, nors paskutiniuoju situacijos darbo rinkoje pablogėjimo laikotarpiu stebimas atotrūkis buvo laikinai padidėjęs. Galima teigti, jog aptariamai skirtumai liudija apie paslėpto nedarbo apimties sumažėjimą šalies darbo rinkoje.

6 pav. Santykinių nedarbo rodiklių palyginimas Lietuvos statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenimis 1998–2016 m. (proc.)²⁷



Išvados

Naujojo ekonominio pakilimo metu užimtumas šalyje pasiekė maksimalų lygį per visą stebimą laikotarpį (2016 m. padidėjo iki 69,4 proc.). Palyginti spartus situacijos darbo rinkoje gerėjimas ir gana ilgą laiką besitęsiantis ekonomikos augimas leido Lietuvai sumažinti nedarbo lygį žemiau ES vidurkio. Nedarbo lygis Lietuvoje dabartiniu metu ES mastais yra palyginti žemas, tačiau ir laisvų darbo vietų lygis yra mažesnis nei ES vidurkis.

Galima teigti, jog netgi esant bendram darbo išteklių deficitui, dėl itin spartaus darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimo Lietuvoje, darbo vietų užpildymo galimybes ES mastu mūsų šalyje buvo toli gražu ne pačios blogiausios. Tačiau ilguoju laikotarpiu mūsų šalyje jau kelia nerimą pakankamai prasta siūlomų darbo vietų kokybė, susijusi su žemu siūlomu darbo apmokėjimu (patrauklumu).

Daugumoje ES šalių laisvų darbo vietų lygis 2011–2016 m. didėjo. Ypač ryškus šio rodiklio padidėjimas pastebimas Čekijoje ir Belgijoje, kur jo reikšmė paskutiniaisiais metais buvo didžiausia. Santykinai daugiau laisvų darbo vietų nei Lietuvoje 2016 m. buvo ir kitose Baltijos šalyse, nors nedarbo lygis Latvijoje buvo palyginti aukštesnis.

²⁷ Darbo biržos duomenimis santykinis nedarbo rodiklis pagal esamą metodologiją apskaičiuojamas kaip registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus procentinis santykis. Remiantis darbo jėgos tyrimų metodologija, santykinis nedarbo rodiklis (nedarbo lygis) apskaičiuojamas kaip bedarbių ir darbo jėgos skaičiaus procentinis santykis. Skaičiavimams reikalingi rodikliai nustatomi tyrimų duomenimis.

Ankstesnės ekonominės krizės metu gerokai sumenkėjo bedarbių integracijos į darbo rinką galimybės. Tačiau situacija šiame dešimtmetyje ėmė gerėti, nors pokriziniais metais dar gana ilgai jaustos buvusios ekonominės krizės pasekmės. Nepaisant to, nuolat augant gyventojų užimtumui šalyje dabartinio ekonominio pakilimo metu palyginti sparčiai mažėjo nedarbas. 2010–2016 m. nedarbo lygis Lietuvoje sumažėjo nuo 18,1 iki 8,1 proc.

Bendro nedarbo lygio rodiklio pokyčiui 2010–2016 m., kaip ir anksčiau, didžiausią įtaką turėjo sumažėjimas vyrų skaičiaus, kurie tradiciškai yra skaitlingiausia bedarbių grupė. Tačiau šiuo palankiu darbo rinkos raidos laikotarpiu mažiausias buvo jaunimo nedarbo rodiklio indeksas (0,39). Tai reiškia, kad jaunimo nedarbas mažėjo sparčiausiai. Be to, vyrų ir moterų nedarbo indekso skirtumai 2010–2016 m. buvo labai nedideli.

Autorių atlikti skaičiavimai pagal tikslines grupes rodo, jog, iš vienos pusės, vyrai ir jaunimas yra lengviausiai įtraukiamos į darbo rinką bedarbių grupės ekonominių pakilimų metu, iš kitos pusės, dėl ūkio raidos nuosmukių įtakos šios ieškančių darbo kategorijos dažniau susiduria su integracijos sunkumais ir yra labiau socialiai pažeidžiamos. Moterims ir pagyvenusiems žmonėms labiau pavyksta išlaikyti esamas darbo vietas esant nepalankioms darbo rinkos raidos sąlygomis, tačiau netekusius darbo šių grupių atstovus būna sunkiau integruoti į darbo rinką ekonominio pakilimo metu.

Autorių taikomas skirtingų nedarbo rodiklių palyginamosios analizės metodas Lietuvos statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenimis galėtų pasitarnauti darbo rinkos politikos rezultatams vertinti. Šio mūsų siūlomo metodo esmė būtų nukrypimų nuo indekso vertimas. Kuo labiau nedarbo rodiklių santykis Lietuvos darbo biržos ir Lietuvos Statistikos departamento duomenimis artėja prie 100 proc. „iš apačios“, tuo labiau suderinama darbo rinkos ir socialinė politika. Kai rodiklis priartėja prie 100 proc., tada valstybės institucijų teikiamos socialinės garantijos skatina bedarbius registruotis darbo biržoje. Lietuvos sąlygomis, šio rodiklio augimas skatina didesnę bedarbių dalį registruotis dėl sveikatos draudimo įmokų bedarbiams, nors bedarbių nedarbo draudimo išmokos išlieka tradiciškai žemos. Tačiau tolimesniam bedarbių socialinės ir darbinės integracijos galimybių vertinimui reikalingi detalesni tyrimai.

Literatūra

- Axelrad, H., Sabbath, E., L., Hawkins, S. S. (2017). The impact of the 2008 recession on the health of older workers: data from 13 European countries. *European Journal of Public Health* 27(4): 647–652.
- Bakas, D., Panagiotidis, T., Pelloni, G. (2016). On the significance of labour reallocation for European unemployment: Evidence from a panel of 15 countries. *Journal of Empirical Finance* 39: 229–240.
- Dudzevičiūtė, G., Čekanauskas, J. (2014). Priežastinio ryšio tarp nedarbo ir emigracijos tyrimas Lietuvoje. *Verslas: Teorija ir praktika* 15(4): 294–301.
- Cuevas, J.C., Gil-Alana, L.A. (2017). Unemployment rate cycles in Europe. *Applied Economics Letters* 24(2): 136–139.

- Eurostat Database. [Online]. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/population-projections-data>.
- Gonzalez-Val, R., Marcen, M. (2017). Divorce and the business cycle: a cross-country analysis. *Review of Economics of the Household*, 15 (3): 879–904.
- Gruzevskis, B., Blaziene, I. (2015). Upskilling unemployed adults. The organisation, profiling and targeting of training provision, EEPO review spring 2015. *European Employment Policy Observatory* (EEPO). European Commission. 12 P.
- Gruzevskis, B., Zabaraukaitė, R., Stankūnienė, V., Sipavičienė, A., Jasilionis D., Gaidys, V., Lazutka, R., Kazakevičiūtė, J., Maslauskaitė, A. (2012). Lietuvos socialinė raida ekonomikos nuosmukio sąlygomis (*The social development of Lithuania during an economic recession*). *Lietuvos socialinė raida*, Nr.1. Vilnius. Spaudmeta. 121 P.
- Mueller, A. I. (2017). Separations, sorting and cyclical unemployment. *American Economic Review* 107 (7): 2081–2107.
- Lietuvos statistikos departamento rodiklių duomenų bazė. Prieiga internete: <https://osp.stat.gov.lt/>.
- Lietuvos darbo biržos rodiklių duomenų bazė. Prieiga internete: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/statistika_tab.aspx.
- Ortego-Marti, V. (2017). The cyclical behavior of unemployment and vacancies with loss of skills during unemployment. *Macroeconomic Dynamics* 21(6): 1277–1304.
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A. (2008). Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. *Ekonomika*: 82: 147–163. ISSN 1392–1258.
- Reizgevičienė, R., Beržinskienė, D. (2013). Ekonominių ciklų įtakos nedarbo lygiui ES šalyse asimetrija. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 2(30): 97–103.
- Tang, B., Bethencourt, C. (2017). Asymmetric unemployment-output tradeoff in the Eurozone. *Journal of Policy Modeling* 39 (3): 461–481.
- Tuzemen, D. (2017). Labour market dynamics with endogenous labor force participation and on-the-job search. *Journal of Economic Dynamics & Control* 75: 28–51.
- <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=teilm310&language=en>.
- [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Job_vacancy_rates_\(%25\)_and_change_compared_with_the_same_quarter_of_the_previous_year_\(p_p\)_2016_Q4NEW.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Job_vacancy_rates_(%25)_and_change_compared_with_the_same_quarter_of_the_previous_year_(p_p)_2016_Q4NEW.png).
- <http://countryeconomy.com/unemployment/italy>.

UNEMPLOYMENT TRENDS IN LITHUANIA AND THEIR COMPARISON IN THE CONTEXT OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT IN THE EU

Laima OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ
Labour Market Research Institute of LSRC
Vilnius Gediminas Technical University
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius
E-mail: laima.okuneviciute@dsti.lt

Arūnas POCIUS
Labour Market Research Institute of LSRC
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius
E-mail: arunas.pocius@dsti.lt

Summary. The article analyses unemployment, employment and activity trends in Lithuania by sex and age, with the focus on the monitoring of the labour market situation of different demographic groups. The article is based on the Eurostat and Lithuanian statistical data. One of the priorities of the article is the comparison of labour market statistics of Lithuania and the EU, assessing the link between unemployment and possibilities to fill job vacancies. The possibilities of integrating women and men, elderly and young people into the labour market are evaluated using key labour market indicators. Different unemployment estimation methods are used for the assessment of changes in the labour market situation of different demographic groups in Lithuania. The statistical data analysis is supplemented with the results of individual research.

Keywords: unemployment, unemployment rate, employment, employment rate, labour market, job vacancy rate.

JAUNIMO PERĖJIMAS IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į DARBO RINKĄ

Rūta BRAZIENĖ

LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

El. paštas: ruta.braziene@dsti.lt

Santrauka. Šiame straipsnyje analizuojamas Lietuvos jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką. Per pastaruosius dešimtmečius jaunimo situacija darbo rinkoje prastėja pasauliniu, regioniniu ar konkrečios šalies lygmeniu. Jaunimas yra viena labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių darbo rinkoje. Šiame straipsnyje aptariama perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką samprata bei teoriniai aspektai. Empirinėje analizėje naudojami Eurostat'o darbo jėgos tyrimo (Eurostat LFS) ir Lietuvos mokslininkų atlikto tyrimo „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (2013) (TRANSMONITOR) duomenys. Straipsnyje aptariama jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką trukmė, dalyvavimo švietimo sistemoje ir darbo rinkoje tendencijos, nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo situacija.

Raktažodžiai: jaunimas, jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, darbo rinką.

Įvadas

Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra vienas reikšmingiausių jauno žmogaus gyvenimo etapų, kuriame jis turi priimti svarbiausius gyvenimo perspektyvą lemiančius sprendimus, užtikrinančius sėkmingą integraciją į visuomenę. Žvelgiant iš ilgalaikės perspektyvos, per pastaruosius dešimtmečius jaunimo situacija darbo rinkoje prastėja pasauliniu, regioniniu ir konkrečios šalies lygmeniu. Jaunimas yra viena labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių darbo rinkoje. Paminėtina tai, kad vis daugiau jaunų žmonių neturi darbo. Be to, jaunimo nedarbo lygis stipriai viršija kitų amžiaus grupių rodiklius. Didėja jaunimo priklausomybė nuo tėvų, globėjų, socialinės apsaugos sistemos. Per pastaruosius keletą dešimtmečių jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką pailgėjo bei tapo menkiau prognozuojamas. Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką ir integracijos į darbo rinką prasme, jauni asmenys sudaro socialinės rizikos grupę. Pažymėtina tai, kad jaunimas ilgiau mokosi, vėliau įsilieja į darbo rinką bei tampa savarankiški. Be to, vis ilgiau užtrunka stabilios pozicijos darbo rinkoje paieškos.

Per pastaruosius 20 ir daugiau metų jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką klausimas palaipsniui tapo politinių ir socialinių debatų objektu daugelyje Europos Sąjungos šalių. Domėjimasi šiuo klausimu paskatino susirūpinimas jaunų žmonių problemomis darbo rinkoje, augančiu nedarbo lygiu bei tinkamo užimtumo stoka. Analizuojant jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematiką galima

konstatuoti, kad ne tik trumpalaikiai iššūkiai, tokie kaip socialinės ir ekonominės krizės, turi neigiamą įtaką sėkmingam jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką. Šiame kontekste prasminga paminėti ir kitus, ilgalaikius iššūkius, t. y. demografinius, socialinius, technologinius pokyčius. Paradoksalu tai, kad lyginant su ankstesnėmis kartomis, dėl aukštojo mokslo ekspansijos, aktyvios švietimo politikos, privalomo mokymo ir kitų veiksnių, dabartinis jaunimas yra labiau išsimokslinęs, tačiau užima daug prastesnę padėtį darbo rinkoje. Nepalankią jaunimo situaciją darbo rinkoje akivaizdžiai sąlygoja ir daugybė kitų veiksnių, t. y. įgyto išsimokslinimo, kvalifikacijų neatitikimas darbo rinkos / darbdavių poreikiams, jaunų asmenų profesinių ir praktinių įgūdžių stoka / nebuvimas (Karamessini, 2010; Semboja, 2007). Neabejotinai svarbi ir darbo rinkoje mažėjanti švietimo sistemos išduoto kvalifikaciją liudijančio dokumento (diplomo) reikšmė, šalies ekonominis nestabilumas, žemas atlygis už darbą. Šie veiksniai kuria kliūtis sklandaus jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką.

Vakarų Europoje moksliniai tyrimai apie jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką išsiskiria nehomogeniškumu, teorinių požiūrių ir metodologinių prieigų gausa ir įvairove (Brzinsky-Fay, Solga, 2016; Brzinsky-Fay, 2013; Bukodi, et al., 2008; Brzinsky-Fay, 2008 ir kt.). Jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tematika analizuojama labai įvairiais pjūviais bei pasitelkiant pačias įvairiausias mokslinių tyrimų strategijas. Šios tyrimų krypties aktualumą pirmiausiai sąlygoja žinybinė statistika, kurioje atsispindi daug mažesni jaunimo užimtumo rodikliai lyginant su kitomis socialinėmis grupėmis (Brzinsky-Fay, Solga, 2016; Brzinsky-Fay, 2013; Bukodi, et al., 2008). Lietuvoje ir Rytų bei Vidurio Europoje, šios tematikos moksliniai tyrimai gana fragmentiški, dažniausiai orientuoti tik į atskirus tematikos aspektus. Paminėtina, kad vieni pirmųjų jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką terminą pradėjo taikyti mokslininkai R. Brazienė, G. Merkys, I. Mikutavičienė ir kt. (Brazienė, Merkys, 2016; Brazienė, Mikutavičienė, 2013; Brazienė, Dorelaitienė, Žalkauskaitė, 2013; Brazienė, Merkys, 2013; Brazienė, Dorelaitienė, 2012). Žvelgiant į užimtumo tematikos mokslinių tyrimų lauką, paminėtina, kad Lietuvoje daugiausia dėmesio skiriama jaunimo integracijos į darbo rinką klausimams (Pocius, 2012; Viešosios politikos ir vadybos institutas, 2010; Okunevičiūtė-Neverauskienė, Pocius, 2008; Beresnevičiūtė, Poviliūnas, 2007 ir kt.).

Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti Lietuvos jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Šiame straipsnyje bus aptariama jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką trukmė, jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje pagal išsimokslinimo lygį, jaunų vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje tendencijos bei nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo problematika. Straipsnyje naudojami Europos statistikos agentūros Eurostat darbo jėgos tyrimo duomenys (Eurostat LFS) ir Lietuvos mokslininkų atlikto tyrimo „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (2013) (TRANSMONITOR) duomenys.

1. Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teoriniai aspektai

Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – tai kompleksiškas, daugiamačis reiškinys, sąlygojamas daugybės tarpusavyje sąveikaujančių makro ir individualaus lygmens veiksnių: *demografinių rodiklių* (jaunimo dalis bendroje gyventojų populiacijoje), *lokalios ir globalios darbo rinkos struktūros* (lankstumas, ekonominis cikliškumas), *darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmų* (Hannan, Raffaele, Smyth, 1996; International Labour Organization, 2012; Versnel et al., 2011; Saar, Unt, Kogan, 2008).

Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžimų (Brzinsky-Fay, 2013; Brzinsky-Fay, 2011; TDO, 2009; Elder, 2009; Brzinsky-Fay, 2008; Marchetti et al., 2001; Green et al., 2001 ir kt.). Apibendrinant mokslininkų pateiktus apibrėžimus galima teigti, kad perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką sąvoka apibūdinama kaip „pasiektas statusas ar pozicija darbo rinkoje per atitinkamą laikotarpį“ Marchetti (Marchetti et al., 2001). Tas pats mokslininkas perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką apibūdina kaip „procesą, vedantį iš švietimo sistemos į santykinai stabilią poziciją užimtumo sistemoje“. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžia kaip laikotarpį nuo mokymosi užbaigimo iki pirmojo nuolatinio ir tinkamo darbo gavimo. Nuolatinis darbas apibrėžiamas atsižvelgiant į darbo sutarties trukmės arba tikėtino užimtumo laikotarpio metmenis. Dažniausiai nuolatinis laikomas toks darbas, kuriame asmuo dirbo bent pusę metų. Tenkinantis darbas / užimtumas yra apibūdinamas priklausomai nuo to, kaip dirbantysis įvertina savo užimtumą. Pakankamas / tenkinantis darbas / užimtumas yra tada, kai individas įvertina esamą asmeninę darbo situaciją kaip tinkamą. Tarptautinės darbo organizacijos atliktuose tyrimuose (2009) jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procesui apibūdinti keliami konkretūs kokybinio pobūdžio rodikliai, t. y. jauno asmens perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką nesibaigia tol, kol: 1) darbas neatitinka asmens potencialo; 2) jaunas asmuo neatsisiekia kaip „produktyvus“ darbuotojas; 3) neleidžia pajusti savivertės; 4) nėra vertinga tolimesniam individo karjeros keliui; 5) nesudaro socialinės integracijos galimybių ir 6) nesuteikia asmeniui ir jo šeimai reikalingų pajamų.

Paprastai perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra sudėtingas procesas, kurio metu jaunimas susiduria su įvairaus pobūdžio sunkumais bei problemomis. Norint sudaryti jaunimui palankesnes prielaidas pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką, labai svarbu identifikuoti, su kokiais sunkumais jaunas asmuo susidūrė pereinamuoju laikotarpiu, kol jam pavyko gauti nuolatinį, jį tenkinantį darbą. Tarptautinės darbo organizacijos tyrimuose (2009), atsižvelgiant į pereinamojo laikotarpio galimybes / sunkumus, perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką siūloma skirstyti į šiuos etapus: 1) tiesioginis perėjimas – jaunas asmuo įgijęs išsilavinimą iš karto pradeda dirbti nuolatinį ir tenkinantį darbą; 2) laikino / savarankiško užimtumo laikotarpis – jauno asmens netenkinantis užimtumas arba užimtumas be sudarytos darbo sutarties; 3) bedarbystės laikotarpis, profesinio neaktyvumo laikotarpis.

Atsižvelgiant į jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpio trukmę, perėjimą galima suklasifikuoti į trumpą, vidutinės trukmės ir ilgą. Jaunimas, kuris integruojasi į darbo rinką, nėra homogeniška grupė. Norint kompleksiskai suvokti jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematiką, labai svarbu išskirti atskiras individų grupes, kurios yra įtraukiamos į perėjimo procesą. Atsižvelgiant į perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpio etapus, Tarptautinė darbo organizacija jaunos asmenis suskirsto į tris grupes:

„Perėjusieji“ – jaunimas, kuris jau yra perėjęs iš švietimo sistemos į darbo rinką, yra patenkintas darbu ir dirba:

- pagal nuolatinę arba terminuotą darbo sutartį;
- pagal terminuotą darbo sutartį;
- savarankiškai.

„Pereinantieji“ – jaunimas perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procese:

- yra bedarbiai;
- dirba darbą, už kurį gauna atlyginimą, tačiau nėra sudaryta darbo sutartis;
- dirba laikinai, tačiau nėra patenkinti darbu;
- dirba savarankiškai, tačiau nėra patenkinti darbu;
- yra neaktyvūs darbo rinkoje, nesimoko, tačiau ketina pradėti darbo paieškas.

„Nepradėję perėjimo“ – jauni žmonės, kurie dar nepradėjo perėjimo proceso yra tie, kurie:

- mokosi arba studijuoja;
- yra neaktyvūs darbo rinkoje, nesimoko, ir neketina pradėti darbo paieškos.

Šaltinis: International Labour Organization (2009). ILO school-to-work transition survey: a methodological guide. Geneva, p. 9-10.; Matsumoto, M., Elder, S. (2010). Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys Employment Sector. Employment Working Paper No. 51. Geneva, p. 4-5.

Žvelgiant į jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tematikos mokslinių tyrimų lauką galima konstatuoti, kad ši aktuali tema tikrai nestokoja mokslininkų dėmesio. Kaip teigia vokiečių mokslininkas Brzinsky-Fay (2008), vakarų Europos šalyse jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematikai jau keletą dešimtmečių skiriamas išskirtinis dėmesys. Paradoksalu, kad nepaisant atliktų tyrimų gausos, tematinės įvairovės, Brzinsky-Fay konstatuoja, kad konkrečios teorinės koncepcijos, kuri geriausiai paaiškintų jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, deja, taip ir nebuvo sukurta (Brzinsky-Fay, 2008). Kita vertus taip pat nėra suformuluotos pagrįstos rekomendacijos, kaip galima būtų palengvinti jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos ir pagerinti jaunimo situaciją darbo rinkoje. Pastaraisiais dešimtmečiais šis perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra lydimas globalizacijos procesu, lemiančių reikšmingas socialines-ekonomines transformacijas,

o galiausiai – svarbias permainas darbo ir užimtumo struktūroje (Castells, 2005). Kaip pabrėžia Buchholz ir Blossfeld (2012), globalizacijos kontekste modernių visuomenių darbo rinkos tapo vis labiau segmentuotos ir pasižymi išaugusia socialine nelygybe. Jaunimas yra būtent ta socialinė grupė, kuri ypač jautriai reaguoja į užimtumo galimybių svyravimus.

Mokslininkai, analizuodami jaunimo įsidarbinimo galimybes perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką etape, pirmiausia linkę pabrėžti globalizacijos įtaką (Buchholz, Blossfeld, 2012; Bukodi et al., 2008; Mills et al., 2008). Vienoje iš daugelio šios problematikos tyrimų ataskaitų (World Youth Report, 2003) teigiama: visuotinai sutarta, kad globalizacija turi didelį poveikį jaunimui. Vis dėlto šio poveikio jokių būdu negalima vertinti vienareikšmiškai, nes, viena vertus, „globalizacija siūlo aiškias ekonomines galimybes ir naudas, tačiau, antra vertus, – mainais į tam tikrą *socialinį užmokestį*, neproporcingai didelį jauniems asmenims“. Panašios nuomonės laikosi Buchholz ir kolegės (Buchholz et al., 2011), įžvelgiantys globalizacijos sąlygotą produktyvumo augimą, tuo pačiu lydimą neprognozuojamų tendencijų pasaulio ekonomikoje, sąlygojančių jaunimo netikrumo dėl ateities jausmą. Galiausiai Mills ir kolegės (Mills et al., 2008), pabrėžia, jog globalizacija lemia mažesnes kainas, daugiau pasirinkimų, didesnę laisvę, aukštesnius pragyvenimo standartus ir visokeriopą klestėjimą. Bet visa tai pasiekama kartu su skausmingomis pasekmėmis, kurios labiausiai paveikia pažengusias industrines visuomenes ir pastarųjų jaunimą. Mills ir kolegės (Mills et al., 2008) teigia, kad globalizacija skatina atlyginimų mažinimą, atleidimus iš darbo, įmonių žlugimą, o tai savo ruožtu griaua gerovės valstybę, mažina darbo vietų saugumą bei didina profesinį mobilumą.

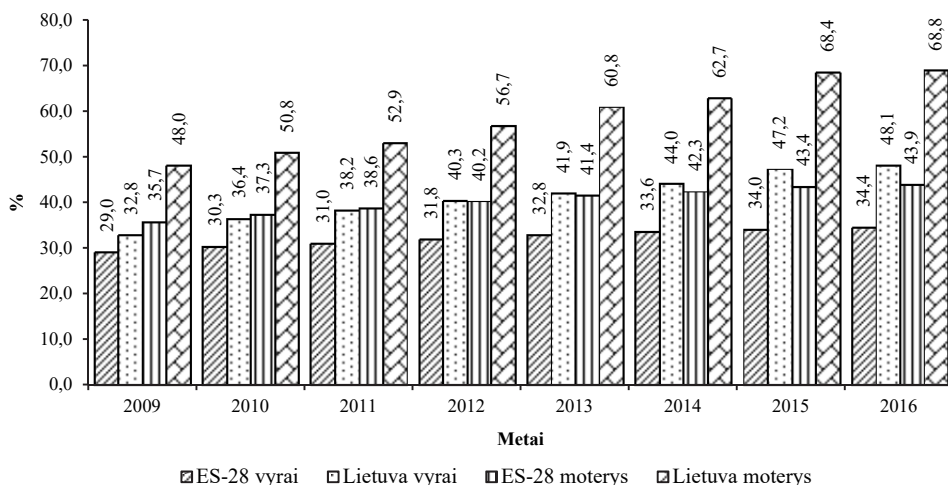
2. Jaunimo dalyvavimo tendencijos švietimo sistemoje ir darbo rinkoje

Įgytas išsimokslinimas yra labai svarbus užimtumui ir integracijai į visuomenę, aukštesnis išsimokslinimo lygis susijęs su aukštesniu profesiniu statusu ir aukštesniu socialiniu bei kultūriniu kapitalu (Bourdieu, 1973; Bourdieu, 1986; Lamont, Lareau, 1988; Lareau, 2011). Nors Lietuvoje įsitvirtino masinio aukštojo mokslo sistema, tačiau paradoksalu tai, kad šiandieninėje visuomenėje aukštojo mokslo diplomo turėjimas nebūtinai sukuria palankias prielaidas integracijai į darbo rinką. Atitinkama tendencija pastebima ir kitose Rytų ir Vidurio Europos šalyse (Saar et al., 2008 ir kt.). Barnett (2009) pabrėžia, kad „greitai besiplėtojantis aukštasis mokslas XX a. pabaigoje sukėlė abejonių tiek dėl ekonominės, tiek dėl platesnės socialinės savo vertės“. Leonavičiaus ir Rutkienės (2010) teigimu, „moderniosios visuomenės aukštojo mokslo sistema santykinai nukreipta į diplomą, nes tikima, kad sistema yra svarbus ir pakankamas pagrindas užimti tam tikrą poziciją ir atlikti reikalingas funkcijas“. Galima teigti, kad masinio aukštojo mokslo atsiradimas kelia labai daug problemų ir grėsmių pačiai švietimo sistemai, kurios ne visuomet sudaro palankias prielaidas aukštojo mokslo kokybės užtikrinimo klausimams, ugdymo turinio ir darbo rinkos pokyčių kontekste vis plačiau kalbama apie neatitikimą tarp *švietimo sistemos produktų* ir darbo rinkos poreikių (Brzinsky-Fay, 2008). Plati aukštojo mokslo ekspansija, neabejotinai, sąlygota darbo rinkos pokyčių ir su tuo išaugusio atitinkamų sričių specialistų

poreikio, aukštojo mokslo masiškumo. Mokslininkai daro prielaidą (Green et al., 2001; Müller, Shavit, 1998 ir kt.), kad kuo geresnius (tinkamesnius) ir darbo rinkos poreikius labiau atitinkančius darbuotojus parengia švietimo sistema, tuo jie sėkmingesni darbo rinkoje. Arba, kitaip tariant, kuo švietimo sistemoje įgytų kvalifikacijų ir kompetencijų turinys labiau atitinka darbo rinkos poreikius, tuo jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką bus sklandesnis ir sėkmingesnis.

Apžvelgiant įvairias jaunimo dalyvavimo švietimo sistemoje tendencijas, labiausiai išsiskiria tai, kad Lietuvoje nuolat auga jaunimo, įgijusio aukštąjį išsimokslinimą, skaičius. Aukštasis išsilavinimas nebūtinai lemia, kad jaunimas sėkmingai integruojasi į darbo rinką, o jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje lygis išlieka žemesnis nei kitų socialinių grupių atstovų. Jaunimo su aukštuoju išsimokslinimu lygis nuo 2009 iki 2016 metų tarp vyrų atitinkamai išaugo 15,3 proc., o tarp moterų – 20,8 proc. 30–34 metų amžiaus grupėje 2016 m. buvo net 20 proc. daugiau moterų, nei vyrų, įgijusių aukštąjį išsimokslinimą. Tiek moterų, tiek vyrų, įgijusių aukštąjį išsimokslinimą, dalis Lietuvoje gerokai viršija ES-28 vidurkį (1 pav.).

1 pav. Jaunimo įgijusio aukštąjį išsimokslinimą dalis 30–34 m. amžiaus grupėje (proc.)



Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Amžius yra labai svarbus veiksnys, lemiantis individo sėkmę darbo rinkoje. Darbdavių požiūriu mažiausiai patrauklūs yra labai jauni ir gerokai vyresni asmenys. Lenkų mokslininkų atlikto tyrimo duomenimis, darbdaviams patraukliausi 30–50 metų darbuotojai (Turek, Perek-Bialas, 2013). Kalbant apie amžių, pagrindinė tezė galėtų būti tokia: kuo jaunesnis asmuo, tuo labiau pažeidžiamas darbo rinkos požiūriu. Daugelio šalių statistiniai duomenys rodo, kad didėjant jaunimo amžiui, mažėja nedarbo lygis. Žemas užimtumo lygis jauname amžiuje gali turėti ilgalaikes pasekmes. Darbo rinkos trūkumai / nestabilumas, su kuriais susiduria jaunas žmogus, gali lemti jo užimtumo situaciją, menkas pajamas,

marginalizaciją, nesaugumą vyresniame amžiuje bei skurdą. Žvelgiant į jaunimo užimtumo statistiką pagal amžių ir išsimokslinimą, matome, kad 25–29 metų amžiaus grupėje užimtumas didėja pagal visus išsimokslinimo lygius (1 lentelė), o asmenų su aukštesniu išsimokslinimu užimtumo lygis yra gerokai aukštesnis tiek 20–24 m., tiek 25–29 m. amžiaus grupėse, nei asmenų, kurie yra įgiję tik pradinį ar pagrindinį išsimokslinimo lygį.

1 lentelė. Jaunimo užimtumo lygis pagal įgytą išsimokslinimą (20–24 ir 25–29 m. amžiaus grupėse) 2007–2016 m. (proc.)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
20–24 m.										
Pradinis-pagrindinis	50,9	43,5	28,0	20,6	26,9	31,6	27,9	35,0	30,0	29,4
Vidurinis	40,7	43,9	35,3	32,2	31,2	34,8	38,8	43,4	46,3	47,0
Aukštasis	70,4	73,0	70,3	61,7	66,8	65,8	70,8	73,9	73,3	78,9
25–29 m.										
Pradinis-pagrindinis	56,2	56,0	55,0	30,3	30,7	42,4	46,9	49,8	55,3	50,8
Vidurinis	79,5	73,7	68,5	60,2	68,4	68,6	70,5	71,6	74,4	77,7
Aukštasis	87,7	86,8	85,0	84,8	84,8	88,1	88,5	89,4	89,6	92,0

Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Pasauliniu mastu egzistuoja ryškūs vyrų ir moterų užimtumo skirtumai. Moterų įsidarbinimo galimybes ir sėkmingą perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką apsunkina egzistuojantys socialinių vaidmenų, profesijų stereotipai ir profesinė lyčių segregacija. Taip pat, nepaisant aukštesnio moterų išsilavinimo lygio, jų dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai išlieka žemesni. Jaunų moterų užimtumo lygis 15–24 m. amžiaus grupėje tiek Lietuvoje, tiek ES-28 yra žemesnis nei vyrų. Tačiau pažymėtina, kad jaunų vyrų (15–24 m. amžiaus grupėje) nedarbo lygis yra aukštesnis nei moterų (2 lentelė).

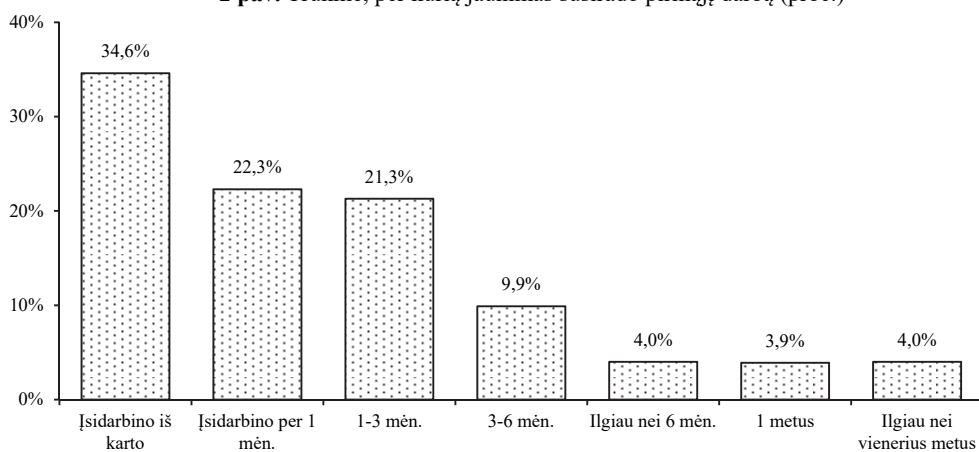
2 lentelė. Gyventojų užimtumo ir nedarbo lygis skirtingose amžiaus grupėse 2014–2016 m. pagal lytį (proc.)

	Lytis	2014	2015	2016	ES-28 vidurkis, 2016
Gyventojų užimtumo lygis, proc. (20–64 m. amžiaus grupė)	Vyrai	73,1	74,6	76,2	76,9
	Moterys	70,6	72,2	74,3	65,3
Gyventojų užimtumo lygis, proc. 15–24 m. amžiaus grupė)	Vyrai	31,0	30,8	32,5	35,5
	Moterys	24,1	25,7	27,8	32,0
Gyventojų užimtumo lygis, proc. (25–54 m. amžiaus grupė)	Vyrai	80,7	81,8	82,6	84,6
	Moterys	80,9	81,4	82,9	73,0
Gyventojų užimtumo lygis, proc. (55–64 m. amžiaus grupė)	Vyrai	58,8	62,4	66,8	62,0
	Moterys	54,3	58,8	62,8	48,9
Nedarbo lygis, proc. (15–74 m. amžiaus grupė)	Vyrai	12,2	10,1	9,1	8,4
	Moterys	9,2	8,2	6,7	8,7
Nedarbo lygis, proc. (15–24 m. amžiaus grupė)	Vyrai	19,6	16,0	15,9	19,4
	Moterys	18,7	16,6	12,6	17,9

Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Vienas iš rodiklių, plačiai naudojamų sėkmingam jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką matuoti, yra trukmė, per kurią jaunas asmuo po mokymosi ar studijų baigimo susiranda darbą arba per kiek laiko (matuojama mėnesiais) susiranda pirmąjį darbą. Šis rodiklis pirmą kartą panaudotas 2009 m. Europos statistikos agentūros (Eurostat), atliekant kompleksinį jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką Europos Sąjungos šalyse tyrimą. Lietuvoje atlikto „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (TRANSMONITOR) (2013) tyrimo metu jaunimo klausta, kiek laiko jie ieškojo pirmojo darbo ir per kiek laiko po studijų / mokymosi baigimo susirado pirmąjį darbą. Paminėtina, kad net trečdalis jaunimo įsidarbino iš karto, didžioji dalis jaunimo įsidarbino per pirmuosius tris mėnesius. Iškalbingas faktas yra tas, kad net 4 proc. apklaustųjų jaunų asmenų darbo ieškojo ilgiau nei vienerius metus (2 pav.).

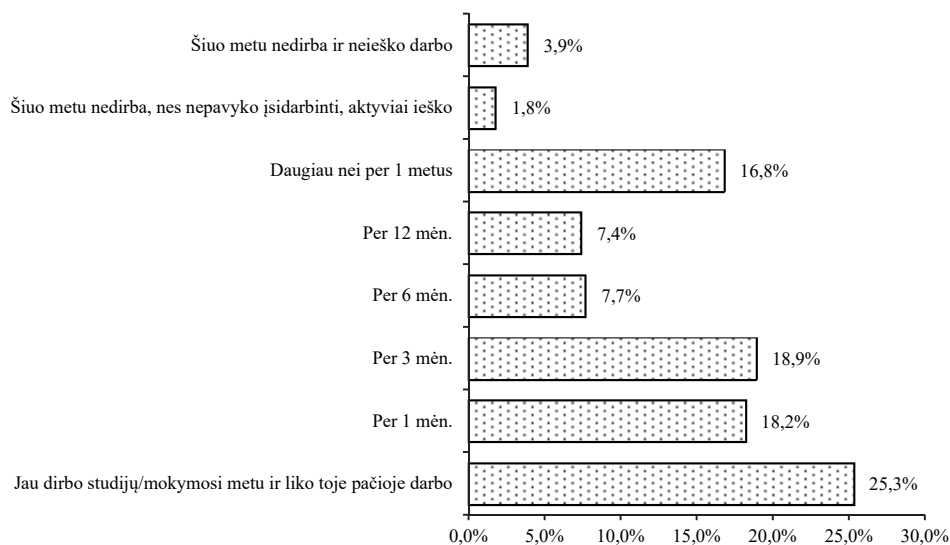
2 pav. Trukmė, per kurią jaunimas susirado pirmąjį darbą (proc.)



Šaltinis: „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (TRANSMONITOR) (2013) duomenys.

Anketinės apklausos duomenimis, dažniausiai jaunimas susiranda darbą per 1–3 mėnesius po mokyklos ar studijų kolegijoje ar universitete baigimo. Dalis jaunų asmenų apskritai nurodė, kad šiuo metu nedirba ir neieško darbo. Pažymėtina, kad pastaruoju metu gana didelė dalis studentų studijuodami dirba. Ketvirtadalis apklaustųjų nurodė, jog jau dirbo studijų / mokymosi metu ir liko toje pačioje darbovietėje (3 pav.). Taigi apibendrinant galima pasakyti, kad didžioji dalis jaunimo susiranda darbą per pirmuosius metus nuo darbo paieškos.

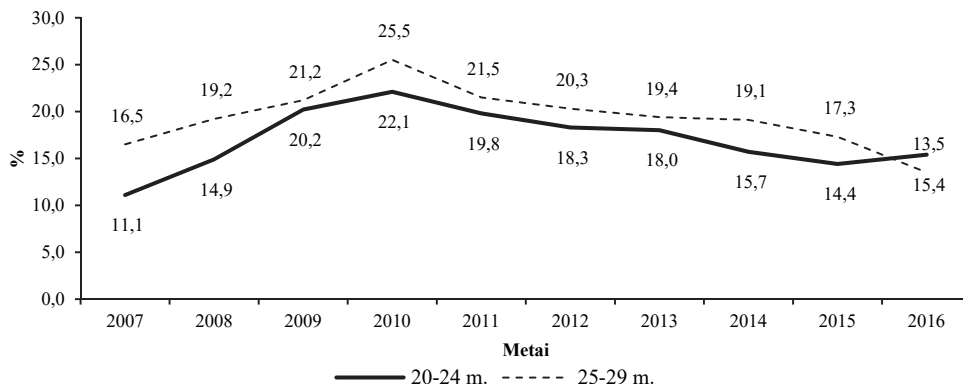
Nedirbantis ir nesimokantis jaunimas. Analizuojant jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, reikšmingas yra jaunimo, kuris nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose (angl. *youth neither in employment nor education and training, NEET*), rodiklis. Nesimokantis ir nedirbantis jaunimas atspindi heterogenišką jaunimo grupę, kuri nepriklauso nei darbo rinkai, nei švietimo sistemai. Didžiąją nesimokančio ir nedirbančio

3 pav. Kai gavo mokyklos baigimo pažymėjimą, diplomą, per kiek laiko įsidarbino? (proc.)

Šaltinis: „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (TRANSMONITOR) (2013) duomenys.

Jaunimo dalį sudaro nedirbantys jauni žmonės. Kita nesimokančio ir nedirbančio jaunimo dalis yra neaktyvūs dėl savo ar artimųjų ligos ar negalios, taip pat į šią grupę patenka ir tie jauni asmenys, kurie įgiję tam tikrą išsilavinimą mokosi savarankiškai ir nedalyvauja švietimo sistemoje (Mascherini et al., 2012). Nedalyvaudami darbo rinkoje ir/ar švietimo sistemoje jauni asmenys netobulina savo gebėjimų įsidarbinti (*angl. employability*), todėl potencialiai patiria didesnę bedarbystės ir socialinės atskirties riziką. Lietuvoje jaunimo, kuris nedirba ir nesimoko, nedalyvauja mokymuose sąvoka apibrėžiama taikant du pagrindinius kriterijus: 1) tai bedarbiai asmenys, kurie nedalyvauja švietime bei mokymuose, bet aktyviai ieško darbo ir galėtų pradėti dirbti nedelsiant ir 2) neaktyvūs asmenys, kurie nedalyvauja švietime ir mokymuose ir neieško darbo, nėra įvardinti kaip bedarbiai (Jaunimo garantijos, 2016). Jaunimo nedarbas ir jaunimas, kuris nedirba ir nesimoko, nedalyvauja mokymuose – tarpusavyje labai susijusios sąvokos, tačiau šie rodikliai atskiria ekonomiškai aktyvius ir neaktyvius jaunus asmenis. 2016 m. Europos statistikos agentūros duomenimis, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių asmenų Lietuvoje buvo apie 80–90 tūkst. Eurostato pateiktamų duomenų pagrindu apie NEET jaunimą skirtingose amžiaus grupėse (20–24 ir 25–29 m.), matome, kad, dalis jaunimo, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose sudaro nuo 11,1 proc. iki 25,5 proc. Pastaruoju metu abiejose amžiaus grupėse pastebima nedirbančių, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių asmenų dalies mažėjimo tendencija. Šis komentuojamas rodiklis buvo žemiausias 2007 metais ir siekė (11,1 proc. 20–24 m. ir 16,5 proc. 25–29 m.) (4 pav.).

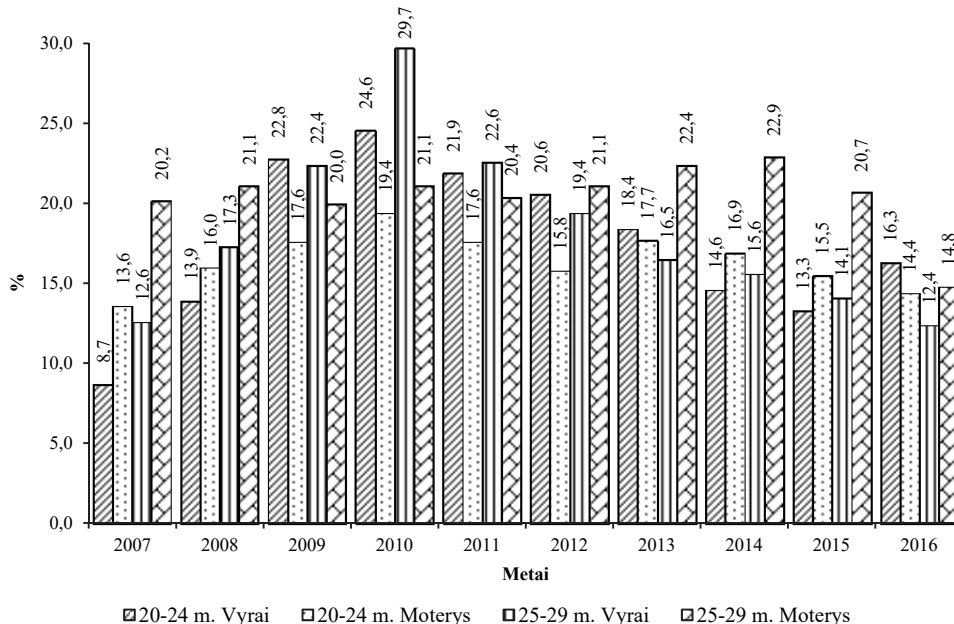
4 pav. Nedirbantis ir nesimokantis jaunimas Lietuvoje 20–24 ir 25–29 m. amžiaus grupėse 2007–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Analizuojant nedirbančio, nesimokančio ir nedalyvaujančio mokymuose jaunimo situaciją pagal amžių ir lytį, matome, kad 2016 m. didžiausią dalį nedirbančio, nesimokančio ir nedalyvaujančio mokymuose jaunimo sudarė 20–24 m. amžiaus moterys ir 25–29 m. amžiaus vyrai. Didžiausia dalis nedirbančio, nesimokančio ir nedalyvaujančio mokymuose jaunimo fiksuota 2010 m. pokriziniu laikotarpiu, kai 25–29 m. amžiaus grupėje beveik trečdalis vyrų nedirbo, nesimokė ir nedalyvavo mokymuose (5 pav.).

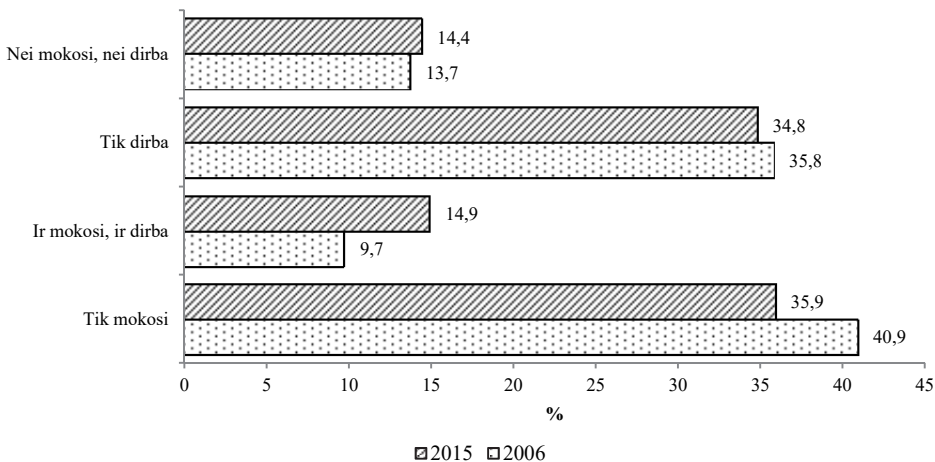
5 pav. Nedirbantis ir nesimokantis jaunimas Lietuvoje 20–24 ir 25–29 m. amžiaus grupėse pagal lytį, 2007–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Apibendrinant jaunimo dalyvavimo švietimo sistemoje ir darbo rinkoje tendencijas, pažymėtina, jog 20–24 m. amžiaus grupėje Lietuvoje nuo 2006 m. mažėja jaunimo, kuris tik mokosi (6 pav.), o jaunimo, kuris ir mokosi, ir dirba, priešingai – daugėja.

6 pav. Jaunimo dalyvavimas švietimo sistemoje ir darbo rinkoje Lietuvoje 20–24 amžiaus grupė 2006–2015 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Sėkmingesnio bei efektyvesnio jaunimo perėjimo į darbo rinką Lietuvoje siekiama įgyvendinant jaunimo garantijų iniciatyvą. Ši iniciatyva pradėta įgyvendinti Lietuvoje nuo 2014 m. ir labiausiai orientuojasi į nedirbantį, nesimokantį ir mokymuose nedalyvaujantį jaunimą. Tikslas yra suaktyvinti kuo daugiau jaunimo per kuo trumpesnę laikotarpį. Visiems jauniems asmenims iki 29 metų amžiaus per keturių mėnesių laikotarpį, netekusiems darbo ar po studijų baigimo, yra galimybė pasinaudoti šia iniciatyva. Šią iniciatyvą įgyvendina partnerių tinklas, t. y. ministerijos, verslas, darbdaviai, darbuotojai bei jaunimo organizacijų atstovai. 2016 m. Lietuvoje buvo Europos socialinio fondo lėšomis finansuojamų projektų, skirtų nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui iki 29 metų, „Atrask save“ ir „Naujas startas“.

Išvados

Mokslinės literatūros analizės pagrindu galima teigti, jog daugumoje mokslinių tyrimų perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžiamas kaip laikotarpis nuo jaunimo pasitraukimo iš švietimo sistemos (įgijus atitinkamą išsilavinimą arba nebaigus mokymosi / studijų) iki pirmojo nuolatinio ir tinkamo darbo suradimo. Vakarų Europos šalyse moksliniai tyrimai jaunimo perėjimo tematika išsiskiria nuoseklumu, tiriamų tematikų gausa ir įvairove. Deja, Lietuvoje bei Rytų ir Vidurio šalyse šios tematikos tyrimai fragmentiški, neišsamūs ir t. t. Lietuvoje labai trūksta nuoseklesnių jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tyrimų, kurie vykdytų nuolatinę situacijos stebėseną, būtų

atliekama kompleksinė analizė, formuojamos pagrįstos rekomendacijos socialinei politikai bei ugdymo turiniui.

Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – sudėtingas reiškinys, sąlygojamas makro ir mikro veiksnių, t. y. demografinių rodiklių, darbo rinkos struktūros ir kt. Pereidamas iš švietimo sistemos į darbo rinką jaunimas susiduria su įvairaus pobūdžio sunkumais bei problemomis. Kliūtis sklandžiam jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką sukuria ir daugybė kitų veiksnių, t. y. įgyto išsimokslinimo, kvalifikacijų neatitikimas darbo rinkos poreikiams, jaunų asmenų profesinių ir praktinių įgūdžių stoka, mažėjanti aukštojo mokslo diplomo reikšmė, šalies ekonominis nestabilumas, žemas atlygis už darbą.

Kaip parodė Europos statistikos agentūros Eurostat'o darbo jėgos tyrimo (Eurostat LFS) statistinių duomenų analizė, 15–24 m. amžiaus jaunimo užimtumo rodikliai gerokai žemesni nei kitų socialinių grupių atstovų. Iš dalies tai gali būti paaiškinta tuo, kad didelė dalis šio jaunimo vis dar mokosi ar studijuoja. Be to, per pastarąjį dešimtmetį mažėjo jaunimo, kuris tik mokosi, ir didėjo dalis tų, kurie tarpusavyje derina mokymąsi / studijas ir darbą. Lietuvos mokslininkų atlikto tyrimo „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (2013) (TRANSMONITOR) duomenimis, vidutiniškai jaunimas pirmąjį darbą arba darbą po mokymosi / studijų baigimo susiranda per pirmuosius tris mėnesius.

Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką kontekste, labai svarbi yra jaunų asmenų grupė, kuri įvardijama kaip nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas. Ši jaunimo grupė integracijos į darbo rinką prasme dažniausiai apibūdinama kaip socialinės rizikos grupė, turinti ribotas įsidarbinimo galimybes, žemą išsimokslinimo lygį bei žemą socialinį ir kultūrinį kapitalą.

Nors pastaruju metu daug diskutuojama dėl aukštojo mokslo diplomo vertės, visgi išsimokslinimas yra neabejotinai svarbus veiksnys, kuris sąlygoja sėkmingesnį perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Pastebima aiški tendencija, kad kuo aukštesnis jaunimo išsimokslinimo lygis, tuo labiau didėja dalyvavimo darbo rinkoje lygis tiek jaunų vyrų, tiek jaunų moterų populiacijoje.

Literatūra

- Barnett, R. (2009). *The Idea of Higher Education*. London: The Society for Research in Higher Education and Open University Press.
- Beresnevičiūtė, V., Poviliūnas, A. (2007). Magistrų integracija į darbo rinką: magistrantūros studijų absolventų sociologinės apklausos analize. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 1 (19), 88–103.
- Brazienė R., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U. (2013). Youth not in Education, Employment or Training in Lithuania: Subjective Evaluation of Experiences and Possibilities in the Labour Market. *Socialiniai mokslai* 81(3): 55–64.
- Brazienė, R., Merkys, G. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai. *Filosofija. Sociologija*, 24 (2), 82–91.
- Brazienė, R., Dorelaitienė, A. (2012). Transition of Youth from Education to the Labour Market: The Case of Lithuania. *Socialiniai mokslai*, 3 (77), 30–40.

- Brzinsky-Fay, Ch., Solga, H., (2016). "Compressed, Postponed, or Disadvantaged? School-to-Work-Transition Patterns and Early Occupational Attainment in West Germany". In: Research in Social Stratification and Mobility, Special Issue "School-to-Work Transitions across Time and Place. Patterns, Socioeconomic Achievement, and Parenthood", edited by Marlis Buchmann / Heike Solga, S. 21–36.
- Brzinsky-Fay, Chr. (2013). The Measurement of School-to-Work Transition as Processes. About Events and Sequences. In: European Societies. Prieiga internete: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14616696.2013.821620>.
- Brzinsky-Fay, Chr. (2011). What Difference Does It Make? The Outcome Effects of the European Employment Strategy on the Transition from Education to Work. In: *German Policy Studies*, Vol. 7, No. 1, p. 45–72.
- Brzinsky-Fay, Chr. (2008). Get the Balance Right. Risk and Flexibility in School-to-Work Transition Sequences. In: Peter Ester/Ruud Muffels/Joop Schippers/Ton Wilthagen (Eds.): *Innovating European Labour Markets. Dynamics and Perspectives*. Cheltenham/Northampton, MA: Edward Elgar, S. 275–296.
- Buchholz, S., Blossfeld, H. P. (2012). Changes in the economy, the labor market, and expectations for the future: what might Europe and the United States look like in twenty-five years? *New directions for youth development*, vol. 135, pp. 17–26.
- Buchholz, S., Kolb, K., Hofäcker, D., Blossfeld, H. P. (2011). Globalized labour markets and social inequality in Europe: theoretical framework. In Blossfeld, H. P.; Buchholz, S.; Hofäcker, D.; Kolb, K. (eds.) *Globalized labour markets and social inequality in Europe*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 3–24.
- Bukodi, E., Ebraliđze, E., Schmelzer, P., Blossfeld, H. P. (2008). Struggling to become an insider: does increasing flexibility at labor market entry affect early careers? A theoretical framework. In Blossfeld, H. P.; Buchholz, S.; Bukodi, E.; Kurz, K. (2008). (eds.) *Young workers, globalization and the labor market: comparing early working life in eleven countries*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 3–28.
- Bourdieu, P. (1973). Cultural reproduction and social reproduction. In R. Brown (Ed.), *Knowledge, education and cultural change* (pp. 71–112). London: Tavistock.
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms of Capital." In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by John G. Richardson, 241–258. New York: Greenwood Press.
- Elder, S. (2009). ILO school-to-work transition survey: A methodological guide. Module 5, Disseminating survey results. P.21.
- Green, A.E., Owen, D.W., Wilson, R. (2001). Regional Differences in Labour Market Participation of Young People in the European Union. *European Urban and Regional Studies* 8(4), pp. 297–318.
- Hannan, D., Raffé D., Smyth, E. (1996). Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework, p. 3–5. Prieiga internete: http://www.econ.upf.edu/~montalvo/sec1034/school_work_ocde.pdf.
- International Labour Organization, (2009). ILO school-to-work transition survey: a methodological guide. Geneva.
- International Labour Organization, (2012). The youth employment crisis: time for action. International Labour Conference, 101st Session, Geneva, p. 22–23.

- Marchetti, M.P., Light, T.S., Feliciano, J., Armstrong, T.W., Hogan, Z., Moyle, P.B. (2001). Physical Homogenization and Biotic Homogenization in Aquatic Systems. In: Biotic Homogenization: The Loss of Diversity Through Invasion and Extinction (Eds J.L. Lockwood and M.L. McKinney): 259–278. Kluwer Academic Publishers: New York.
- Matsumoto, M., Elder, S. (2010). Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys Employment Sector. Employment Working Paper No. 51. Geneva, p. 4–5.
- Mills, M., Blossfeld, H.P., Buchholz, S., et al. (2008). Converging divergences? An international comparison of the impact of globalization on industrial relations and employment careers. *International sociology*, vol. 23, pp. 561–595.
- Müller, W., Shavit, Y. (1998). An Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in thirteen Countries”, in *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, eds. Y. Shavit and W. Muller. Oxford: Clarendon Press, 1–48.
- Karamessini, M. (2010). Transition strategies and labour market integration of Greek university graduates. *Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe, GreeSE Paper No 32*.
- Leonavičius, V., Rutkienė, A. (2010). Aukštojo mokslo sociologija. Studijų pasirinkimas ir vertinimas. Kaunas: VDU leidykla.
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2008). Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. *Ekonomika*, 82, 147–163.
- Pocius, A. (2012). Gydytojų mobilumas bei jų integracijos darbo rinkoje tendencijų raida ekonomikos pakilimo/nuosmukio sąlygomis. *Filosofija. Sociologija*, 23 (2), 164–171.
- Saar, E., Unt, M. et al. (2008). “Transition from Educational System to Labour Market in the European Union: A Comparison Between New and Old Members”, *International Journal of Comparative Sociology* 49. p.p. 31–59.
- Semboja, H. (2007). The youth employment in East Africa: an integrated labour market perspective. *African integration review* 1(2), p. 1–24.
- Versnel, J. et al. (2011). International and National factors affecting school-to-work transition for at-risk youth in Canada: an integrative review. *The Canadian Journal of Career development*, 10 (1), p. 21–31.
- Viešosios politikos ir vadybos institutas (2010). Studijų rezultatų kokybė: universitetų absolventų integracijos darbo rinkoje tyrimas. Vilnius. Prieiga internete: <http://www.vpvi.lt/assets/Ataskaitos/tyrimas.pdf>.
- Turek, K., Perek-Bialas, J. (2013). "The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: example of Poland", *Employee Relations*, Vol. 35 Issue: 6, pp.648-664, <https://doi.org/10.1108/ER-04-2013-0039>.

YOUTH TRANSITION FROM EDUCATION TO THE LABOUR MARKET

Rūta BRAZIENĖ

Labour Market Research Institute of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: ruta.braziene@dsti.lt

Summary. This article analyzes the transition of Lithuanian youth from education to the labor market. Over the past decades, the situation of young people in the labor market has deteriorated at the global, regional or country levels. Young people are one of the most vulnerable social groups in the labor market. This article discusses the concept and theoretical aspects of the transition from education to the labor market. For the empirical analysis the data of the Eurostat Labor Force Survey (Eurostat LFS) and the research carried out by Lithuanian researchers "The transition of Lithuanian youth from education system into the labor market: the system of monitoring" (2013) (TRANSMONITOR) were used. The length of the transition from education to the labor market, the trends of participation in the educational system and the labor market, the situation of young people that are not in employment, education and training were analysed.

Keywords: youth, labour market, youth transition from education to the labour market.

DARBO TEISĖS POKYČIAI LIETUVOJE

Tomas DAVULIS

Vilniaus universiteto Teisės fakultetas

Saulėtekio al. 9, LT-10222 Vilnius

El. paštas: tomas.davulis@tf.vu.lt

Santrauka. Straipsnis skirtas 2016 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso, kuris naujai ir visapusiškai imasi reguliuoti darbo santykius Lietuvoje, analizei. Naujojo Darbo kodekso nuostatos tiriamos keliais pjūviais – kaip naujasis reguliavimas didina darbo santykių lankstumą darbdaviams ir saugumą darbuotojams, kaip didina darbo teisės efektyvumą, kaip stiprina savireguliaciją ir socialinį dialogą. Pradėjus taikyti kodeksą, turėtų padidėti šalies darbdavių konkurencingumas, nes didinamas darbdavių lankstumas atleidžiant darbuotojus iš darbo, sudarant terminuotas sutartis, skirstant darbo laiką. Šių naujovių įtaka darbuotojų interesams kompensuojama ne tik pasitelkiant užimtumo ir socialinio draudimo priemones, tačiau ir kuriant platesnę darbuotojų darbo teisių sistemą, užtikrinant efektyvesnę pažeistų teisių gynimo procedūrą. Analizuojamas ir darbuotojų atstovavimo modelio pokytis, suteikiantis daugiau galimybių profesinėms sąjungoms kolektyviai derėtis dėl algų ir kitų pagrindinių darbo sąlygų, ir darbo tarybų vaidmuo keičiant socialinio dialogo kultūrą įmonės lygmenyje.

Raktažodžiai: darbo teisė, pokyčiai, refoma, rekodifikacija, darbuotojų teisės, eralizavimas, darbo rinka, libsocialinis dialogas, kolektyvinės derybos.

Įvadas

Darbo teisė priskiriama dinamiškoms teisės šakoms – lyginant tai, kaip dažnai keičiamas teisinis reguliavimas darbo santykiuose ir baudžiamojoje ar civilinėje teisėje, matyti, kad pastarosios pasižymi daug didesniu stabilumu, atsparumu pokyčiams. Viena vertus, darbo pasaulis itin sparčiai kinta dėl besikeičiančių darbo sąlygų ar žmogaus teisių gynimo paradigmos, kita vertus – šioje srityje kaip niekur kitur gąjį politinių sprendimų įtaka – socialinės ar liberalios ideologijos ryškiausiai pasireiškia per socialinės politikos įgyvendinimą, į kurį aktyviai įtraukiami ir rinkėjai. Liberalios darbo rinkos reformos rinkos ekonomikos šalyse gali būti suvokiamos ir kaip atsakas finansinėms ir ekonominėms krizėms (Clauwaert ir Schömann, 2012), kai vietos darbdavių kaštai, susiję su darbuotojų atleidimu, darbo sąlygų keitimu ir nacionalinių įmonių konkurencingumu mažinami darbuotojų garantijų sąskaita. 2016–2017 m. darbo teisės reforma Lietuvoje vykdyta daug platesnės darbo rinkos reformos, vadinamojo „socialinio modelio“, apimančio ne tik darbo santykių, bet ir užimtumo politikos, socialinio draudimo sistemos reviziją²⁸, pagrindu. Šių trijų socialinės politikos

²⁸ Žr. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonė „Viešųjų politikų reformų skatinimas“. Projektas „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“. Prieiga internete: <http://www.socmodelis.lt/apie-projekta-2/>, žiūrėta 2017 m. birželio 20 d.

„banginių“ susiejimas davė impulsą ne tik atskirų darbo rinkos reformų koordinavimui, bet iš esmės nulėmė ir Darbo kodekso projekto sukūrimą ir jo patvirtinimą.

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – 2016 m. Darbo kodeksas)²⁹, kuris pakeitė 2002 m. birželio 4 d. priimtą Darbo kodeksą (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas). Naujasis teisės aktas iš naujo kodifikavo visą darbo teisės šaką, tai yra teisės normas, reglamentuojančias darbo sritį ir glaudžiai su ja susijusius visuomeninius santykius. Tokio visaapimančio pobūdžio reformos yra gana retas reiškinys Vakarų Europoje, kur dėl per didelių ideologinių, politinių, koncepcinių skirtumų ir giliai įsišaknijusių tradicijų priimti kodifikuotą teisės aktą labai sudėtinga. Rytų Europos valstybėms transformuojantis iš planinės į rinkos ekonomiką, darbo teisės pokyčiai buvo gausūs ir esmingi. Dauguma naujųjų Rytų Europos demokratijų priėmė visiškai naujus kodeksus (Slovakija (2001 m.), Slovėnija (2002 m.), Latvija (2002 m.), Rumunija (2003 m.), Estija (2008 m.)), tačiau kai kuriose šalyse buvo likta prie socialistiniais metais priimtų kodeksų, kurie modernizuoti nesuskaitomomis pataisomis ir šiandien išlaikomi tik dėl intensyvios spragas užpildančios teismų praktikos (Čekija (1965 m. priimtas kodeksas), Lenkija (1974 m. priimtas kodeksas), Bulgarija (1986 m. priimtas kodeksas)) (Gyulavári, 2017).

Su 2016 m. Darbo kodekso įsigaliojimu siejami esminiai Lietuvos darbo teisės pokyčiai. Darbo santykių dalyje socialinio modeliu siekta didinti Lietuvos darbo jėgos konkurencingumą, įtvirtinti lankstumą ir saugumą darbo santykiuose, mažinti šešėlių darbo santykiuose, subalansuoti esamas socialines garantijas; skatinti įvairesnes darbo formas, šalinti reguliavimo spragas ir trūkumus, mažinti administracinę naštą ir biurokratizmą. Šių tikslų realizavimas ir lėmė naujojo Darbo kodekso nuostatas, kurias analizuosime keliais pjūviais – kaip naujasis reguliavimas didina darbo santykių lankstumą darbdaviams ir saugumą darbuotojams, kaip didina darbo teisės efektyvumą, kaip stiprina savireguliaciją ir socialinį dialogą. Kaip tik šiose srityse ir laukiami darbo santykių pokyčiai artimiausioje ateityje.

1. Darbo santykių lankstumas darbdaviams

Vienu iš darbo teisės rekodifikavimo prioritetinių tikslų buvo įvardinamas darbo santykių lankstumas. Lankstumas yra ir vienas iš elementų vadinamosios lankstisaugos (angl. *flexicurity*) (Mačernytė-Panomariovienė, 2011), debatus dėl kurios pradėjo Europos Komisija (Europos Komisija, 2007), ir yra siejamas su keliomis normų grupėmis – atleidimo iš darbo, darbo ir poilsio laiko, darbo santykių keitimo, darbo sutarčių rūšių ir kt. Daugelyje valstybių vykusių darbo teisės reformų tikslas – artėti prie vadinamojo daniškojo *flexicurity* modelio, pasižyminčio silpna darbuotojo apsauga atleidimo iš darbo atveju, tačiau dosnia išmokų sistema ir lengvesnėmis naujo darbo paieškos galimybėmis. Tad ir reformavimo metu paprastai pirmiausia siekiama peržiūrėti atleidimo iš darbo teisinį reguliavimą, siekiant subalansuoti atleidimo iš darbo kaštus, lyginant juos su kitų valstybių

²⁹ TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.

praktika, pasveriant teikiamų teisinių garantijų atskiroms asmenų grupėms pagrįstumą. Įgyvendinant socialinį modelį, pirmą kartą sąmoningai pasirinktas kelias susieti atleidimo iš darbo reguliavimo liberalizavimą su „pagalvės“ funkciją atliekančiomis priemonėmis užimtumo politikoje ir socialiniame draudime – sukurtas Ilgalaikio darbo išmokų fondas, vietoje darbdavio mokantis darbuotojams išmokas atleidimo atveju, liberalizuotos sąlygos nedarbo socialinei išmokai gauti, didėja šios išmokos dydis, terminuotoms sutartims taikomas dvigubas nedarbo socialinio draudimo tarifas ir pan.

Šiame straipsnyje lankstumą analizuosime per kelis institutus – atleidimo iš darbo kaštus, darbo sutarčių rūšis, darbo laiką. Svarbiausi 2016 m. Darbo kodekse numatyti pokyčiai susiję su atleidimo iš darbo išlaidomis, siekiant jas sulyginti su dėl tų pačių užsienio investuotojų dėmesio konkuruojančiomis kaimynėmis valstybėmis. Nors 2002 m. Darbo kodeksas nustatė pakankamai ilgus įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminus ir dosnias išmokas, šios praktiškai neveikdavo (pavyzdžiui, 2008–2009 metais finansų ir ekonominės krizės sąlygomis, didžioji dauguma darbuotojų darbo vietas paliko negaudami išeitinės išmokos, o savo iniciatyva arba šalių susitarimu (Mačiulaitis, 2013)). Pagal naują reguliavimą, tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, įspėjimo laikotarpis vietoje buvusių 2 arba 4 mėnesių sutrumpintas iki vieno mėnesio (jei darbo santykiai truko mažiau nei vienerius metus – dviejų savaitių)³⁰. Atleistiems iš darbo darbuotojams vietoje buvusios 1–6 jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio darbdavys privalės sumokėti dviejų darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jei darbo santykiai truko trumpiau nei vieneri metai – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoką (2016 m. Darbo kodekso 57 str. 7–8 d.)³¹. Tačiau už ilgalaikį darbą įmonėje darbuotojui priklausytų papildoma iki trijų algų išmoka, mokama iš naujai sukuriama Ilgalaikio darbo išmokų fondo³², į kurį būtų mokamos visų darbdavių įmokos. Specialaus fondo sukūrimą šioms išmokoms reikėtų vertinti teigiamai – nemaža dalis neperspektyvios ar nepasiteisinusios darbo vietos naikinimo kaštų neapsunkins įmonių ir nemažins paskatų kurti naujas perspektyvias darbo vietas sparčiai besikeičiančioje ir konkurencingoje aplinkoje. Kita vertus, išmokų sistema neturi sudaryti prielaidų piktnaudžiavimui pradinėje tokio fondo veikimo stadijoje, kurioje, tikėtina, išmokos viršys fondo pajamas.

³⁰ Latvijoje įspėjimo laikotarpis taip pat siekia vieną mėnesį, o Estijoje jis diferencijuojamas – 15 kalendorinių dienų, jei darbuotojo nepertraukiamo darbo stažas neviršija vienerių metų, 30 kalendorinių dienų – jei stažas yra nuo vienerių iki penkerių metų, 60 kalendorinių dienų – jei stažas siekia nuo penkerių iki dešimt metų, ir 90 kalendorinių dienų – jei stažas siekia daugiau kaip 10 metų. Lenkijoje apie darbo sutarties nutraukimą įspėjama prieš dvi savaites, jei darbuotojo stažas mažesnis nei 6 mėnesiai, prieš vieną mėnesį, jei stažas siekia nuo 6 mėnesių iki 3 metų, ir prieš tris mėnesius – jei darbo stažas siekia 3 metus.

³¹ Latvijoje išeitinės išmokos dydis priklauso nuo nepertraukiamojo stažo įmonėje – 1 vidutinis darbo užmokestis už laikotarpį iki penkerių metų, du – už laikotarpį nuo 5 iki 10 metų, trys – už laikotarpį nuo dešimt iki dvidešimt metų ir keturi – už laikotarpį didesnę nei 20 metų. Estijoje darbdavys moka vieno mėnesio darbo užmokesčio išeitinę išmoką, tuo tarpu Draudimo nuo nedarbo fondas sumoka išeitinę išmoką, jei darbo stažas siekia penkerius metus, ir dviejų darbo užmokesčių išmoką, jei darbo stažas siekia daugiau kaip 10 metų. Lenkijoje išeitinė išmoka siekia vieno mėnesio darbo užmokesčių, jei darbuotojas dirba darbdaviui trumpiau nei dveji metai, dviejų mėnesių darbo užmokesčius – jei dirba nuo 2 iki 8 metų, ir trijų mėnesių darbo užmokesčius – jei dirba daugiau kaip 8 metus.

³² 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas Nr. XII-2604. TAR, 2016-09-19, Nr. 23708.

Be to, kad naujajame Darbo kodekse darbdaviams suteikta papildoma galimybė atleisti darbuotojus tais atvejais, kai suprastėja darbuotojo veiklos rezultatai (2016 m. Darbo kodekso 57 str. 5 d.), papildomai įteisintas naujas atleidimo iš darbo pagrindas „darbdavio valia“, kas suteikia teisę darbdaviui atsisakyti darbuotojo, įspėjus prieš tris darbo dienas ir sumokėjus šešių mėnesinių darbo užmokesčių išeičių išmokas (2016 m. Darbo kodekso 59 str.). Vėlgi šio straipsnio taikymas kels praktinių sunkumų, nes atleidimas iš darbo turės būti pagrįstas priežastimis, nenurodytomis įstatyme. Darbo ginčų komisijų ir teismų praktika parodys, ką reikėtų laikyti tokiomis priežastimis.

Didelis potencialas lanksčiai reaguoti į ekonominius pokyčius slypi atskirų darbo sutarčių rūšių išskyrimo ir specialių normų joms numatyme. Šalia jau žinomų darbo sutarčių rūšių (neterminuota, terminuota, laikinojo įdarbinimo³³) 2016 m. Darbo kodeksas numato eilę visiškai naujų – pameistrystės³⁴, projektinio darbo³⁵, darbo vietos dalinimosi³⁶, darbo keliems darbdaviams sutartis³⁷. Specialios taisyklės dėl šių sutarčių sudarymo, vykdymo ir nutraukimo gali padidinti tikimybę, kad darbo rinkos dalyviai pasirinks teisingą, jiems tinkamą ir skaidrų sprendimą formuodami savo teises ir pareigas darbo santykiuose. Didžiausių lankstumo galimybių, tikėtina, bus pasiekta palengvinus terminuotų darbo sutarčių sudarymą – naujajame Darbo kodekse terminuotos sutarties sudarymui nebereikalaujamas objektyvus pagrindas (darbo laikinumas arba įstatyminė išimtis), tačiau tokių sutarčių nuolatinio pobūdžio darbams įmonėse negali būti daugiau kaip 20 procentų, o jų bendra trukmė neturi viršyti dviejų metų (įskaitant iki vieno mėnesio trukmės laikotarpius tarp paėliui einančių sutarčių). Tokiu reguliavimu šiek tiek priartėsime prie Vakarų Europos valstybių ir kaimyninės Lenkijos, kuriose Europos Sąjungos direktyva 1999/70 dėl terminuotųjų sutarčių perkelta labai liberaliai. Lietuvoje terminuotų darbo sutarčių (kaip ir laikinojo darbo sutarčių) skaičius yra toks mažas³⁸, kad net ir šių netipinių darbo formų plėtra nenulems pavojingos darbo rinkos segmentacijos ir prekariato.

³³ 2016 m. Darbo kodekse atsisakoma antraeilių pareigų sutarties, o sutartis dėl papildomo darbo įvardinama ne kaip darbo sutarties rūšis, o kaip jau sudarytos darbo sutarties papildoma sąlyga.

³⁴ Ši terminuota sutartis sudaroma priimant į darbą asmenį, siekiantį darbo vietoje įgyti profesijai reikalingą kvalifikaciją ar kompetencijų pameistrystės mokymo organizavimo forma. Sutarties privalumu laikytina galimybė įdarbinti pameistrių nepriklausomai nuo formalaus profesinio rengimo santykių, o darbdavius skatinti sudaryti tokias sutartis su darbo ieškančiais asmenimis turi suteikiama galimybė atlyginti savo patiriamas išlaidas, skiriamas tam iki 20 procentų pameistrinio darbo užmokesčio dydžio (2016 m. Darbo kodekso 81, 83 str.).

³⁵ Projektinio darbo sutartis yra terminuota darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkciją konkrečiam projekto rezultatui pasiekti, dirbdamas savo nustatytu darbo laiko režimu darbovietėje arba už darbovietės ribų, o darbdavys įsipareigoja už tai sumokėti sulgytą atlyginimą (2016 m. Darbo kodekso 89 str.).

³⁶ Darbo vietos dalijimosi sutartimi du darbuotojai gali susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos dalijimosi, neviršydami vienam darbuotojui nustatytos maksimaliosios darbo laiko normos. Tokį palankų darbo organizavimą darbdavys privalo suteikti, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, darbuotojams, auginančio vaikus (2016 m. Darbo kodekso 93 str.).

³⁷ Darbo keliems darbdaviams darbo sutartyje vietoj vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių, kuriems savo darbo metu darbuotojas atliks darbuotojas (2016 m. Darbo kodekso 96 str.).

³⁸ Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos duomenimis 2015 m. Lietuvoje terminuotų darbo sutarčių dalis yra labai maža ir sudaro 2,1 proc. visų darbo sutarčių. Tik Rumunijoje ši dalis yra mažesnė (1,4 proc.). Estijoje ji sudaro 3,5 proc., Latvijoje 3,8 proc., Čekijoje 10,5 proc., o Lenkijoje 28 proc., Nyderlanduose 20 proc., Švedijoje 17 proc., Slovėnijoje 18 proc.

Pokyčiai darbo laiko srityje turėtų priartinti Lietuvos įmones prie Europos Sąjungos šalyse priimtų darbo laiko ir jų apskaitos standartų. Reikia turėti omenyje, kad Lietuva paveldėjo išsamų ir griežtą darbo ir poilsio laiko reglamentavimą, kuris iš esmės buvo skirtas didelėms įmonėms. Pavyzdžiui, 2002 m. Darbo kodeksas darbo laiką riboją 40 valandų per savaitę arba 48 val., įskaitant viršvalandžius, o viršvalandžius buvo leidžiama dirbti tik ypatingais atvejais ir tik 4 val. per dvi dienas arba 120 valandų per metus. Teisės normos leido tik retus nukrypimus nuo standartinių 8 valandų per dieną ir penkių darbo dienų per savaitę taisyklių, nors Europos Sąjungos direktyva 2003/88 šiuo požiūriu numato daug didesnes galimybes.

Prie minėtos direktyvos standartų priartėta naujajame Darbo kodekse. Jame aprašytos prieš tai tik teoriškai vartotos naujos sąvokos – darbo laiko norma (laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, ne ilgesnė kaip 40 valandų per savaitę) ir darbo laiko režimas, kuriame ši norma paskirstoma per darbo dieną, savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį ir kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. 2016 m. Darbo kodekso 114 straipsnis atkartoja direktyvos nuostatas, numatydamas, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip 48 valandos. Tai leidžia išdėstyti darbuotojų darbo valandas žymiai lanksčiau, sudarant darbo (pamainų) grafikus taip, kad nepažeistų naujojo maksimaliojo 52 valandų per savaitę suminėje darbo laiko apskaitoje ir 12 valandų per dieną limitą, neįskaitant viršvalandžių. Siekiant, kad šalys neslėptų viršvalandžių, nustatytas laisvesnis viršvalandžių režimas, ribojant juos iki 8 valandų (asmens sutikimu – 12 valandų) per savaitę ir 180 valandų per metus.

Viena iš Darbo kodekso naujovių – padidėjusi darbo santykių reguliavimo diferenciacija, atliepiant išaugusią verslo formų, verslo subjektų, darbo formų įvairovę. Tradiciškai bendrumas ir diferenciacija laikomi vienais iš pagrindinių darbo teisės principų (Nekrošius, 2013), tačiau 2002 m. Darbo kodeksas nepakankamai juos išreiškė. Pavyzdžiui, įstatymų leidėjas darbo santykių reguliavimo nediferencijavo pagal darbdavio įmonės dydį. Kitaip tariant, tiek vieną ar kelis darbuotojus įdarbinantis darbdavys-fizinis asmuo, tiek ir didelė įmonė iš esmės turėjo laikytis tokių pačių tiek materialinių, tiek ir procedūrinių pareigų darbuotojų atžvilgiu. 2016 m. Darbo kodeksas nustato kiek skirtingas pareigas darbdaviams, priklausomai nuo jo įdarbinamų darbuotojų skaičiaus, taip palengvindamas smulkių ir vidutinio dydžio darbdavių pareigas – didesnėse įmonėse iš darbdavio reikalaujama papildomų pareigų įgyvendinimo, o mažesnėse – pareigų apimtis mažinama. Pavyzdžiui, įmonėms, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, kyla nauja pareiga priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės, darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemonės (2016 m. Darbo kodekso 26 str. 6 d., 27 str. 7 d.). Darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, privalo inicijuoti darbo tarybų steigimą, sukurti ir patvirtinti darbo apmokėjimo sistemas

(2016 m. Darbo kodekso 169 str. 1 d., 140 str. 3 d.). Kita vertus, labai smulkiems darbdaviams (darbdaviams, turintiems mažiau nei 10 darbuotojų) sumažėja administracinė našta ir suteikiama galimybė netaikyti normų, susijusių su kasmetinėmis darbuotojų atostogomis, pareiga pranešti apie pamainų grafikus, kai kuriomis atleidimo iš darbo procedūromis ir kt. (2016 m. Darbo kodekso 110 straipsnis).

2. Darbo santykių saugumas darbuotojams

Anot R. Blanpain, *flexicurity* yra magiškas žodis, dėl kurio visi sutaria, tačiau kurio turinys ir įgyvendinimo priemonės dar negarantuoja tikslų pasiekimo (Blanpain, 2007). Ar šios priemonės pasieks savo rezultatus priklauso ne tik nuo jų pagrįstumo, bet ir nuo balansinių instrumentų, kuriais bandoma išlaikyti ar sukurti naują socialinių grupių priešingų interesų pusiausvyrą. Analizuotose lankstumo priemonėse aiški jų naudą gaunanti šalis – darbdavys, todėl kai kurių kritikų teigimu, Lietuva tampa tik dar viena Rytų ir Vidurio Europos valstybe, kuri darbo santykių liberalumo siekia beatodairiškai ir tik darbuotojų teisių sąskaita (Juska ir Woolfson, 2016). Iš tiesų, tokia asimetrija nebūtų tvari ir socialiai orientuota, jei nebūtų sukurtos kompensuojančios ir balansą atstatančios darbuotojų apsaugos priemonės. Šių priemonių paskirtis gali būti ne tik kompensacinė (pvz., jau minėta didesnė nedarbo socialinio draudimo išmoka ar nauja išmoka, numatyta pasibaigus terminuotai sutarčiai, papildomos pagal terminuotą sutartį dirbusiojo galimybės užimti laisvą nuolatinę darbo vietą). Darbuotojų teisių gynimas būtinas didinant jų saugumą modernių iššūkių grėsmės akivaizdoje (asmens duomenų ir privataus gyvenimo saugumas, šeimos ir darbo suderinamumas, investicijos į kvalifikaciją kaip sąlygą konkurencingumui darbo rinkoje). Padidinti darbuotojų saugumą galima ir per efektyvesnę esamos apsaugos užtikrinimą, išplečiant darbdavio pareigų apimtį, taikant efektyvesnius individualius ir kolektyvinius darbo teisių gynimo būdus.

2016 m. Darbo kodeksas darbuotojo saugumą sieja su didesnėmis darbuotojo lankstumo galimybėmis ir papildoma nauja apsauga. Nors pačiame kodekse, lyginant su buvusiuoju, galima išskirti bent 60 ir daugiau naujų darbuotojų teisių, ko gero ryškiausiai su lankstisauja siejamos šios naujovės – didesnis darbo atlikimo lankstumas, palankesnis darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimas, darbuotojo kvalifikacijos kėlimo skatinimas, darbuotojo asmenybės sauga. Pirmiausia, krenta į akis naujos darbo teisės nuostatos, kuriomis darbuotojams suteikiamos teisės prašyti keisti bet kurias darbo sutarties sąlygas (2016 m. Darbo kodekso 46 str. 1 d.), gauti nemokamų atostogų ar neapmokamo laiko (2016 m. Darbo kodekso 137 str.), reikalauti dirbti ne visą darbo laiką ar namuose ar dirbti dalijantis darbo vietą su kitu (2016 m. Darbo kodekso 40 str. 3 d., 52 str. 2 d., 93 str. 3 d.). Vienais atvejais, darbdavys įpareigojamas šiuos prašymus apsvastyti, tačiau atskirais atvejais, ypač jei šie prašymai susiję su darbuotojo išsipareigojimais šeimai, jis juos privalo tenkinti arba įrodyti, kad to negali padaryti dėl organizacinių priežasčių arba per didelių pritaikymo kaštų. Šios nuostatos gali būti įvardinamos programinėmis – jos sąlygoja aktyvesnę ir atviresnę dialogą, kooperaciją tarp sutarties šalių pačioms sprendžiant, kaip

turėtų atrodyti darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykis. Jos neturėtų būti laikomos deklaratyviomis, tačiau jų reikšmė ir turinys didžia dalimi priklausys nuo darbo ginčus nagrinėjančių institucijų aktyvumo, sprendžiant su jų praktiniu taikymu susijusius ginčus.

Antra, Lietuvos teisės aktai numato kelias rūšis garantijų, susijusių su darbuotojo darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimu. Darbdavys privalo suteikti ne viso darbo laiko normą darbuotojui dėl jo ar šeimos nario sveikatos būklės, o taip pat to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Naujove laikytina tai, kad darbdavys tokiu pačiu būdu įpareigojamas atstatyti buvusią darbo laiko normą darbuotojo pareiškimu (2016 m. Darbo kodekso 40 str. 5 d.). Mažamečiai darbuotojo vaikai taip pat laikomi svarbia priežastimi, dėl kurios darbdavys turi suteikti galimybę kurį laiką darbuotojui dirbti namuose, ar dalintis darbo vietą (žr. anksčiau). Tikslinių atostogų (motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros, neapmokamų atostogų) normos lieka iš esmės nepakitusios, tačiau įvedama nauja bendra nuostata, pagal kurią darbdavys turi užtikrinti darbuotojų teisę po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (buvusias pareigas) ir teisę reikalauti darbo sąlygų pagerinimo (pirmiausia užmokesčio prasme), kuris taikytas darbovietėje jam nesant (2016 m. Darbo kodekso 131 str. 2 d.).

Darbuotojų kvalifikacijos išlaikymas, didinimas ir universalumas yra būtinos sąlygos šalies darbo rinkos konkurencingumui. Kodekse ne tik skatinamos darbdavio investicijos į darbuotojo kvalifikaciją, įtvirtinant darbuotojo profesinio tobulėjimą, kaip darbo santykių teisinio reguliavimo principą (2016 m. Darbo kodekso 28 str.), tačiau ir aiškiau reglamentuojant susitarimus dėl mokymo išlaidų kompensavimo (2016 m. Darbo kodekso 37 str.) bei nustatant darbdavių papildomą pareigą prisidėti prie darbuotojų pačių pasirinkto asmeninio kvalifikacijos kėlimo. Pagal kodekso 135 straipsnio 2–3 dalių nuostatas, darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti šiose programose, o jei darbo santykiai su darbdaviu tęsėsi ilgiau nei penkerius metus, jiems suteikiama 10 dienų mokymosi atostogų ir ne mažiau kaip pusė darbo užmokesčio už šias atostogas.

Ketvirtoji naujos apsaugos priemonių grupė susijusi su darbuotojo saugojimu nuo naujų ar naujas formas įgaunančių pavojų darbo vietoje – diskriminacijos, asmens duomenų apsaugos pažeidimo, priekabiavimo, persekiojimo ir pan. Iki šiol šie deliktai buvo sprendžiami taikant žmogaus teises ginančias arba civilinės ar kitų teisės šakų normas, kaip antai Lygių galimybių ar Asmens duomenų apsaugos įstatymus. Pavyzdžiui, draudimas diskriminuoti darbe 2002 m. Darbo kodekso normomis reglamentuotas tik fragmentiškai, o didžioji dalis teisinio reguliavimo sukoncentruota Lygių galimybių įstatyme³⁹ ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme⁴⁰, be kurių praktiškai taikyti šio principo Darbo kodekso

³⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

⁴⁰ Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

reguliuavimo srityje neįmanoma. Neatsitiktinai nei Valstybinei darbo inspekcijai, nei socialiniams partneriams lygiateisiškumo darbo santykiuose klausimai nebuvo prioritetiniai, o bylų darbo ginčų komisijose ir teismuose nekildavo. 2016 m. Darbo kodekso 26 straipsnyje jau randamos normos, reglamentuojančios santykį tarp darbo teisės nuostatų ir specialiųjų antidiskriminacinių nuostatų, kurios turi tikslą palengvinti šio principo praktinį įgyvendinimą ten, kur kaip tik ir kyla ginčai ir kur jie realiai sprendžiami – įmonėse, darbo ginčų komisijose ir teismuose. Tikėtina, kad tai padidins šių teisių ir pareigų matomumą, paskatins aktyvesnę pažeistų teisių apsaugą. Šį procesą turėtų inicijuoti 2016 m. Darbo kodekse randamos nuostatos, detalai reglamentuojančios asmens duomenų ir privataus gyvenimo apsaugą (2016 m. Darbo kodekso 27 str.), garbės ir orumo gynimą ir apsaugą nuo psichologinio smurto darbe (2016 m. Darbo kodekso 30 str.) ir kt. Pažangos siekiama ne vien tik per šių normų artikuliaciją darbo teisės aktuose, bet ir per visiškai naujas nuostatas, įpareigojančias darbdavį papildomoms procedūroms. Taip 2016 m. Darbo kodekso 206 straipsnis įpareigoja darbdavį, įdarbinantį vidutiniškai 20 ir daugiau darbuotojų, informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis priimant sprendimus dėl šių vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo dėl darbo apmokėjimo sistemos, dėl naujų technologinių procesų įvedimo tvarkos, dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarkos, dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugą galinčių pažeisti priemonių nustatymo, dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių, dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių, dėl įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo. Darbdaviams, įdarbinantiems bent 20 darbuotojų, privaloma turėti patvirtintą darbo apmokėjimo sistemą ir teikti darbuotojų atstovams duomenis apie darbo užmokesčio dydžio vidurkius pagal profesijų grupes ir lytį, o jei darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50 – patvirtinti ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones (2016 m. Darbo kodekso 140 str. 3 d., 23 str. 2 d., 26 str. 6 d.). Šios priemonės nėra savitikslių – neapsiribojant individualia žmogaus teisių apsauga, jomis siekiama skatinti kolektyvinių darbo santykių dalyvius identifikuoti ir patiems dalyvauti sprendžiant aktualias darbuotojų teisių apsaugos problemas – diskriminacijos apraiškas, asmens duomenų slaptumo pažeidimus ir pan.

3. Darbo teisės efektyvumas

2002 m. Darbo kodekso vykdymas įmonėms kelė didelę nereikalingą biurokratinę naštą, susijusią su popierinių personalo tvarkymo dokumentų rengimu (darbo sutarčių ir jų registracijos dokumentai, priėmimo į darbą, atleidimo dokumentai ar paprasčiausia darbo laiko apskaita, supažindinimo su darbo sąlygomis dokumentai, atleidimo iš darbo dokumentai). Dažnai jų pildymas buvo įmanomas tik ranka ir popieriuje. Naujajame 2016 m. Darbo kodekse didelis dėmesys skiriamas išvengti perteklinio biurokratizmo,

palengvinti modernių technologijų panaudojimą darbo santykiuose, padėti šalims greitai ir nebrangiai praktiškai apginti darbo teises.

Pirmiausia krenta į akis, kad naujajame 2016 m. Darbo kodekse nelieka buvusių „Darbo drausmės“ ir „Materialinės atsakomybės“ skirsnių – vietoje jų numatytas tik „Žalos atlyginimo“ skyrius (kodekso X skyrius), kur reglamentuojamos vienos darbo sutarties šalies padarytos žalos kitai šaliai sąlygos, ribiniai dydžiai ir atlyginimo tvarka. Tai nereiškia, kad sutartimi numatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas šaliai nesukels neigiamų pasekmių – darbo pareigų pažeidimai bus pagrindu nutraukti darbo sutartį ar atsisakyti skirti skatinamojo pobūdžio išmokas (2016 m. Darbo kodekso 58 str. 2–3 d., 142 str. 2 d.). Tai laikytina kitos šalies teises pakankamai užtikrinančiomis priemonėmis, todėl Vakarų tradicijos šalyse nesutinkamos specialiosios atsakomybės rūšys, pvz., materialinė ar drausminė atsakomybė, nėra būtinos. Tai reiškia, kad drausminės nuobaudos nebebus skiriamos, ir bus išvengta ginčų dėl tokių nuobaudų pagrįstumo, o visiškos materialinės atsakomybės sutartys, formalizuojančios materialinių vertybių apskaitą ir suteikiančios darbdaviui lengvesnes žalos išieškojimo iš darbuotojo asmeninio turto galimybes, nebus leidžiamos.

Darbo santykių perteklinio formalizavimo mažinimui arba jo palengvinimui skirtos nuostatos, kurios leidžia neapskaityti standartinio darbo laiko (2016 m. Darbo kodekso 120 str.), nurodo apskaityti kasmetines atostogas ne kalendorinėmis, o darbo dienomis (2016 m. Darbo kodekso 126 str. 2 d.), mažina rašytinių dokumentų atleidimo iš darbo dokumentuose skaičių (2016 m. Darbo kodekso 56 str. 3 d., 64 str. 7 d., 65 str. 1 d. ir kt.⁴¹). Dar didesnio paprastumo tvarkant darbo santykius reikia tikėtis iš bendrosiose nuostatose randamos informacinių technologijų panaudojimo pripažinimo klauzulės, kuria rašytiniam dokumentui prilyginami duomenys, perduoti tarp šalių įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių abiejų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys (2016 m. Darbo kodekso 25 str. 2 d.).

Efektyvus teisių gynimas – neatsiejamas kiekvienos teisės šakos teisinio reguliavimo tikslas, tačiau jis dar aktualesnis tuose santykiuose, kur viena iš šalių yra silpnesnė. Darbo teisės reformos eigoje siekta supaprastinti ir pagreitinti darbo ginčų sprendimo procedūras. Dar 2012 m. padaryti 2002 m. Darbo kodekso pakeitimai⁴² pakeitė ilgus metus gyvavusią neefektyvią individualių darbo ginčų sprendimo sistemą – vietoje įmonėje veikiančių komisijų prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių sukurtos trišaliu pagrindu

⁴¹ Pavyzdžiui, 2016 m. Darbo kodekso 64 str. 7 d. numato, kad sudarytas susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo ar šalies raštu išreikštas sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį automatiškai pabaigia darbo sutartį juose nurodytomis sąlygomis ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

⁴² Valstybės žinios, 2012, Nr. 80-4138.

veikiančios komisijos individualiems darbo ginčams nagrinėti. Naujajame 2016 m. Darbo kodekse šių komisijų kompetencija išauga – jos pirmąją eilę privalomai turi nagrinėti praktiškai visus tiek individualius (išskyrus ginčus su juridinio asmens vadovu), tiek kolektyvinius (išskyrus ginčus dėl streikų ir lokautų teisėtumo) darbo ginčus. Šiems ginčams išnagrinėti skirtas mėnuo, o nagrinėjami jie turi būti nemokamai, nei vienai iš šalių nerizikuojant dėl atmesto prašymo atlyginti kitos šalies patirtas ginčo nagrinėjimo išlaidas. Šios nuostatos, kaip ir kai kurios kitos (darbo ginčų komisijos galimybė skirti baudas darbdaviams už kolektyvinės darbo teisės normų pažeidimus, už darbo ginčų komisijų sprendimo ar darbo arbitražo sprendimo nevykdymą (2016 m. Darbo kodekso 217 str. 2 d., 232 str. 1 d., 242 str. 7 d.)⁴³) siekia užtikrinti darbo teisės veikimą ir galimybę greičiau ir efektyviau apginti savo teises.

4. Savireguliacijos ir socialinio dialogo stiprinimas

Po nepriklausomybės atkūrimo, Lietuva nuolat eksperimentavo sprendama, kas turėtų atstovauti darbuotojams įmonės lygiu. Iš pradžių tokio atstovavimo įgaliojimai buvo suteikti profesinėms sąjungoms ir *ad hoc* renkamiems darbuotojų atstovams, bet 1994 metų pakeitimais vieninteliu darbuotojų atstovu įmonėje tapo įmonės lygio profesinė sąjunga. Pakeitimai, kuriais norėta sustiprinti profesinių sąjungų padėtį, atvedė prie bendro darbuotojų kolektyvinės apsaugos sumažėjimo. Įmonėse, kur profesinės sąjungos neveikė (o tokių įmonių skaičius dėl natūralių priežasčių mažėjo), darbuotojai liko be galimybių vesti kolektyvines derybas ar streikuoti. 2002 m. Darbo kodeksas iš dalies pakeitė darbuotojų atstovavimo modelį – įmonėse, kur profesinių sąjungų nebuvo, sukurta papildoma galimybė pasirinkti tarp dviejų naujų alternatyvų – visų darbuotojų susirinkimas (konferencija) galėjo pavesti šakos profesinei sąjungai atstovauti konkrečios įmonės darbuotojus arba slaptu balsavimu galėjo būti renkama darbo taryba. Darbuotojo atstovo (profesinės sąjungos arba darbo tarybos) kompetencija apėmė visus kolektyvinių darbo santykių aspektus – kolektyvines derybas, streikų skelbimą, darbo tvarkos taisyklių derinimą, dalyvavimą informavimo ir konsultavimo procedūrose, kurios atsirado Lietuvos darbo teisėje dėl Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimų⁴⁴. Toks darbuotojų atstovas įgijo teisę atstovauti visus įmonės darbuotojus, o ne vien tik profesinės sąjungos narius (Davulis, 2007). Profesinių sąjungų (arba darbo tarybų) teisė efektyviai ginti savo narius vis tik buvo ribojama tokį atstovavimą modelį įtvirtinančios principinės nuostatos, kad darbuotojų atstovai ir darbdavys turi pasirašyti sutartį tik tada, jei darbuotojų dauguma patvirtina sutartį (2002 m. Darbo kodekso 62 str. 4 d.). Panašiai buvo apribojama ir teisė streikuoti (2002 m.

⁴³ Atkreiptinas dėmesys, kad socialinio modelio naujasis 2016 m. birželio 21 d. Užimtumo įstatymas (TAR, 2016-07-05, Nr. 18825), numato naują darbdavių – juridinių asmenų – atsakomybę už nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus. Šios atsakomybės nuostatos konkuruos su naujojo Administracinių nusižengimų kodekso (TAR, 2015-07-10, Nr. 11216) normomis, kuriomis administracinė atsakomybė už panašius nusižengimus tenka darbdavių atstovams ir darbuotojams – fiziniams asmenims.

⁴⁴ Direktyva 2002/14 (bendroji darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarka); Direktyvos 98/59 (Kolektyvinių atleidimų direktyva) 2 str., Direktyvos 2001/23 (Verslo perdavimo direktyva) 7 str.

Darbo kodekso 77 str. 1 d.), nors pastarosios atžvilgiu toks reikalavimas netaikytas, jei šakinė profesinė sąjunga inicijuodavo streiką šakos ar regioniniu lygiu.

Tokia situacija buvo per daug problemiška. Profesinių sąjungų skaičius įmonėse ir narystė metams bėgant labai mažėjo⁴⁵, pasitaikydavo konfliktų tarp skirtingų profesinių sąjungų vienoje įmonėje, kolektyvinių sutarčių skaičius ir aprėptis nedidėjo, vis dėlto daugėjo įmonių, kur darbuotojai niekaip nebuvo atstovaujami – darbo tarybos kūrėsi vangiai⁴⁶, naujos informavimo ir konsultavimo teisės buvo praktiškai būdavo beveik neįgyvendinamos.

2016 m. Darbo kodekse tokią situaciją bandoma keisti kartu su darbuotojų atstovavimo sistemos pakeitimu. Naujuoju reglamentavimu įdiegiamas Vakarų Europoje sutinkamas dualistinis darbuotojų atstovavimo modelis, pagal kurį darbuotojų teises ir interesus atstovauja ir profesinės sąjungos, ir renkamieji atstovai – darbo tarybos (įmonėse iki 20 darbuotojų gali būti renkami patikėtiniai). Atskyrus dviejų autonominių organų (profesinių sąjungų ir darbo tarybų) kompetencijas, profesinės sąjungos tampa atsakingos už kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą (atitinkamai jos turėtų teisę ir imtis kolektyvinių veiksmų), o darbo tarybai perduodama tik informavimo ir konsultavimo, dalyvavimo darbdavio sprendimuose darbovietės lygmenyje kompetencija⁴⁷. Funkcinis dualizmas reiškia, kad darbo tarybai draudžiama imtis kolektyvinių derybų dėl darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygų, taip pat ir organizuoti streikus – šios teisės tampa išimtinė profesinių sąjungų kompetencija. Taip panaikinamas Lietuvoje buvęs universalus atstovavimo mandato principas, o atstovavimo kompetencija tampa specifinė ir tikslinė.

Pagrindinės teisės į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė realiai sustiprinamos leidžiant profesinių sąjungų pliuralizmą ir liberalizuojant jų teises imtis kolektyvinių veiksmų. Pirma, profesinė sąjunga turi teisę pati priimti sprendimus dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir streiko – visuotinio darbuotojų susirinkimo pritarimas tam nebereikalingas (2016 m. Darbo kodekso 195 str. 1 d., 245 str. 1 d.). Antra, kolektyvinės sutarties taikymas susiejamas su naryste ja sudariusioje organizacijoje – kolektyvinė sutartis taikoma tik profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, kurios ją

⁴⁵ Lietuvoje tik 8,4 procento darbuotojų yra profsąjungų nariai. Žr. Lithuania: Working life country profile. European Observatory of Working Life. Prieiga internete: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-working-life-country-profile>, žiūrėta 2017 m. kovo 11 d. Pačios profesinės sąjungos, įvairiais duomenimis, yra paplitusios tik 6–8 procentuose visų įmonių.

⁴⁶ Darbo tarybos išrinktos tik 1166 bendrovėse (2014 m. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis). Pagal 2016 m. VDI Elektroninių paslaugų darbdaviams sistemos duomenis, įmonėse, deklarusiose darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, darbuotojų teisėms ir interesams atstovauja šie subjektai – įmonės profesinė sąjunga – 3,5 proc., ekonominės šakos profesinė sąjunga – 0,3 proc., išrinkta darbo taryba ar darbo tarybos funkcijas atlieka darbuotojų atstovas, išrinktas kolektyvo susirinkime, – 27,9 proc. įmonių. Taigi formaliai galimybė vykti socialiniam dialogui buvo beveik 36 proc. įmonių, tačiau tik 8,7 proc. tokių įmonių buvo sudarytos kolektyvinės sutartys. Žr. VDI 2016 m. ataskaita, prieiga internete <https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>, žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.

⁴⁷ Tai galioja su paskutiniame socialinių partnerių derybų Trišalėje taryboje dėl Darbo kodekso raunde pasiekta kompromisine išimtimi – jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas (2016 m. Darbo kodekso 169 str. 3 d.).

sudarė, nariams⁴⁸. Šios taisyklės reiškia, kad tik tiesioginis darbuotojų atstovas (profesinės sąjungos) gali susitarti dėl darbuotojų darbo sąlygų *in favorem* arba *in peius*. Galimybė lanksčiai derinti šiuos du principus užtikrinama per specialią jau minėtą nuostatą, kuri leidžia kolektyvinių sutarčių normomis aukštesnio lygio kolektyvinėse sutartyse nukrypti nuo Kodekse nustatytų minimaliųjų imperatyvių nuostatų (išskyrus maksimalaus darbo laiko, minimalus poilsio laiko, atleidimų ir kt. sąlygas), jei tokiomis nuostatomis pasiekiami darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra (2016 m. Darbo kodekso 193 str. 3 d.). Įtvirtinus lokauto skelbimo galimybę, darbdavių organizacija pirmąkart įgauna teisę imtis kolektyvinių veiksmų, kaip tai numato Europos socialinė chartija.

Taigi 2016 m. Darbo kodeksu kuriama nauja kolektyvinių darbo santykių sistema, kuri yra palankesnė profesinėms sąjungoms įgyvendinti kolektyvines teises – bet kuri profesinė sąjunga turės teisę vesti kolektyvines derybas ir imtis kolektyvinių veiksmų, nepriklausomai nuo jų narių skaičiaus ar darbdavio ar kitos profesinės sąjungos valios. Tai laikytina žingsniu į priekį įgyvendinant tarptautiniuose žmogaus teisių dokumentuose numatytą teisę į kolektyvines derybas ir teisę imtis kolektyvinių veiksmų. Didėjanti profesinių sąjungų kolektyvinių derybų galia leidžia tikėtis realių derybų dėl darbo užmokesčio didinimo ir kitų darbo sąlygų gerinimo kolektyvinėmis sutartimis, kas vis dar išlieka didele Lietuvos darbo rinkos problema.

Kita vertus – kolektyvinių darbo santykių modelio pakeitimai yra skirti sustiprinti kol kas vangiai įgyvendinamas darbuotojų informavimo ir konsultavimo teises. Pirmiausia, kodeksas numato naują pareigą steigti darbo tarybą tose įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 20 darbuotojų (2016 m. Darbo kodekso 169 str. 1 d.), ir informavimo ir konsultavimo teisės tampa išimtinėmis darbo tarybų teisėmis. Antra, kodeksas išplečia informavimo ir konsultavimo teises, kurios papildomai apims visą spektrą darbdavio priimamų sprendimų (darbo taisyklių tvirtinimas, naujų technologijų įvedimo, duomenų apsaugos, darbuotojų privataus gyvenimo apsaugos teisės aktai ir kt.). Tai reiškia, kad darbo taryba turės būti informuojama apie šiuos sprendimus likus bent vienam mėnesiui iki jų priėmimo, ir turės teisę teikti pastabas ir pasiūlymus bei pradėti konsultacijas. Trečia, naujasis Darbo kodeksas nustato šios teisės gynimo procedūrą – tokie ginčai tarp darbo tarybos ir darbdavio turės būti pirmiausia sprendžiami darbo ginčų komisijoje, kuri, savo ruožtu, turės teisę skirti ir iki 3000 EUR dydžio baudas šių įsipareigojimų nevykdantiems darbdaviams. Tokiu būdu 2016 m. Darbo kodeksu siekiama sukurti prielaidas vakarietišškai darbo kultūrai būdingam tikram socialiniam dialogui įmonėse – kad darbdavių sprendimai nebūtų tik vienašališki, kad jie būtų labiau apsvarstyti ir todėl labiau priimtini.

⁴⁸ Tai galioja su paskutiniame socialinių partnerių derybų Trišalėje taryboje raunde pasiekta išimtimi – jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija) (2016 m. Darbo kodekso 197 str. 1 d.).

Išvados

2016 m. Darbo kodeksą reikia laikyti struktūrine darbo rinkos reforma, po kurios esminių pokyčių patirs visi darbo teisės institutai. Darbo kodekso normomis siekiama padidinti darbdavių konkurencingumą, subalansuojant atleidimo iš darbo kaštus, išplečiant lankstumo darbdaviams galimybes, laisviau reglamentuojant darbo laiką ir leidžiant sudaryti daugiau darbo sutarčių rūšių. Šių naujovių neigiama įtaka darbuotojų interesams kompensuojama ne tik pasitelkiant užimtumo ir socialinio draudimo priemones, tačiau ir kuriant platesnę darbuotojų darbo teisių sistemą, užtikrinant efektyvesnę pažeistų teisių gynimo procedūrą. Prievolė kurti darbo tarybas turėtų padidinti darbdavių ir darbuotojų atstovų vakarietiško dialogo kultūrą, kuri padeda įmonėms motyvuoti darbuotojus, vengti socialinių konfliktų, priimti demokratiškesnius ir labiau pagrįstus sprendimus. Darbuotojų atstovavimo modelio pokytis, suteikiantis daugiau galimybių profesinėms sąjungoms kolektyviai derėtis dėl algų ir kitų pagrindinių darbo sąlygų, turėtų padidinti kolektyvinių sutarčių skaičių ir stumtelėti kol kas liberalų ir lankstų darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą nuo individualaus link kolektyvinio.

Literatūra

- Blanpain R. Flexicurity in A Global Economy. In: *Labour Market in 21st Century: Looking for Flexibility and Security*. TIC, 2011, p. 19–28.
- Clauwaert S, Schömann I. The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, ETUI: Brussels, 2012.
- Davulis, T. Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius, 2007, p. 445–474.
- Juska, A., Woolfson, Ch. The moral discourses of ‘post-crisis’ neoliberalism: a case study of Lithuania’s Labour Code reform. *Critical Discourse Studies*, Critical Discourse Studies, 2016.
- Europos komisija. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. COM (2007) 359 final.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*, 2011, Nr. 18(3), p. 1081–1099.
- Mačiulaitis, V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. *Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, Teisė (01 s)*, Vilnius, 2013, p. 167.
- Nekrošius I. et al. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. *Justitia*, 2003, p. 34–36; Nekrošius I. (*et al.*) Darbo teisė. TIC, 2008, p. 28–29.

CHANGES IN LABOUR LAW IN LITHUANIA

Tomas DAVULIS

Vilnius University Faculty of Law

Saulėtekio al. 9, LT-10222 Vilnius

E-mail: tomas.davulis@tf.vu.lt

Summary. This publication aims to analyse the main features of the new Labour Code of Lithuania, which was adopted in 2016 and entered into force on 1 July 2017. The provisions of the Labour Code are evaluated and analysed from several different perspectives - how the flexibility for employers and security for employees has been increased, how the judicial protection of employees' rights has been reinforced and how social dialogue and the self-governance of employment relations have been strengthened. A lower degree of protection in case of dismissals and flexibility in conclusion of fixed-term contracts as well as less rigid rules on working time are to increase the competitiveness of Lithuanian companies in global and regional markets. The overall negative impact on the rights and interests of workers has been softened and compensated by introduction of new social security provisions and increased support for the unemployed. In addition, the Code aims at introducing a more advanced system of employees' protection whilst providing for new rights in the areas of work and life reconciliation, vocational training, non-discrimination and improving the system of judicial redress. The change of paradigm in representation of workers and collective bargaining system has been also investigated alongside with an assessment whether the introduction of compulsory works councils will improve the culture of social dialogue at the level of company.

Keywords: labour law, labour code of Lithuania.

KOLEKTYVINĖS DERYBOS: TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Inga BLAŽIENĖ

LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

El. paštas: inga.blaziene@dsti.lt

Santrauka. Straipsnyje analizuojami kolektyvinių derybų teoriniai bei praktiniai aspektai ES ir Lietuvoje, remiantis klasikine H. Clegg'o kolektyvinių derybų prieiga. Atlikta kai kurių ES kolektyvinių derybų charakteristikų analizė leido išskirti vieną svarbiausių rodiklių, lemiančių aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygį – šalyje dominuojantį kolektyvinių derybų lygmenį. Lietuvos situacijos apžvalga parodė, jog menka profesinių sąjungų narystė bei dominuojantis – įmonės – kolektyvinių derybų lygmuo nesudaro prielaidų aprėpties kolektyvinėmis derybomis plėtrai Lietuvoje. Profesinių sąjungų narystės didėjimas ir/ar realių kolektyvinių derybų aukštesniame nei įmonės lygmenyje plėtra padidintų socialinių partnerių derybines galias, kolektyvinių derybų saugumą, sudarytų prielaidas praplėsti kolektyvinių sutarčių turinį bei padidinti jų kontrolės laipsnį, o kartu užtikrintų ir didesnę socialinio dialogo vaidmenį sprendimų priėmimo procese bei nustatant užimtumo ir darbo sąlygas Lietuvoje.

Raktažodžiai: kolektyvinės derybos, aprėptis kolektyvinėmis derybomis, kolektyvinių derybų lygmuo, socialinis dialogas, profesinių sąjungų narystė.

Įvadas

Pagal pagrindinius socialinį dialogą charakterizuojančius rodiklius – profesinių sąjungų narystę bei darbuotojų aprėptį kolektyvinėmis derybomis – Lietuva užima vieną paskutiniųjų vietų tarp ES šalių. Kaip rodo Europos šalių patirtis, nors socialinės partnerystės vaidmuo, nustatant šalies darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygas, gali būti vertinamas pasitelkiant įvairius rodiklius, vis tik svarbiausiu yra laikomas aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis. Būtent šis rodiklis parodo mastą, kuriuo socialiniai partneriai ir ypač – profesinės sąjungos, dalyvauja nustatant šalies dirbančiųjų užimtumo ir darbo sąlygas. Didesnė aprėptis kolektyvinėmis derybomis dažnai reiškia ir aukštesnę darbo užmokesčio lygį bei tolygesnį jo pasiskirstymą.

Nors socialiniu dialogu ir kolektyviniais susitarimais grįsti darbuotojų ir darbdavių santykiai yra pamatinė Europos valstybių norma, vis tik pastaraisiais dešimtmečiais vykstantys procesai – globalizacija, didėjanti darbo rinkos individualizacija bei segmentacija, informacinių technologijų plėtra – neigiamai veikia ir kolektyvinius darbo santykius. Pastaraisiais dešimtmečiais daugelyje ES šalių profesinių sąjungų narystės bei aprėpties kolektyvinėmis sutartimis rodikliai mažėjo; ypač šios tendencijos sustiprėjo 2004 m. prie ES prisijungus naujosioms šalims narėms bei pasireiškus 2009 m. ekonominei

krizei – šiuo laikotarpiu kolektyvinių derybų aprėpties rodiklis sumažėjo tiek senosiose, tiek naujosiose šalyse narėse.

Tikimasi, kad socialinės partnerystės bei kolektyvinių darbo santykių plėtrą Lietuvoje paskatins naujasis Darbo kodeksas, šalyje įsigaliojęs nuo 2017 m. liepos 1d. Nors dėl Kodekse įtvirtintų nuostatų, esant palankioms sąlygoms, galima tikėtis proveržio ilguoju laikotarpiu, vis tik trumpuoju laikotarpiu tokios Kodekso nuostatos, kaip kolektyvinių sutarčių taikymas tik jas pasirašiusių profesinių sąjungų nariams, gali dar labiau sumažinti ir taip menką aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklį Lietuvoje.

Straipsnyje, siekiant įvertinti veiksnius, labiausiai lemiančius kolektyvinių derybų plėtrą, analizuojama ES bei Lietuvos patirtis, pasitelkiant klasikinę *H. Clegg'o* (1976) kolektyvinių derybų prieigą, grindžiamą šešiomis kolektyvines derybas charakterizuojančiomis dimensijomis – derybų apimtimi, derybų lygmeniu, derybų gyliu, derybų saugumu, sutarčių turiniu bei sutarčių kontrolės laipsniu.

1. Teorinė prieiga

Siekiant sistemškai pažvelgti į kolektyvines derybas, kaip priklausomą kintamąjį, šiame straipsnyje remsimės klasikine *H. Clegg'o* (1976) kolektyvinių derybų prieiga, grindžiama šešiomis kolektyvines derybas charakterizuojančiomis dimensijomis, tai – derybų apimtis (*extent of bargaining*), derybų lygmuo (*level of bargaining*), derybų gylis (*depth of bargaining*), derybų saugumas (*security of bargaining*), sutarčių turinys (*scope of agreements*), sutarčių kontrolės laipsnis (*degree of control of collective agreements*). Reikia paminėti, jog šios dimensijos yra tarpusavyje susijusios ir vienoje jų vykstantys pokyčiai gali paveikti kitas.

Kolektyvinių derybų apimtis faktiškai atitinka aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklį, kuris parodo, kokiai daliai darbuotojų taikomos kolektyvinių sutarčių nuostatos. Jis gali būti matuojamas darbovietės, įmonės, šakos ar šalies darbuotojų aprėptimi kolektyvinėmis derybomis. Derybų apimties rodikliui įtakos turi šalyje taikomi kolektyvinių sutarčių išplėtimo (*erga omnes*) ir pan. mechanizmai. Vertinant derybų apimtį įprastai nėra atsižvelgiama į kolektyvinių sutarčių turinį bei jų galiojimo trukmę – *H. Clegg'as* daro prielaidą, jog kolektyvinių sutarčių turinys nuolat peržiūrimas ir atnaujinamas.

Kolektyvinių derybų lygmuo. Kolektyvinės derybos gali vykti darbovietės, įmonės, šakos, regiono ar šalies lygmeniu. Skirtingo lygmens kolektyvinėse derybose dalyvauja skirtingi darbuotojų ir darbdavių interesus atstovaujantys subjektai. Šalyse, pasižyminčiose giliomis socialinio dialogo tradicijomis, vieno kolektyvinių derybų ciklo metu derybos gali vykti keliais lygmenimis, papildančiais vienas kitą; be to, tarp skirtingų lygmenų vyksta artikuliacijos bei koordinavimo procesai. *H. Clegg'as* akcentuoja kolektyvinių derybų lygmens sąryšį su skirtingomis galiomis, kurias turi skirtingo lygmens derybose dalyvaujantys subjektai.

Kolektyvinių derybų gylis apibūdina skirtingo lygmens (įmonės, šakos, nacionalinių) socialinių partnerių įsitraukimą į kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo procesus. Analizuojant derybų gylį svarbu atsižvelgti į tai, jog derybų turinys skirtinguose derybų lygmenyse gali būti skirtingas; tai itin aktualu šalims, kur veikia kolektyvinių derybų artikuliacijos mechanizmai. *H. Clegg'as* pažymi, jog derybų gylis yra glaudžiai susijęs su profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų struktūra ir naryste.

Kolektyvinių derybų saugumą *H. Clegg'as* apibrėžia kaip paramą, kurią darbdavys suteikia profesinėms sąjungoms, tačiau socialinio dialogo tyrimuose derybų saugumas suprantamas plačiau – kaip darbdavių ir valstybės veiksmai, kuriais siekiama skatinti arba riboti profesinių sąjungų veiklą. Čia paminėtini profesinių sąjungų reprezentatyvumo kriterijai, kurių nustatymas atskirais atvejais gali veikti arba kaip profesinių sąjungų veiklą ribojantis, arba – kaip ją skatinantis veiksnys. Prie svarbių, derybų saugumą lemiančių veiksnių, tradiciškai priskiriamas ir streikų organizavimo reglamentavimas bei trišalio socialinio dialogo institucijų tinklas.

Kolektyvinių sutarčių turinys nusako užimtumo ir darbo sąlygas, dėl kurių susitariama kolektyvinėse sutartyse. Tradiciškai profesinės sąjungos siekia praplėsti, o darbdaviai – susiaurinti kolektyvinių sutarčių turinį, todėl sutarčių turinys nuolat kinta ir priklauso nuo sutarties šalių galios. Sutarčių turinys dažniausiai skiriasi ir priklausomai nuo lygmens, kuriame sudaroma kolektyvinė sutartis (įmonės, šakos, nacionalinė).

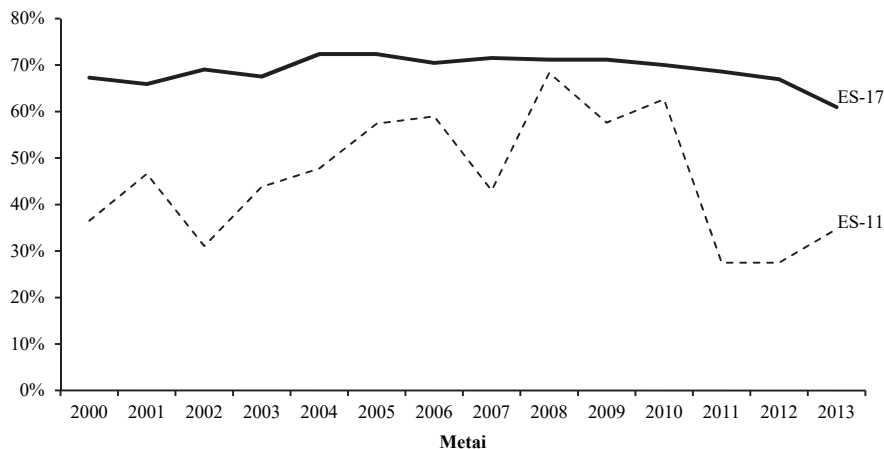
Kolektyvinių sutarčių kontrolės laipsnis apibūdina mastą, kuriuo kolektyvinės sutartys reglamentuoja faktines darbuotojų darbo sąlygas. Taigi, sutarčių kontrolės laipsnis susijęs tiek su kolektyvinių sutarčių turiniu, tiek su faktiniu jų įgyvendinimu (taigi – ir su derybų gylio rodikliu). Kolektyvinių sutarčių kontrolės laipsnis tuo didesnis, kuo detaliau kolektyvinėse sutartyse reglamentuojamos darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygos bei kuo griežtesni kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo mechanizmai taikomi šalyje.

Atsižvelgiant į ribotą straipsnio apimtį žemiau atliekama detalesnė kolektyvinių derybų apimties rodiklio analizė ES bei Lietuvoje, aptariamos jo sąsajos su likusiomis penkiomis *H. Clegg'o* kolektyvinių derybų dimensijomis.

2. Aprėptis kolektyvinėmis derybomis ES šalyse

Nors socialiniu dialogu ir kolektyviniais susitarimais grįsti darbuotojų ir darbdavių santykiai yra pamatinė Europos valstybių norma, vis tik pastaraisiais dešimtmečiais Europoje vykstantis judėjimas liberalizacijos link neigiamai paveikė ir kolektyvinius darbo santykius. Ypač šios neigiamos tendencijos sustiprėjo 2004 prie ES prisijungus naujosios šalims narėms bei pasireiškus 2009 ekonominei krizei – šiuo laikotarpiu kolektyvinių derybų aprėpties rodiklis sumažėjo tiek senosiose, tiek naujosiose šalyse narėse (1 pav.).

1 pav. Svertinis aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis ES-17⁴⁹ ir ES-11⁵⁰ Europos Sąjungos šalyse 2000–2013 m.



Šaltinis: Waddington, 2018.

Lyginant aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklių (1 lentelė) dinamiką ES-17 šalių grupėje, apimančioje „senąsias“ ES šalis bei Maltą ir Kiprą, ir ES-11 šalių grupėje, apimančioje likusias „naujasias“ ES šalis, galima paminėti keletą ypatumų:

- 2013 m. aprėpties kolektyvinėmis derybomis ES-17 šalyse rodiklis (60 proc.) beveik dvigubai viršijo analogišką ES-11 rodiklį (35 proc.);
- Nors ES-17 šalyse aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis apskritai yra aukštas, vis tik tarp šalių pastebima reikšmingų skirtumų: žemiausias rodiklis 2013 m. buvo fiksuojamas JK – 30 proc., aukščiausi – Prancūzijoje (98 proc.), Skandinavijos šalyse (Danijoje, Suomijoje, Švedijoje) – 84–93 proc. bei šalyse, kurioms būdingas korporatyvinis valdymas bei jo struktūros (Austrijoje, Belgijoje, Olandijoje) – 85–98 proc.;
- Nors visumoje ES-17 šalyse aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis pastarąjį dešimtmetį išliko gana pastovus, augimas fiksuotas tik Suomijoje – nuo 85 proc. iki 93 proc. ir Olandijoje – nuo 82 proc. iki 85 proc. 2000–2013 m. laikotarpiu;
- Pokriziniu laikotarpiu aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis tarp ES-17 šalių labiausiai smuko vadinamosios *troikos*⁵¹ įtakoje esančiose šalyse: Graikijoje – nuo 83 proc. iki 42 proc., Kipre – nuo 54 proc. iki 45 proc. bei Portugalijoje – nuo 83 proc. iki 73 proc. 2009–2013 m. laikotarpiu;
- Tarp ES-11 šalių neigiama krizės įtaka aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodikliui pasireiškė beveik visose šalyse, tačiau stipriausiai jį paveikė Rumuniją

⁴⁹ Belgija, Italija, Liuksemburgas, Olandija, Prancūzija, Vokietija, Airija, Danija, JK, Graikija, Ispanija, Portugalija, Austrija, Suomija, Švedija, Kipras, Malta.

⁵⁰ Čekija, Estija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Slovakija, Slovėnija, Vengrija, Bulgarija, Rumunija, Kroatija.

⁵¹ Tarptautinis valiutos fondas, Europos centrinis bankas ir Europos Komisija.

(aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis sumažėjo nuo 98 proc. iki 35 proc.), Slovėniją (nuo 92 proc. iki 65 proc.) ir Slovakiją (nuo 40 proc. iki 25 proc.);

- Baltijos šalyse aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis, nors ir buvo vienas žemiausių ES, pokriziniu laikotarpiu dar labiau smuko (Estijoje jis sumažėjo nuo 24 proc. iki 23 proc., Latvijoje – nuo 21 proc. iki 15 proc., Lietuvoje – nuo 11 proc. iki 10 proc.).

1 lentelė. Aprėpties kolektyvinėmis derybomis ES šalyse 2000–2014 m. (proc.)

	Metai														
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AT	98					98			98		98				98
BE	96		96						96						96
BG			40				35				33	33	29		
HR										60					
CY			63						54	54	51	49	47	45	
CZ	48	38	43	46	43	42	50	50	50	44	51	49	50	47	
DK	85				85		84	81		82	83				84
EE		28		28	28	25		25		24		23	23		
FI	85		91	91	91	88	88		90	79	78	90	90	93	93
FR					98				98	98			98		
DE	68	69	68	68	66	65	63	62	61	62	60	59	58	58	
GR			82	82	82	82	82	83	83	83	64	60	51	42	
HU	37	34		44		33		37		29		23	26	23	
IE	44					42				40					
IT	80					80					80				
LV			18			15		22		21	18	16	16	15	
LT			15	15			12	10	11	11	11	11	10		
LU	60	59	58	58	58	58	58	58	59		59	59	59		
MT			60							61	61	62	61	63	
NL	82	86	93	80	85	87	67	79	79	83	90	86	84	85	
PL	25							16				15	15		
PT	79	75	73	80	79	82	79	85	85	83	75	74	72	73	67
RO						85	85	98	98	98	98	35	35	35	
SK	51	48	48		40		40	40	40	40		35		25	
SI	100	100	100	100	100	100	96	94	92	92	80	75	70	65	
ES	83	82	80	78	77	76	76	76	79	81	77	77	78	78	
SE	94		94			94		91				88		89	
UK	36	36	35	36	35	35	33	35	34	33	31	31	29	30	

Šaltinis: ICTWSS duomenų bazė (2016).

Analizuodami įvairias kolektyvinių darbo santykių charakteristikas tyrėjai (Cazes, 2017, Lawrence, 2005 ir kt.) sutaria, jog svarbiausi rodikliai, lemiantys aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygį, yra profesinių sąjungų narystė (2 lentelė) ir dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo (3 lentelė). Tai patvirtina ir tradiciniai statistiniai matematiniai metodai: pavyzdžiui, naudojant 1–3 lentelėse pateiktus 2012–2013 m. duomenis apskaičiuotas *Pearson'o* koreliacijos koeficientas tarp profesinių sąjungų narystės ir aprėpties kolektyvinėmis derybomis siekia 0,558 (reikšmingumo lygmuo – 0,05), o *Spearman'o* koreliacijos koeficientas tarp dominuojančio kolektyvinių derybų lygmens ir aprėpties kolektyvinėmis derybomis – 0,843 (reikšmingumo lygmuo – 0,01).

2 lentelė. Profesinių sąjungų narystė ES šalyse 2000–2013 m. (proc.)

	Metai													
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
AT	37	36	36	35	34	33	31	30	29	29	28	27	27	27
BE	56	56	56	54	54	54	55	55	55	55	54	55	55	55
BG	23			23		19		17	17	17			18	
HR	37				38				34	34	33	31	31	
CY	65	62	63	64	63	61	59	55	54	54	51	49	47	45
CZ	27	24	22	22	21	20	19	18	17	17	17	16	14	13
DK	74	73	72	72	70	71	68	68	66	68	67	66	67	67
EE	15		14	12		10		8	7	8	8	7	7	
FI	75	75	73	73	71	71	70	70	70	69	69	70	70	69
FR	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
DE	25	24	24	23	22	22	21	20	19	19	19	18	18	18
GR		25			24	24	24		24			23		22
HU		20		18		18		15	15				11	
IE	36	35	36	35	34	33	32	31	31	32	35	34	34	34
IT	35	34	34	34	34	34	34	34	34	35	36	36	37	37
LV				20			17	17	15		15	14	13	
LT		17		14			11	9	10	10	10	10	9	
LU				43	42	41	40	38	36	36	35	34	33	
MT	60	59	59	59	57	57	56	52	52	52	52	52	53	
NL	23	21	21	20	21	21	20	19	19	19	19	18	18	18
PL	18	16	14	19	19	18	16	16		15		14	13	
PT	22	22	21	21	21	21	21	21	20	20	19	18	18	
RO			35	36			36	36	36				20	
SK	32	30	27	26	24	23	21	19	17	16	15	14	14	13
SI	42	41	45	44	40	37	31	29	27	26	25	23	22	21
ES	17	16	16	16	15	15	14	16	17	18	17	17	17	17
SE	79	78	78	78	78	77	75	71	68	68	68	67	67	68
UK	30	29	29	29	28	27	27	27	27	27	27	27	26	26

Šaltinis: ICTWSS duomenų bazė (2016).

3 lentelė. Dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo⁵² ES šalyse 2000–2014 m. (proc.)

	Metai														
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
BE	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
BG	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
HR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
CY	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
CZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
EE	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
FI	3	5	4	5	4	5	4	3,5	3	3	3	5	4	5	4
FR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
GR	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	2	2	2
HU	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

⁵² 1 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta įmonės lygmenyje, 2 – dominuoja įmonės ir šakos lygmens kolektyvinės derybos, 3 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta šakos lygmenyje, 3,5 – Suomijoje I pasm. galiojo socialinių partnerių pasirašytas paktas, 4 – dominuoja šakos ir nacionalinio lygmens kolektyvinės derybos, 5 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta nacionaliniame ar tarpšakiniame lygmenyje.

3 lentelės tęsinys. Dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo ES šalyse 2000–2014 m. (proc.)

	Metai														
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
IE	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
IT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
LV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LU	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
MT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
NL	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PL	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
RO		5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
SK	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
SI	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
ES	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
UK	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

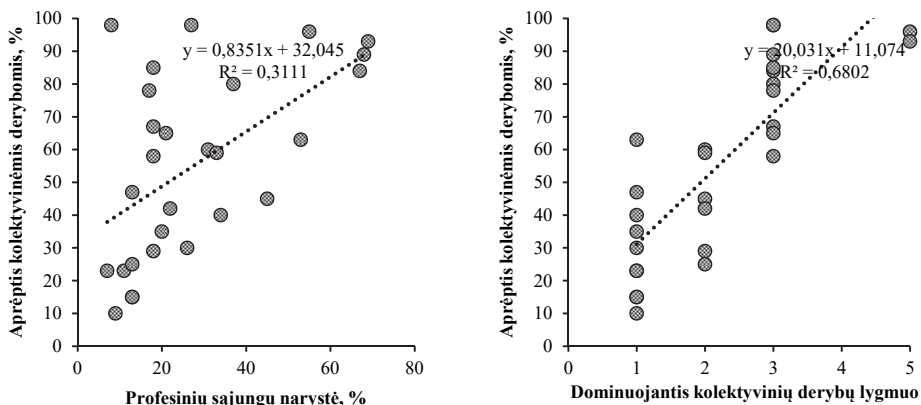
Šaltinis: ICTWSS duomenų bazė (2016).

Naudojant tuos pačius duomenis sudarę tiesinės regresijos modelį, kuriame aprėptis kolektyvinėmis derybomis (Y) – priklausomas kintamasis, o profesinių sąjungų narystė (x) ir dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo (z) – regresoriai, gauname, tiesinės regresijos lygtį ($Y = 8,396 + 0,277x + 17,737z$; $R^2 = 0,705$), kuri parodo, jog profesinių sąjungų narystė ir dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo lemia net 70 proc. aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklio reikšmės (determinacijos koeficientas lygus 0,705). Sudarytame modelyje multikolinearumo problemos nėra ($VIF = 1,352$), o standartizuotieji beta koeficientai, rodantys regresorių įtaką modelyje, atitinkamai lygūs 0,185 (profesinių sąjungų narystė) ir 0,730 (dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo).

Taigi, iš pateiktų statistinių rodiklių galima teigti, jog tiek tarp profesinių sąjungų narystės, tiek tarp dominuojančio kolektyvinių derybų lygmens ir aprėpties kolektyvinėmis sutartimis egzistuoja priklausomybė, tačiau dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo daro didesnę įtaką aprėptiai kolektyvinėmis sutartimis. Geriausiai šią išvadą iliustruoja Prancūzijos pavyzdys, kur esant apskritai žemam profesinių sąjungų narystės lygiui (Prancūzijoje profesinių sąjungų nariais yra tik apie 8 proc. dirbančiųjų), dėl istoriškai susiformavusių socialinio dialogo struktūrų (Prancūzijoje kolektyvinės derybos daugiausia vyksta šakos lygmenyje) aprėptis kolektyvinėmis derybomis yra viena aukščiausių ES (kolektyvinėmis derybomis Prancūzijoje aprėpti 98 proc. šalies dirbančiųjų). Siekiant grafiškai pavaizduoti ryšius tarp priklausomo kintamojo ir regresorių žemiau pateikiamos dvi atskiros tiesinės regresijos lygtys (2 pav.).

Neabejotinai, aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis nelemia darbuotojų užimtumo bei darbo sąlygų, kadangi gali iš esmės skirtis kolektyvinių sutarčių turinys bei jomis reguliuojamų ekonominių bei socialinių klausimų spektras. Vis tik Europos tyrėjai (Cheechi, 2010; Clegg, 1976; Meidner, 1993; Schulten, 2002; Visser, 2013 ir kt.) jau senai sutaria, kad nepaisant eilės vidinių bei išorinių skirtumų, susijusių su kolektyvinių sutarčių turiniu bei lygmeniu, kuriuo jos yra pasirašomos, didesnė aprėptis kolektyvinėmis derybomis

2 pav. Ryšys tarp aprėpties kolektyvinėmis derybomis ir profesinių sąjungų narystės bei dominuojančio kolektyvinių derybų lygmens⁵³ ES šalyse 2012–2013 m.



Šaltinis: sudaryta autorės remiantis ICTWSS duomenimis (2016).

reiškia ir didesnę socialinių partnerių, – visų pirma, profesinių sąjungų – dalyvavimą socialinės ir ekonominės politikos formavime bei darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygų nustatyme. Savo ruožtu darbuotojams ir visai šalies visuomenei šis dalyvavimas įprastai reiškia dosnesnę darbo apmokėjimą, tolygesnę (darbo) pajamų pasiskirstymą bei atitinkamai – mažesnę visuomenės nelygybę bei didesnę gerovę. Šiuos teiginius būtų nesunku pagrįsti analizuojant aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklio ir jo pokyčių sąsajas su tokiais rodikliais kaip darbuotojams tenkanti pajamų metodu apskaičiuoto BVP dalis, realiojo darbo užmokesčio pokytis, (rinkos) pajamų nelygybė ir pan., tačiau tai jau atskiro tyrimo objektas.

Dėl pastaraisiais dešimtmečiais vykstančių politinių, ekonominių, demografinių procesų, didėjančio ekonomikos globalizacijos bei informacinių technologijų poveikio bei su tuo susijusios darbo rinkos segmentacijos, Europoje stabiliai mažėja profesinių sąjungų narystė bei vis labiau decentralizuojami kolektyvinių derybų procesai šalyse narėse. Atitinkamai mažėja ir aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis, kas suponuoja prielaidą, jog, neatsiradus kitiems politiniams bei ekonominiams svertams, vykstantys procesai neigiamai paveiks ir aukščiau minėtus visuomenės (ne)lygybės bei gerovės procesus.

3. Aprėptis kolektyvinėmis derybomis ir jos sąsajos su kitomis

H. Clegg'o dimensijomis Lietuvoje

Remiantis anksčiau aptartomis H. Clegg'o išskirtomis kolektyvinių derybų dimensijomis, atliksime trumpą kolektyvinių derybų Lietuvoje apžvalgą, ypatingą dėmesį skirdami aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodikliui, kaip svarbiausiajam, vertinant kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių vaidmenį nustatant darbuotojų užimtumo bei darbo sąlygas.

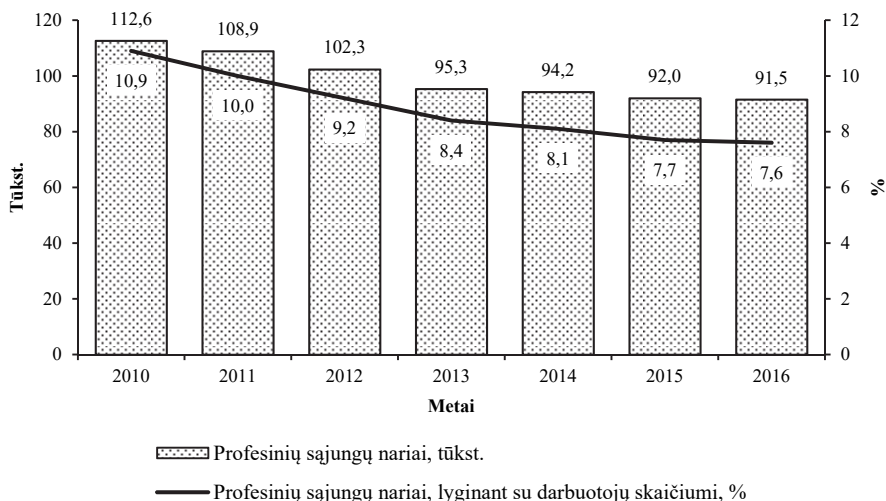
⁵³ 1 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta įmonės lygmenyje, 2 – dominuoja įmonės ir šakos lygmens kolektyvinės derybos, 3 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta šakos lygmenyje, 4 – dominuoja šakos ir nacionalinio lygmens kolektyvinės derybos, 5 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta nacionaliniame ar tarpšakiniame lygmenyje.

Kaip minėta, aprėptis kolektyvinėmis derybomis Lietuvoje yra viena žemiausių ES – skirtingais vertinimais ji gali siekti apie 10–15 proc.; Europos įmonių tyrimo (ECS, 2013) duomenimis, kolektyvinėmis derybomis Lietuvoje buvo aprėpta beveik 20 proc. privataus sektoriaus dirbančiųjų įmonėse, turinčiose daugiau nei 10 darbuotojų.

Nors Lietuvoje nėra specialių tyrimų, leidžiančių daryti pagrįstas išvadas apie žemos aprėpties kolektyvinėmis derybomis priežastis, vis tik remiantis Europos šalių patirtimi bei fragmentiniais Lietuvoje atliktais tyrimais (Eurofound, 2017; ESTEP, 2016; LMT, 2015) galime teigti, jog labiausiai ją lemia menka profesinių sąjungų narystė bei Lietuvoje dominuojantis žemas – įmonės – kolektyvinių derybų lygmuo.

Vadovaujantis šiuo metu Lietuvoje galiojančiais teisės aktais, inicijuoti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis gali darbdaviai ir profesinės sąjungos bei jų organizacijos (iki 2017 m. liepos 1 d. vesti derybas ir pasirašyti įmonių kolektyvines sutartis taip pat galėjo ir darbo tarybos). Statistikos departamento duomenimis 2016 m. Lietuvoje buvo 91,5 tūkst. profesinių sąjungų narių, tai sudarė apie 7,6 proc. šalies darbuotojų; pastarąjį dešimtmetį ši dalis nuolat stabiliai mažėjo (3 pav.). Verslininkų ir darbdavių asociacijos 2016 m. vienijo 13,1 tūkst. juridinių asmenų (įmonių), tai sudarė 12,6 proc. visų veikiančių ūkio subjektų. Deja, ne visos verslininkų ir darbdavių asociacijos priskirtinos darbdavių organizacijoms, todėl socialinio dialogo kontekste ši informacija nėra reikšminga.

3 pav. Profesinių sąjungų narių skaičius Lietuvoje 2010–2016 m. (tūkst. ir proc.)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2017.

Nors Lietuvoje nėra tyrimų, kurie leistų objektyviai įvertinti svarbiausias menko profesinių sąjungų paplitimo priežastis, vis tik remiantis ekspertine patirtimi galima teigti, jog žemą profesinių sąjungų narystę mūsų šalyje labiausiai lemia taip ir nesusiformavusios realaus socialinio dialogo tradicijos modernioje visuomenėje. Vadovaujantis *H. Clegg'o* šešių dimensijų prieiga, žema profesinių sąjungų narystė Lietuvoje glaudžiai susijusi tiek su

kolektyvinių derybų gylio bei saugumo, tiek su kolektyvinių sutarčių turinio bei kontrolės laipsnio dimensijomis.

Kolektyvinių derybų gylio, t. y. skirtingo lygmens (įmonės, šakos, nacionalinių) socialinių partnerių įsitraukimą į kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo procesus, Lietuvoje apsinkina tai, jog realios kolektyvinės derybos, kur deramasi dėl darbo apmokėjimo klausimų, vyksta tik viename – įmonės – lygmenyje. Todėl šakos bei nacionalinių socialinių partnerių vaidmuo, nustatant konkrečios įmonės darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygas, yra ribotas. Be to, dėl menkos profesinių sąjungų narystės bei neefektyvaus nario mokesčio lėšų naudojimo, daugelis profesinių sąjungų organizacijų neturi pakankamai išteklių bei kompetencijų efektyviai dalyvauti kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo procesuose.

2014–2015 metais atlikto tyrimo (LMT, 2015) metu apklausti profesinių sąjungų atstovai nurodė, jog dažniausiai įmonės / įstaigos profesinių sąjungų pirmininkai, jų atstovai kolektyvinių derybų metu susiduria su:

- informacijos, kuri reikalinga kolektyvinei sutarčiai sudaryti (pvz., finansinių ir kt. duomenų), nebuvimu / neprieinamumu (labiau aktualu privataus sektoriaus profesinėms sąjungoms);
- darbdavio neaktyvumu, deklaravimu, kad jis neturi reikiamų įgaliojimų ir pan.;
- nepakankamu procedūros teisiniu reguliavimu (trūksta tikslesnių ir konkretesnių normų) Darbo kodekse (labiau aktualu viešojo sektoriaus profesinėms sąjungoms).

Efektivesnį socialinių partnerių įsitraukimą į kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo procesus bei *kolektyvinių derybų saugumą* iš dalies riboja ir gana griežtas streikų reglamentavimas (beje, nuo 2017 liepos 1 d., priėmus naująjį Darbo kodeksą, streikų teisinis reglamentavimas palengvintas) bei streikų organizavimui nepalanki teismų praktika Lietuvoje. 2000–2015 m. laikotarpiu pagal streikų skaičių, tenkantį 1000-čiui darbuotojų, Lietuva pateko į mažiausiai streikų organizuojančių šalių ketvertuką (kartu su Latvija, Slovakija ir Lenkija) (Waddington, 2018).

Aukščiau minėtos aplinkybės stipriai lemia ir *kolektyvinių sutarčių turinio* dimensiją. Nors Lietuvoje faktiškai nėra tyrimų, kurie leistų objektyviai įvertinti kolektyvinių sutarčių turinį bei jo kaitą praktikoje, o pačių kolektyvinių sutarčių turinys sunkiai prieinamas plačiajai visuomenei ir tyrėjams, vis tik iš fragmentinių tyrimų bei interviu su profesinių sąjungų atstovais galima teigti, jog dažnai kolektyvinėse sutartyse vyrauja Darbo kodekso ir kitų poįstatyminių teisės aktų nuostatų (aktualių kolektyvinės sutarties šalims) perrašinėjimas. Taip pat kolektyvinėse sutartyse galima aptikti ir prievoliųjų nuostatų, kai darbdaviai įsipareigoja atlikti vienkartinis veiksmus (įsteigti poilsio kambarius, suorganizuoti šventinį renginį ar pan.). Nors informacinės nuostatos vyrauja tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus įmonių kolektyvinėse sutartyse, vis tik dėl didesnio viešojo sektoriaus reglamentavimo, šio sektoriaus kolektyvinėse sutartyse daugiau vyrauja organizacinio pobūdžio susitarimai, bendradarbiavimo su profesinėmis sąjungomis, palankesnių darbo organizavimo procedūrų nustatymo ir pan. nuostatos (LMT, 2015).

Aukščiau aptartos tendencijos charakterizuoja ir *kolektyvinių sutarčių kontrolės laipsnio* dimensiją. Tačiau kalbant apie sutarčių kontrolės laipsnį, t. y. mastą, kuriuo kolektyvinės sutartys reglamentuoja faktines darbuotojų darbo sąlygas, ypač akcentuotinas faktas, jog Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų posovietinių šalių, užimtumo ir darbo sąlygos pakankamai griežtai ir detaliai reglamentuojamos Darbo kodeksu bei kitais nacionaliniais teisės aktais. Tai iš dalies veikia kaip kolektyvinių sutarčių kontrolės laipsnį mažinantis veiksnys.

Prie veiksmų, stiprinančių kolektyvinių derybų bei sutarčių paplitimą Lietuvoje galima priskirti gana gerai išplėtotą trišalį socialinį dialogą bei santykinai plačias darbuotojų atstovų garantijas, kas veikia kaip *kolektyvinių derybų saugumą* stiprinantys veiksniai. Galima teigti, jog pakankamai aktyvi nacionalinio lygmens socialinių partnerių veikla daro teigiamą poveikį socialinių partnerių įvaizdžiui Lietuvoje ir kartu sudaro geresnes prielaidas socialinio dialogo plėtrai šalyje, nors tiesioginio jos poveikio kolektyvinėms deryboms ir negalima nustatyti. Teisės aktuose numatytos garantijos darbuotojų atstovams – draudimas kištis į jų veiklą, atleisti iš darbo ar pabloginti sąlygas; laikas, skirtas jų pareigų vykdymui; įpareigojimas darbdaviui sudaryti sąlygas darbuotojų atstovų mokymui ir švietimui ir kt. Nors nėra objektyvių tyrimų, kurie leistų įvertinti, kiek realiai šios garantijos apsaugo darbuotojų atstovus, vis tik jau vien tokių nuostatų egzistavimas, kitoms sąlygoms esant lygioms, prisideda prie kolektyvinių derybų saugumo didinimo.

Kolektyvinių derybų lygmuo, kaip minėta, turi dar stipresnį poveikį aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodikliui šalyje. Remiantis Europos šalių praktika bei situacijos Lietuvoje vertinimais, galime teigti, jog mūsų šalyje svarbiausias veiksnys, lemiantis žemą aprėptį kolektyvinėmis derybomis, yra nebuvimas realių šakinių kolektyvinių sutarčių, reglamentuojančių ir darbo apmokėjimo klausimus.

Galima išskirti keletą šakinių kolektyvinių derybų paplitimą Lietuvoje ribojančių priežasčių. Valstybiniame sektoriuje, kaip jau minėta, užimtumo bei darbo apmokėjimo sąlygos gana griežtai reglamentuojamos teisės aktais, todėl lieka mažai erdvės dėl šių sąlygų tartis kolektyvinėse sutartyse. Be to, šakines kolektyvines derybas viešajame sektoriuje pastaraisiais dešimtmečiais stabdė ir valstybės iniciatyvos priimti darbdavio funkcijas šakiniame lygmenyje stoka; situacija palaipsniui ėmė keistis tik pastaraisiais metais – 2017 m. pasirašyta sveikatos sistemos šakinė kolektyvinė sutartis, susitarta dėl švietimo darbuotojų kolektyvinės sutarties; šios sutartys, be kita ko, apima ir kai kuriuos darbo apmokėjimo klausimus.

Privačiame sektoriuje šakinių kolektyvinių derybų plėtrą riboja daugelis veiksmų, tačiau prie svarbiausių galima priskirti darbdavių organizacijų vengimą priimti papildomų įsipareigojimų šakos darbuotojams bei struktūrinį darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų neatitikimą. Dažniausiai vengimą priimti papildomus įsipareigojimus šakos darbuotojams šakinės darbdavių organizacijos grindžia tuo, jog neturi savo narių įgaliojimų vesti šakos kolektyvines derybas bei pasirašyti šakos kolektyvines sutartis. Struktūrinis darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų neatitikimas pasireiškia tuo, jog vienos šakos darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijas sudaro skirtingi pošakiai (pavyzdžiui,

transporto sektoriaus profesinių sąjungų organizacijos daugiausia vienija autobusų vairuotojus, o didžiausia transporto sektoriaus darbdavių organizacija „Linava“ vienija daugiausia tarptautiniais kroviniais pervežimais užsiimančias įmones).

Nesant realių šakinių kolektyvinių sutarčių, Lietuvoje niekada praktikoje nepanaudota ir aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodikliui svarbi kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo nuostata, numatyta Darbo kodekse.

Kol praktikoje visa apimtimi dar nepradėtos taikyti naujojo Darbo kodekso nuostatos, sunku vertinti, kaip aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklį Lietuvoje paveiks kolektyvinių sutarčių taikymo tik ją pasirašiusių profesinių sąjungų nariams taisyklė (iki 2017 m. liepos 1 d. pasirašytos kolektyvinės sutartys buvo taikomos visiems įmonės darbuotojams). Galima teigti, jog šiuo metu ji apsunkina kolektyvinių sutarčių pasirašymą, nes „darbdaviai delsia realiai pradėti derybas, argumentuodami, kad jie negalės taikyti dviejų darbo užmokesčio sistemų (taikomų profesinių sąjungų nariams ir likusiems darbuotojams) įmonėje“ (Blaziene et. al., 2018).

Išvados

Atlikta trumpa kolektyvinių derybų situacijos ES ir Lietuvoje apžvalga parodė, jog aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis mūsų šalyje yra vienas žemiausių ES, tačiau ir daugelyje kitų Europos šalių, net ir pasižyminčių stipriomis socialinio dialogo tradicijomis, kolektyvinių darbo santykių vaidmuo mažėja, vyksta decentralizacijos procesai: pastarąjį dešimtmetį ES mažėja profesinių sąjungų narių skaičius, aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis bei dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo.

Straipsnyje atlikta analizė leidžia teigti, jog svarbiausias kolektyvines derybas charakterizuojantis rodiklis – aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis. Nors pastarasis rodiklis priklauso nuo daugelio veiksnių, vis tik labiausiai aprėptį kolektyvinėmis derybomis lemia dominuojantis (realių) kolektyvinių derybų lygmuo šalyje: kaip rodo ES šalių situacijos analizė, aukštesnis kolektyvinių derybų lygmuo įprastai suponuoja ir didesnę darbuotojų aprėptį kolektyvinėmis derybomis. Neabejotinai, tiek kolektyvinių derybų aprėptį, tiek ir socialinio dialogo vaidmeniui apskritai svarbus ir profesinių sąjungų narių skaičius – esant didesnei profesinių sąjungų narystei, tai suteikia didesnes derybines galias, padidina kolektyvinių derybų saugumą, sudaro prielaidas praplėsti kolektyvinių sutarčių turinį, padidinti sutarčių kontrolės laipsnį bei apskritai užtikrina didesnę socialinio dialogo vaidmenį formuojant užimtumo ir darbo sąlygas šalyje.

Priėmus naująjį Darbo kodeksą Lietuvoje tikimasi, jog jis sudarys palankesnes sąlygas kolektyvinių derybų bei socialinio dialogo apskritai plėtrai šalyje – naujuoju Darbo kodeksu skatinamas didesnis darbuotojų dalyvavimas informavimo ir konsultavimo procese, sudaromos sąlygos profesinių sąjungų nariams nustatyti palankesnes darbo ir socialines garantijas, nei likusiems įmonės darbuotojams, lengvinamas streikų organizavimo procesas ir kt. Deja, kol kas sunku vertinti, kaip ir kiek profesinėms sąjungoms (ir darbuotojams apskritai) pavyks pasinaudoti šiomis nuostatomis ir paskatinti kolektyvinių sutarčių pasirašymą bei socialinio dialogo plėtrą šalyje.

Straipsnyje pateikta medžiaga leidžia teigti, jog net ir neįvykus profesinių sąjungų narystės plėtos proveržiui Lietuvoje, išlieka galimybė reikšmingai padidinti kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių vaidmenį nustatant užimtumo ir darbo sąlygas šalyje; šiuo tikslu turėtų būti kreipiamos tikslinės pastangos kolektyvinių derybų lygmens didinimui, t. y. aukštesnio lygmens, visų pirma – šakos, kolektyvinių sutarčių plėtrai. Aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinių sutarčių plėtra tiesiogiai susijusi su šiame lygmenyje veikiančių darbdavių organizacijų, kaip socialinės partnerystės šalies, nuostatomis bei elgsena. Todėl siekiant skatinti šių sutarčių bei jų įtakos darbuotojų ekonominėms bei socialinėms darbuotojų sąlygoms plėtrą, ypatingas vaidmuo turėtų atitekti privataus ir viešo sektoriaus darbdavių organizacijoms.

Literatūra

- Blaziene I., Aumayr-Pintar C. (2017). National capacity-building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States. *European Observatory of Working Life*, Eurofound.
- Blaziene I., Gruzevskis B. (2017). Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions. *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*. Brussels: European Trade Union Institute. p. 111–124.
- Blaziene I., Kasiliauskas N., Guobaite-Kirsliene R. (2018) Collective Bargaining in Lithuania. *Collective Bargaining in Europe* (red. Waddington J., Müller T. & Vandaele K.). Brussels: European Trade Union Institute (*nepublikuota*).
- Cazes S., Garnero A., Martin S. (2017) The state of trade unions, employer organisations, and collective bargaining in OECD countries. VOX, CEPR's Policy Portal. Prieiga internete: <http://voxeu.org>.
- Ceechi D., Visser J. & van de Werfhorst H. (2010) Inequality and Union Membership: The Influence of Relative Earnings and Inequality Attitudes. *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1). p. 84–108.
- Clegg H. (1976) *Trade Unionism under Collective Bargaining*. Oxford: Blackwell.
- ECS (2013). *European Company Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013. Prieiga internete: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys>.
- ESTEP (2016). 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtos veiksmų programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ poveikio, efektyvumo ir sukurtų rezultatų vertinimas. 2016 m. balandžio 19 d.
- European Commission (2016). European Commission Staff Working Document. *Country Report Lithuania 2016*. Brussels, 26. 2. 2016 SWD, 83 final.
- Eurofound (2017). *European Observatory of Working Life*. Prieiga internete: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles?ef_search=Lithuania&date_filter%5bvalue%5d%5byear%5d=&language=All.
- EurWork (2015). Lithuania: Working life country profile. *European Observatory of Working Life*, 2015. Prieiga internete: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-working-life-country-profile>.
- ICTWSS duomenų bazė. Prieiga internete: <http://www.uva-aiaas.net/en/ictwss>.

- Kallaste E., Woolfson C. (2013) Negotiated Responses to the Crisis in the Baltic Countries, *Transfer*, 19 (2). p. 253–266.
- Kasiliauskas N. (2008). Atstovaujanti profesinės sąjungos statuso problemos. ISSN 1392-6195. *Jurisprudencija* 8 (110), p. 34–40.
- Krasauskas R. (2011). Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. ISSN 1392-6195 (print) ISSN 2029-2058 (online) *Jurisprudencija*, 18 (2), p. 613–630.
- Lawrence S., Ishikawa J. (2005) Social Dialogue Indicators. Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings. Working Paper No 59. ILO, Geneva.
- LMT (2015). Kolektyvinių sutarčių ir jų vaidmens kuriant kokybiškus darbo santykius tyrimas. Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2014–2015.
- LR Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926.
- LR Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603.
- Meidner R. (1993) Why Did the Swedish Model Fail? *The Socialist Register 1993*. Miliband R. & Panitch L. (eds.). London: Merlin Books. p. 211–228.
- Petrylaitė D. (2015). Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai. ISSN 1392-6195 (print). ISSN 2029-2058 (online). DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-05. *Jurisprudencija*, 22 (1).
- Schulten T. (2002) A European Solidaristic Wage Policy? *European Journal of Industrial Relations*, 8 (2). p. 173–196.
- Visser J. (2013) Wage Bargaining Institutions: From Crisis to Crisis. *European Papers* No 488. Brussels: European Commission.
- Waddington J., Müller T. & Vandaele K. (2018) *Collective Bargaining in Europe*. ETUI (nepublikuota).

COLLECTIVE BARGAINING: THEORY AND PRACTICE

Inga BLAŽIENĖ

Labour Market Research Institute of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: inga.blaziene@dsti.lt

Summary. Theory and practice of collective bargaining in the EU and Lithuania are analysed in the article basing on the six Clegg's dimensions of collective bargaining. The performed analysis of several characteristics of collective bargaining allowed identification of one of the main variables determining collective bargaining coverage – the dominant level of collective bargaining in the country. Analysis of the Lithuanian situation showed that low trade union density and dominant – company-level collective bargaining do not create favourable conditions for the increase of collective bargaining coverage. Increases in trade union density and/or development of collective bargaining at a higher than company level would increase bargaining power of social partners and security of bargaining as well as make preconditions for increasing the scope and degree of control of collective agreements. These developments would increase the role of social dialogue in decision making and establishing employment and working conditions in Lithuania.

Keywords: collective bargaining, collective bargaining coverage, collective bargaining level, social dialogue, trade union density.

DARBUI TENKANČIOS NACIONALINIŲ PAJAMŲ DALIES POKYČIŲ POVEIKIO BENDRAJAI PAKLAUSAI VERTINIMAS

Zita TAMAŠAUSKIENĖ
Šiaulių universitetas
P. Višinskio g. 38, LT-76352 Šiauliai
El. paštas: zita.tamasauskiene@su.lt

Rasa BALVOČIŪTĖ
Šiaulių universitetas
P. Višinskio g. 38, LT-76352 Šiauliai
El. paštas: rasa.balvociute@gmail.com

Janina ŠEPUTIENĖ
Šiaulių universitetas
P. Višinskio g. 38, LT-76352 Šiauliai
El. paštas: janinaseput@gmail.com

Santrauka. Sąvoka *darbo dalis* vartojama, kai kalbama apie funkcinį pajamų pasiskirstymą, ir parodo, kokia sukurto produkto (pajamų) dalis atitenka darbui, kaip gamybos veiksniai. Pastaraisiais dešimtmečiais daugelyje pasaulio šalių nustatyta darbo dalies mažėjimo tendencija. Viena iš šio reiškinio tyrimo krypčių – poveikio bendrajai paklausai tyrimai. Mažėjanti darbo dalis gali daryti tiek teigiamą, tiek neigiamą poveikį bendrajai paklausai. Atliktų mokslinių tyrimų rezultatų analizė leidžia daryti išvadą, kad poveikio kryptis priklauso nuo paklausos struktūros, t. y. didžiausia tikimybė, kad darbo dalies mažėjimas darys teigiamą poveikį bendrajai paklausai yra šalyse, kur eksportas sudaro palyginti didelę BVP dalį. Kadangi prie tokių šalių priskiriama ir Lietuva, šiame straipsnyje analizuojama, kaip keitėsi darbo dalis Lietuvoje 1995–2015 m. ir, remiantis pateiktais poveikio paklausai teoriniais argumentais, vertinamas galimas darbo dalies pokyčių poveikis bendrajai paklausai ir jos atskiroms dedamosioms.

Raktažodžiai: darbo dalis, bendroji paklausa, funkcinis pajamų pasiskirstymas.

Įvadas

Per pastaruosius dešimtmečius įvyko ryškūs funkcinio pajamų pasiskirstymo pokyčiai. Mažėjanti darbo dalis, šio reiškinio priežastys ir pasekmės tapo tiek mokslinių tyrimų, tiek politinių diskusijų objektu. Darbo dalies pokyčių poveikio paklausai teorinių argumentų analizė rodo, kad mažėjanti darbo dalis dažniausiai siejama su neigiamu poveikiu vartojimui ir teigiamu poveikiu investicijoms bei eksportui. Darbo užmokesčio (o kartu ir darbo dalies) mažėjimas bei pelno dalies augimas skatina privačių investicijų ir/arba grynajo eksporto augimą, nes dėl mažesnių vieneto darbo sąnaudų išauga tarptautinis konkurencingumas. Vadovaujantis šiomis nuostatomis nuo XX a. 9-ojo dešimtmečio

daugelyje Europos šalių taikyta darbo užmokesčio augimą ribojanti politika. Žvelgiant iš šios perspektyvos, darbo rinkos reguliavimas ribojant darbo užmokesčio augimą turėtų teigiamai veikti ekonomikos augimą. Tačiau Europos ir pasaulinės ekonomikos realijos po 1980 m. buvo priešingos – mažėjant darbo daliai, augimas buvo irgi mažesnis. Vienas iš galimų paaiškinimų – neigiamas mažėjančios darbo dalies poveikis vartojimui, nes darbuotojų ribinis polinkis vartoti yra didesnis, nei kapitalo savininkų. Kai pajamų pasiskirstymas pasikeičia kapitalo savininkų naudai, vartojimo išlaidos mažėja, didėja santaupos.

Kadangi bendrosios paklausos komponentes darbo dalies mažėjimas veikia skirtingai, galutinis poveikis bendrajai paklausai nėra aiškus. Jei darbo dalies mažėjimas bendrąją paklausą veikia teigiamai, laikoma, kad yra pelno skatinamos bendrosios paklausos režimas (angl. *profit-led demand*), jei veikia neigiamai – paklausa skatinama darbo užmokesčio (angl. *wage-led demand*).

Daugelyje EBPO, euro zonos ir kitų šalių nustatyta, kad vietos privati paklausa (vartojimo ir investicijų suma) yra skatinama darbo užmokesčio, t. y. jei mažėja darbo dalis, mažėja ir vietinė paklausa (Hein ir Vogel, 2008; Stockhammer, 2013; Onaran ir Galanis, 2014; Onaran ir Obst, 2015). Tačiau teigiamas poveikis eksportui gali nusverti vietos paklausos sumažėjimą ir bendroji paklausa didėja. Vis tik pelno skatinamos paklausos režimas nustatomas rečiau ir, kaip pastebi Stockhammer ir Wildauer (2015), labiau tikėtinas mažos atviros ekonomikos šalyse. Tamašauskienė ir kt. (2016) ES šalyse atlikto tyrimo rezultatai patvirtino, kad atviresnės ekonomikos šalių grupės (Airija, Belgija, Čekija, Estija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Slovakija, Slovėnija, Vengrija) paklausa yra skatinama pelno, t. y. bendrosios paklausos mažėjimas daro teigiamą poveikį ekonomikos augimui. Vis tik negalima vienareikšmiškai daryti išvados, kad kiekvienos iš šių grupę patekusios šalies paklausą skatina pelnas. Kadangi į atviresnių šalių grupę pateko ir Lietuva, šiame straipsnyje analizuojami darbo dalies pokyčiai 1995–2015 m. laikotarpiu ir siekiama įvertinti, koks tikėtinas šių pokyčių poveikis bendrajai paklausai. Straipsnyje taip pat analizuojami darbo dalies matavimo diskusiniai klausimai, pateikiami poveikio paklausai teoriniai argumentai ir apibendrinami empirinių tyrimų rezultatai.

1. Darbo dalies sampratos ir matavimo diskusiniai klausimai

Pastaraisiais metais atsinaujino mokslininkų susidomėjimas funkciniu pajamų pasiskirstymu, kuris rodo kaip nacionalinės pajamos yra padalintos gamybos veiksniams, t. y. darbui ir kapitalui. Darbo dalies mažėjimas paskatino ekonomistų ir politikų diskusijas dėl darbo dalies apskaičiavimo, mažėjimo priežasčių, poveikio paklausai, ekonomikos augimui ir pajamų nelygybei.

Darbui tenkanti dalis priklauso nuo užimtumo lygio, atlygio darbuotojams ir sukurtos pridėtinės vertės. Šiuos veiksnius nulemia darbo ir prekių rinkos, todėl jie priklauso nuo darbo paklausos, darbo pasiūlos ir gamybos apimtys lygio. Trumpuoju laikotarpiu darbo dalies pokyčiai priklauso nuo to, kaip skiriasi atlyginimų ir užimtumo pokyčiai, lyginant juos su bendros produkcijos vertės pokyčiais. Ilgesniu laikotarpiu darbo dalis ir jos pokyčiai

priklauso nuo tikslios gamybos funkcijos ir ją lemiančios darbo paklausos, taip pat darbo jėgos struktūros ir darbo pasiūlos. Pastebimas darbui tenkančios dalies mažėjimas susijęs su globalizacija, finansializacija, technologijų pažanga ir institucinės aplinkos pokyčiais.

Kaip nurodo Krueger (1999), skaičiuojant darbo dalį gamybos veiksniais tenkančios pajamos išskiriamos į dvi kategorijas: darbo ir ne darbo pajamos. Tačiau tikrovėje yra daug skirtingų darbo tipų ir kiekvienas ekonominis subjektas gauna pajamas iš keleto skirtingų šaltinių. Todėl susiduriama su darbo dalies apibrėžties problemomis.

Darbo dalis paprastai skaičiuojama atlygį darbuotojams padalinus iš bendro gamybos apimties rodiklio.

$$LS_t^N = \frac{CE_t}{Y_t}$$

Kur LS_t^N yra „paprastoji“ (angl. *naive*) darbo dalis, apskaičiuota remiantis nacionaliniais (t. y. agreguotais) duomenimis CE_t – atlygis darbuotojams, Y_t – bendrasis gamybos apimties rodiklis. Paprastai tai BVP, tačiau sektoriniuose tyrimuose dažnai naudojama bendroji pridėtinė vertė (žr. Bentolila ir Saint-Paul, 2003; Young, 2010, 2013). Remiantis Nacionalinių sąskaitų sistema, Lietuvoje prie atlygio darbuotojams priskiriamas: darbo užmokestis, socialinio draudimo, garantinio fondo įmokos; darbo užmokestis už atostogas; kompensacijos už darbo laiką, sugaištą vykdant valstybines ir visuomenines pareigas; ligos pašalpa, kurią moka darbdavys; darbo užmokesčio priedai, priemokos; premijos; darbo užmokestis už viršvalandinį darbą; darbo užmokestis už darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis; nepiniginis atlygis, toks kaip sveikatos draudimas, nemokamos prekės ar paslaugos ir pan.

Nors pateiktas darbo dalies apskaičiavimas teoriškai neatrodo dviprasmiškas, tačiau rodiklio skaitiklis ir vardiklis empiriškai gali būti išmatuojami įvairiais būdais (Gollin, 2002), be to, matavimas nėra tikslus, nes nepakankamai įvertina faktinę darbo dalies vertę (Daudey ir Garcia-Penalosa, 2007; Diwan, 2001; Jayadev, 2007; Schneider, 2011).

Matuojant darbo dalį susiduriama su keliomis problemomis. Pirma, pateiktoje darbo dalies skaičiavimo formulėje ignoruojamos įmonių savininkų darbo pajamos. Tačiau kyla klausimas, kaip jas traktuoti, nes jos nėra nei grynai darbo, nei grynai kapitalo pajamos. Antra, kaip traktuoti kapitalo nusidėvėjimą? Dabar aptarsime šiuos du aspektus, o vėliau skirtumus tarp BVP rinkos kainomis ir gamybos veiksmų kaštais.

Literatūroje savarankiškai dirbančių asmenų pajamos yra klasikinė problema analizuojant funkcinę pajamų paskirstymą. Ar jos turėtų būti priskirtos kapitalo pajamoms ar darbo pajamoms, ar jų deriniui? Šiuo klausimu literatūroje daug diskutuota nuo 1950-ųjų ir 1960-ųjų (Phelps-Brown ir Hart, 1952; Ferguson ir Moroney, 1969), jis nepraranda savo aktualumo ir naujausioje literatūroje (Freeman, 2011; Bengtsson ir Waldenström, 2017). Kaip pabrėžia Krueger (1999), savarankiškai dirbančių asmenų pajamų dalies, tenkančios darbui, išskyrimas iš esmės yra neapibrėžtas. Todėl nėra tiesioginio savarankiškai dirbančių asmenų atlygio už darbą mato, kuris būtinas siekiant įvertinti darbo dalį.

Pagrindinė problema yra ta, kad jei skaičiuojant gamybos veiksniams tenkančias dalis ignoruojami savarankiškai dirbantys asmenys, o jų dalis bėgant metams kinta, tai „paprastoji“ darbo dalis gali sudaryti klaidinantį išpūdį, nes darbo dalies mažėjimą (didėjimą) gali lemti mažėjanti (didėjanti) savarankiškai dirbančių asmenų dalis, o ne esminiai pajamų pasiskirstymo tarp kapitalo ir darbo pokyčiai. Dėl šios priežasties dažniausiai naudojamos šiuolaikinėse duomenų bazėse (pvz., AMECO), pateikiama taip vadinama „koreguota darbo dalis“, atsižvelgus į apskaičiuotas savarankiškai dirbančių asmenų darbo pajamas.

Yra keli skirtingi būdai, kuriuos naudojant galima koreguoti darbo dalį atsižvelgus į savarankiškai dirbančius asmenis. Pirma, savarankiškai dirbančių asmenų darbo pajamas prilyginant vidutinio darbuotojo atlygiui konkrečiame sektoriuje arba visoje ekonomikoje (Gollin, 2002). Likusios savarankiškai dirbančių asmenų pajamos laikomos kapitalo pajamomis. (2) darant prielaidą, kad darbo dalys identiškos abiejose grupėse, t. y. savarankiškame sektoriuje (individualiose įmonėse) dirbančių asmenų pajamos padalijamos tarp darbo ir kapitalo taip pat, kaip ir korporatyvinių įmonių sektoriuje ir (3) panaudojus savavališką nestandartinę taisyklę dalijant savininkų pajamas.

Koreguojant darbo dalį pirmuoju metodu, siekiant įtraukti mišrias pajamas į darbo dalį, yra naudojamas savarankiškai dirbančių asmenų skaičius. Naudojant šį koregavimą daroma prielaida, kad darbo atlygis vienodas tiek darbuotojams (E_t), tiek ir savarankiškai dirbantiems asmenims (SE_t). Tada „paprastoji“ darbo dalis padidėja apskaičiuotu savarankiškai dirbančių asmenų atlygiu, kaip nurodyta:

$$LS_t^{SE} = \frac{CE_t}{Y_t} \left(1 + \frac{SE_t}{E_t} \right)$$

Įvairios organizacijos (EBPO, JAV darbo statistikos biuras, EU KLEMS) koreguoja darbo dalį prie atlygio darbuotojams pridėdamos savarankiškai dirbančių asmenų pajamas. Daroma prielaida, jog savarankiškai dirbančių asmenų ir darbuotojų atlyginimai sektoriuose sutampa. Vis dėlto kai kurių autorių nuomone (McKenzie and Brackeld, 2008; Arpaia ir kt., 2009; Gomme ir Rupert, 2004), skirtingose šalyse ir sektoriuose darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų atlyginimai gali gerokai skirtis.

Antrasis darbo dalies koregavimo būdas tiesiogiai susijęs su mišriųjų pajamų sąvoka. Lietuvoje mišriąsias pajamas sudaro pagal verslo liudijimą, individualios veiklos pažymėjimą gautos dirbančiųjų pajamos. Individualių įmonių savininkų pajamos (PI_t), kaip nurodyta Nacionalinių sąskaitų sistemoje, yra neapibrėžta sukurtos produkcijos dalis, kuri negali būti laikoma grynai darbo ar kapitalo pajamomis. Tada darbo dalis gali būti koreguojama naudojant paprastą metodą gamybos apimtį sumažinant individualių įmonių savininkų pajamomis.

$$LS_t^{PI} = \frac{CE_t}{Y_t - PI_t}$$

Šis požiūris yra analogiškas prielaidai, kad mišriosios pajamos pasiskirsto tarp darbo ir kapitalo pajamų ta pačia dalimi, kaip ir likusioje ekonomikos dalyje (Atkinson, 1983; Kravis, 1959).

Išskiriami keli trečio darbo dalies koregavimo būdo atvejai. Kompleksiškesnis požiūris paskirstant mišriąsias pajamas buvo pasiūlytas Cooley ir Prescott (1995) ir išplėtotas Gomme ir Rupert (2007) bei Ríos-Rull ir Santaaulàlia-Llopis (2010). Darbo dalis lygi vieneto ir kapitalui tenkančios dalies skirtumui. Jų išeities taškas yra bendrų pajamų paskirstymas į dvi sudedamąsias dalis: neapibrėžtas (AI_t) (angl. *ambiguous*) ir apibrėžtas pajamas (UI_t) (angl. *unambiguous*). Skaičiuojant darbo dalį daroma prielaida, kad neapibrėžtų kapitalo pajamų ir neapibrėžtų pajamų santykis sutampa su apibrėžtų kapitalo pajamų ir apibrėžtų pajamų santykiu.

1. Apibrėžtas kapitalo pajamas sudaro nuomos pajamos (RI_t), grynosios palūkanos (NI_t), dabartinis valdžios sektoriaus perteklius (GE_t) ir įmonių (korporacijų) pelnas (CP_t):

$$UCI_t = RI_t + NI_t + GE_t + CP_t$$

2. Apibrėžtos pajamos susideda iš apibrėžtų darbo pajamų (ULI_t) ir apibrėžtų kapitalo pajamų (UCI_t) ir nusidėvėjimo (DEP_t):

$$UI_t = ULI_t + UCI_t + DEP_t$$

3. Apibrėžtų kapitalo pajamų dalis apibrėžtose pajamose (θ_p) lygi:

$$(\theta_p) = \frac{UCI_t + DEP_t}{UI_t} = \frac{RI_t + NI_t + GE_t + CP_t + DEP_t}{RI_t + NI_t + GE_t + CP_t + ULI_t}$$

Kur DEP_t – pagrindinio kapitalo suvartojimas (nusidėvėjimas).

4. Neapibrėžtos pajamos lygios savininkų pajamų (PI_t), gamybos mokesčių atėmus subsidijas ($Tax_t - Sub_t$), verslo einamųjų pervedimų ($BCTP_t$) ir statistinių neatitikimų (SD_t) sumai:

$$AI_t = PI_t + (Tax_t - Sub_t) + BCTP_t + SD_t$$

Nei viena iš šių sumų tiesiogiai nepriskiriama kapitalui ar darbui.

5. Naudojant apskaičiuotą (θ_p) surandamos neapibrėžtos kapitalo pajamos (ACI_t):

$$ACI_t = \theta_p \cdot AI_t.$$

6. Kapitalo pajamos lygios apibrėžtų kapitalo pajamų, neapibrėžtų kapitalo pajamų ir nusidėvėjimo sumai. O darbo dalis surandama taip:

$$\left(LS_t^{PI_2} \right) = 1 - CS_t = 1 - \frac{UCI_t + DEP_t + ACI_t}{Y_t}.$$

Teoriniai argumentai, kodėl $LS_t^{PI_2}$ gali santykinai tikslai atspindėti „tikrąją“ darbo dalį, yra tokie. Pirma, ji apima visą ekonomiką ir atidžiai įvertina daugybę skirtingų ekonominių dydžių (skaičių, rodiklių), kurie pateikiami nacionalinių pajamų ir produktų sąskaitose JAV, įskaitant neapibrėžtas pajamas. Taigi makroekonominis požiūris šis rodiklis

turėtų būti tvirtesnis ir atsparus struktūriniais pokyčiams arba pridėtinės vertės sukurtos privačiame ir valstybiniame sektoriuje sudėties pokyčiams, nei, pvz., darbo dalis korporatyvinėse įmonėse (Karabarbounis ir Neiman, 2014). Antra, prielaida, kad neapibrėžtos pajamos padalijamos tarp darbo ir kapitalo pajamų ta pačia proporcija, kaip ir apibrėžtos pajamos, daro šį rodiklį daug tikslesnį esant ilgai eilutei, palyginus su eilute, kai daroma prielaida, kad atlygis darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims sutampa (Elsby ir kt., 2013). Dvidešimto amžiaus pradžioje JAV, kaip ir šiandien mažiau išsivysčiusiose šalyse, daugiausia savarankiškai dirbantys asmenys buvo ūkininkai, kurie uždirbo daug mažiau nei vidutinis šiandienis darbo užmokestis pramonėje ir paslaugų sektoriuje.

Kitą trečio būdo atvejį pasiūlė Gollin (2002). Mokslininkas siūlo koreguoti darbo dalies skaičiavimą visas individualių savininkų pajamas laikant atlygiu darbu. Tačiau toks požiūris akivaizdžiai pervertina darbui tenkančią dalį.

$$LS_t^{PI_3} = \frac{CE_t + PI_t}{Y_t}.$$

Atitinkamai Johnson (1954), Krueger (1999) naudoja paprastą taisyklę: du trečdalius savininkų pajamų priskiria darbui. Žinoma, pagrindinė taip apskaičiuotos darbo dalies problema yra ta, kad paskirstymas „2/3“, nors ir gana realus, yra sutartinis, vienodai traktuojamas visose šalyse.

$$LS_t^{PI_4} = \frac{CE_t + 2/3PI_t}{Y_t}$$

Kitas darbo dalies matavimo klausimas, kokį rodiklį naudoti vertinant bendrą gamybos apimtį? Ar darbui tenkančios dalies vardiklyje rašyti bendrąją pridėtinę vertę, ar grynąją pridėtinę vertę? Skirtumas tas, kad skaičiuojant grynąją pridėtinę vertę iš bendros pridėtinės vertės atimamas nusidėvėjimas, t. y. implicitinės pajamos, kurios suvartojamos naudojant pastovų kapitalą.

Nusidėvėjimo vertės įtraukimas į BVP nereikalauja jokio ekspertinio nusidėvėjimo matavimo. Pastovaus kapitalo vartojimo kaštai gamyboje atsispindi galutinių prekių kainose, pagamintų produktų vertėje ir gamybos veiksnių kainose. Nusidėvėjimas automatiškai įtraukiamas į BVP skaičiuojant išlaidų, gamybos ir pajamų metodais. Tačiau Karabarbounis ir Neiman (2014) argumentuoja, kad atsižvelgiant į tai, jog sudėtinga tiksliai išmatuoti nusidėvėjimą, grynoji darbo dalis yra mažiau tiksli nei bendroji darbo dalis. Autoriai pažymi, kad dažniau naudojama bendroji darbo dalis nei grynoji darbo dalis, nes ją galima geriau ir tiksliau išmatuoti. Tačiau mokslininkų atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad nuo 1975 m. daugelyje šalių bendrosios ir grynosios darbo dalies mažėjimas ir kitimas buvo panašus.

Kita matavimo problema ta, ar lygties vardiklyje esančią pridėtinę vertę skaičiuoti rinkos kainomis ar gamybos veiksnių kaštais? Skirtumas tas, kad į rinkos kainą įtraukiami netiesioginiai mokesčiai ir subsidijos. Šie elementai nėra svarbūs sukurto produkto pasiskirstymui tarp kapitalo ir darbo, todėl, jei įmanoma, pirmenybė teikiama matavimui gamybos veiksnių kaštais.

2. Darbo dalies poveikio bendrajai paklausai teorinės įžvalgos pajamų paskirstymo ir augimo teorijose: postkaleckistinis Bhaduri-Marglin modelis

Ilgą laiką visuotinai pripažinta neoklasikinė augimo teorija buvo grindžiama pasiūla kaip svarbiausiu pajamų paskirstymą ir ekonominį augimą lemiančiu veiksmu, paaiškinamu techninės pažangos ir kapitalo (fizinio, darbo, finansinio) įdėjimų poveikiu veiklos rezultatams. Vėlesniuose ekonomikos ortodoksų ir heterodoksų kryptų atstovų (1 lentelė) darbuose pajamų pasiskirstymo poveikis augimui pradėtas sieti su paklausa. Neoklasikiniu požiūriu, pajamų pasiskirstymas ir augimas suprantamas kaip vientisa sistema, paremta tokių elementų kaip turimų gamybos technologijų, pradinių investicijų, kurias daro ekonominės veiklos dalyviai siekdami maksimalaus pelno, veikimu tobulos konkurencijos sąlygomis. Daroma prielaida, kad ribinis produktyvumas yra atlygis už įdėtus gamybos veiksmus, o gamybos pobūdis iš esmės lemia pajamų pasiskirstymą tarp gamybos veiksmų. Lanksčios gamybos veiksmų kainos bei sklandus kapitalo ir darbo pakeičiamumas garantuoja, kad bus palaikomas „natūralus“ pusiausvyros augimo tempas nepažeidžiant visiško užimtumo sąlygos. Kapitalo atsargos auga dėl taupymo, jos didina kapitalo panaudojimo intensyvumą ir našumą, tačiau dėl mažėjančio ribinio našumo nedaro įtakos natūraliam augimo tempui.

1 lentelė. Pajamų pasiskirstymo ir augimo teorijos

Ortodoksų		Heterodoksų			
Senoji neoklasikinė (Solow, Swan)	Naujoji neoklasikinė (Romer, Lucas)	Klasikinė / marksistinė (Goodwin)	Postkeinsistinės		
			Kaldoro- Robinson	Kaleckio-Steindelo	
				Neo-kaleckistinė (Dutt, Rowthorn)	Post-kaleckistinė (Bhaduri/Marglin, Kurz)

Šiuolaikinėje neoklasikinės augimo teorijos versijoje, kuri dar vadinama endogeninio augimo teorija, našumo augimas ir natūralaus augimo tempo pokyčiai aiškinami išorinių veiksmų, tokių kaip techninė pažanga, augimą skatinantis žmogiškasis kapitalas ir individų ar namų ūkių teikiamos preferencijos dabartiniam ar būsimam vartojimui. Skirtingai nuo senosios neoklasikinės augimo teorijos, taupymas ir investicijos, įskaitant investicijas į žmogiškąjį kapitalą, daro nuolatinį poveikį pusiausvyrai ir natūraliam augimo tempui. Taigi taupymas, kurio galutinė išraiška yra investicijos, svarbus ne tik gamybos našumui didinti, bet ir lemia augimo tempus.

Ortodoksų aprašyti pajamų paskirstymo ir augimo modeliai ignoruoja D. M. Keinso (1936) iškeltą pinigų neutralumo problemą ir efektyvios paklausos svarbą ilgalaikiam augimui, darydami prielaidą, kad ilguoju laikotarpiu įmonių investicijos visada lygios namų ūkių santaupoms. Galiausiai, buvo suabejota gamybos veiksmų kainų nustatymo galimybe įsigyjant juos skirtingose rinkose ir su tuo susijusiu sklandžiu gamybos veiksmų pakeitimu (Hein, 2014). Šie pajamų paskirstymo ir augimo teorijų trūkumai davė pradžią ne tik jų kritikai, bet ir naujo – heterodoksinio – požiūrio į šią problemą atsiradimui.

Klasikinės mokyklos atstovai – A. Smitas (1776), D. Ricardo (1817), o vėliau ir K. Marksas (1867, 1885, 1894) teigė, kad funkcinį pajamų pasiskirstymą lemia socialiniai-instituciniai veiksniai, tokie kaip realaus darbo užmokesčio, užtikrinančio pragyvenimo reikmes, norma, instituciniai pajamų perskirstymo mechanizmai ir kt. Vėliau šiuo požiūriu rėmėsi R. Goodwinas (1967), išvystęs marksistinio verslo ciklo teoriją, kuri teigia, kad darbo dalies pajamose augimas investicijas veikia „slopinančiai“. Mažesnės investicijos skatina nedarbą, kuris sumažina darbo užmokestį, o tai paskatina investicijas ir, galiausiai, padidina užimtumą. Toks požiūris rodo, kad svarbiausias vaidmuo užtikrinant augimą yra pasiūla, tačiau, kadangi neigiamai neveikia paklausos, gali būti suderinamas su Kaleckio-Steindelo (1969) modeliu. Šio modelio esmę nusako M. Kaleckio teiginys, kad darbo dalies pajamose augimas skatina didesnę paklausą dėl didesnio polinkio vartoti iš darbo pajamų, nei iš pelno, taigi, augančios vartojimo išlaidos padidina paklausą. Šis požiūrių skirtumas tapo takoskyra tarp dominuojančios (ortodoksinės) ir heterodoksinės kryptių ekonomikoje. Marksizmo pasekėjai pripažino pelno skatinantį poveikį augimui *ceteris paribus* sąlygomis, o postkeinsistai uždarai ekonomikai pateikė priešingus argumentus.

Pirmosios kartos postkeinsistinės krypties atstovų pajamų pasiskirstymo ir augimo teorijos remiasi D. M. Keinso (1936) ir M. Kaleckio (1939, 1969) efektyvios paklausos principais, pritaikytas ilgam laikotarpiui. Atsižvelgiant į tai, finansiniais ištekliais skatinamoje gamybos ekonomikoje įmonių investicijos nepriklauso nuo išankstinio taupymo ir yra augimo varomoji jėga. Makroekonomikoje taupymas prisitaiko prie investicijų, o tai reiškia, kad ilgoju laikotarpiu siekiama pilnai panaudoti kapitalo suteiktus gamybinius pajėgumus. Šis prisitaikymas vyksta dėl pajamų pasiskirstymo tarp pelno ir darbo užmokesčio skirtumų, darant prielaidą, kad didesnis noras taupyti kyla iš pelno, bet ne iš darbo užmokesčio. Kita būtina sąlyga – kainų lankstumas: jei kainos prekių rinkose yra lankstesnės nei nominalus darbo užmokestis darbo rinkoje, tada investicijų ir bendros paklausos pokytis sukelia realiojo darbo užmokesčio normos ir darbo užmokesčio dalies pokyčius, tuo pačiu ir pelno normos bei pelno dalies pajamose pokyčius. Taigi gaunamas priešingas rezultatas, nei manė „klasikai“ ir K. Marksas – pelno norma priklauso nuo kapitalo kaupimo ir augimo tempo, taip pat nuo polinkio taupyti pelną ir darbo užmokestį, o funkcinis pajamų pasiskirstymas yra vidinis kapitalo kaupimo rezultatas, o ne išankstinė sąlyga. Vis tik ši teorija sulaukė nemažai kritikos dėl išteklių kainų ir darbo užmokesčio lankstumo skirtumų ilgoju laikotarpiu, o ir pajamų pasiskirstymo vaidmuo buvo nepakankamai įvertintas. Šios problemos spręstos alternatyviuose antros kartos postkeinsistiniuose M. Kaleckio (1954, 1971) ir J. Steindlo (1952) darbuose, kuriuose įmonių kapitalo kaupimo nepriklausymas nuo taupymo makroekonominiame lygmenyje siejamas su funkcinį pajamų pasiskirstymu tarp darbo ir kapitalo, pagrindžiant šią sąveiką gaminamos produkcijos kainodaros ypatumais. Funkcinis pajamų pasiskirstymas yra grindžiamas kapitalo ir darbo dalių santykiu, kuris atsispindi produkcijos kainose kaip darbo kaštų ir antkainio santykis, o pajėgumų panaudojimo lygį lemia bendras paklausos

augimas, taigi kartu ir kapitalo kaupimas, ir vartojimas. Remiantis Kalecki-Steindl modeliu, kapitalo kaupimo norma vis dar lemia pelno normą, bet šiuo atveju – per pajėgumų panaudojimo pokyčius, o ne per pajamų pasiskirstymą. Dinamiškoje aplinkoje taupymas prisitaiko prie investicijų vykstant pajamų augimo ir/arba gamybinių pajėgumų panaudojimo lygio pokyčiams.

Pajamų pasiskirstymo pokyčių poveikis pusiausvyros pajėgumų panaudojimui ir augimui priklauso nuo santykinio paklausos/gamybinių pajėgumų panaudojimo ir pelningumo veiksnių svorio investicijų funkcijoje. Neokaleckistinis modelis, aprašytas Rowthorn (1981) ir Dutt (1984, 1987) darbuose, pagrindžia stiprų akseleruojantį paklausos ir paneigia tiesioginį pelningumo poveikį investicijoms. Jie įrodo, kad uždaroje ekonomikoje, kurioje nėra taupymo iš darbo užmokesčio, susidaro unikalios slopinančios darbo dalies išlaidų mažėjančio perskirstymo pasekmės gamybinių pajėgumų panaudojimui, kapitalo kaupimui, augimui ir pelno normai. Tačiau postkaleckistiniame Bhaduri-Marglin (1990) ir Kurz (1990) modelyje neatmetamas ir tiesioginis pelningumo poveikis investicijoms. Jų darbuose atlikta uždaros ekonomikos, kurioje taip pat nėra taupymo iš darbo užmokesčio, analizė pagrindžia tris galimus paklausos ir augimo režimus, kuriuos lemia teigiamas arba neigiamas didėjančios/mažėjančios darbo dalies poveikis gamybinių pajėgumų panaudojimui, kapitalo kaupimui ir augimui. Darbo užmokesčio arba pelno skatinami režimai nustatyti priklausomai nuo santykinio darbo ir kapitalo dalių pokyčių, pelno normos akseleruojančio poveikio vartojimui, investicijoms, ir noro taupyti iš darbo užmokesčio ir pelno skirtumų. Pavyzdžiui, kai noras vartoti iš darbo užmokesčio yra didesnis, nei iš pelno, didesnė darbo dalis pajamose skatina vartojimo prekių paklausą, užimtumą ir/arba produktyvumą. Kita vertus, tai sumažina investicinių prekių paklausą, jei investicijos priklauso nuo pelno normos. Eksperto prekių paklausa mažėja, jei realių vieneto darbo sąnaudų augimas sumažins tarptautinį išvežamų prekių konkurencingumą. Bendras poveikis paklausai gali būti nustatomas įvertinus atskirų paklausos dalių poveikio skirtumus. „Tarpinis“ režimas taip pat yra įmanomas, kai darbo dalies augimas teigiamai veikia paklausą, tačiau mažina investicijas ir, tuo pačiu, augimą (2 lentelė). Taigi, pajamų pasiskirstymo poveikis paklausai ir augimui tampa empiriniu klausimu, į kurį galima atsakyti tik nustatčius paklausos ir augimo režimą konkrečioje šalyje ar jų grupėje.

2 lentelė. Darbo dalies augimo poveikis gamybinių pajėgumų panaudojimui ir paklausai

		Poveikis bendrai paklausai (arba gamybinių pajėgumų panaudojimo lygiui)	
		Teigiamas	Neigiamas
Poveikis investicijoms (arba kapitalo kaupimo lygiui)	Teigiamas	Darbo užmokesčio skatinama paklausa ir darbo užmokesčio skatinamas augimas	
	Neigiamas	Darbo užmokesčio skatinama paklausa ir pelno skatinamas augimas	Pelno skatinama paklausa ir pelno skatinamas augimas

3. Funkcinio pajamų pasiskirstymo poveikio paklausai empirinių tyrimų apžvalga

Bhaduri ir Marglin (1990, 1991) tyrimai, atlikti 16 labiausiai išsivysčiusių pasaulio šalių, kuriais analizuotas ryšys tarp funkcinio pajamų pasiskirstymo ir visuminės paklausos 1960–1985 m., davė pradžią tokio pobūdžio empiriniams tyrimams. Nustatyta, kad tuo laikotarpiu vykę ekonominiai sukrėtimai (nedarbo, infliacijos augimas ir kt.) lėmė ekonomikos augimo krypties pasikeitimą šiose šalyse. Darbo užmokesčio skatinamos paklausos ir augimo režimą pakeitė taip vadinamas „tarpinis“ režimas, kuriam būdinga darbo užmokesčio skatinama paklausa ir pelno (kapitalo) skatinamas augimas. Hein ir Krämer (1997) praplėtė šį tyrimą įtraukdami 1986–1990 m. Prancūzijos, Vokietijos, Jungtinės Karalystės ir JAV duomenis, kuriuos analizavo atsižvelgdami į ekonomikos cikliškumą, siekdami įrodyti, kad analizuojamu laikotarpiu galėjo būti vėl sugrįžta prie darbo užmokesčio skatinamo paklausos ir augimo režimo, tačiau empiriškai šie teiginiai nebuvo patvirtinti ar atmesti. Vėliau, taikant skirtingus metodus ir tyrimo strategijas, augimą skatinantis paklausos režimas nustatytas daugelyje pasaulio šalių. Pirmasis skirtingų paklausos režimų nustatymo postkaleckistinis ekonometrinis modelis buvo sukurtas Bowles ir Boyer (1995), tačiau šiuo modeliu augimo režimas netirtas. Funkcinio pajamų pasiskirstymo poveikis paklausai penkiose šalyse buvo vertintas sudarant tris paklausos dedamųjų – vartojimo, investicijų ir grynojo eksporto – funkcijas, į jas įtraukiant pelno (kapitalo) dalies arba pelno normos ir užimtumo lygio pokyčius. Nustatytas funkcinio pajamų pasiskirstymo pokyčių poveikis šalių vidinei (vartojimui ir investicijoms) ir bendrajai (pridėjus eksportą) paklausai parodė panašius darbo užmokesčio skatinamus vidaus ir bendrosios paklausos režimus Jungtinėje Karalystėje, JAV ir Japonijoje. Vokietijoje ir Prancūzijoje vidinė paklausa skatinta darbo užmokesčio, o bendroji paklausa – pelno (kapitalo).

Skirtingą metodologinį požiūrį pasiūlė Stockhammer ir Onaran (2004), kurie du vienos lygties regresinius modelius pritaikė analogiškiems Prancūzijos, JAV ir Jungtinės Karalystės, Turkijos ir Pietų Korėjos atvejų tyrimams. Mokslininkai nustatė, kad išsivysčiusiose šalyse kapitalo dalis nedaro poveikio augimui, o dvejose besivystančiose šalyse buvo nustatyti darbo užmokesčio skatinami paklausos ir augimo režimai, nors, kaip pripažino tyrėjai, taikant šią metodologiją buvo labai sunku nustatyti kokiais „kanalais“ veikiama bendroji paklausa ir kapitalo kaupimas. Nepaisant šių sunkumų, daugelis naujausių šios srities tyrimų atlikta poveikio vertinimui taikant vienos lygties metodiką. Lygtis sudaryta pagal bazinę nacionalinėse sąskaitose pateikiamos visuminės paklausos (Y) struktūrą. Ją sudaro vartojimo (C), investicijų (I), grynojo eksporto (NX) ir valstybės išlaidų (G) suma. Visi kintamieji yra išreikšti realiomis vertėmis. Pagrindiniame modelyje vartojimas, investicijos ir grynasis eksportas yra išreikšti kaip nacionalinių pajamų funkcija, o kapitalo dalis (h) ir kiti kontroliuojami kintamieji (Z) naudojami atliekant poveikio vertinimą. Daroma prielaida, kad paskutiniai neturėtų priklausyti nuo pajamų ir jų pasiskirstymo. Valstybės išlaidos įprastai laikomos egzogeniniu kintamuoju, todėl negali

būti priklausomos nuo funkcinio pajamų paskirstymo. Daroma prielaida, kad kapitalo dalis yra egzogeninis kintamasis, bendrosios paklausos ir jos komponentų pokyčio grįžtamasis ryšys funkciniam pajamų pasiskirstymui yra ignoruojamas. Poveikis vertinamas nustatant elastingumo koeficientą, kuris parodo, kiek pasikeičia bendroji paklausa kapitalo daliai pasikeitus 1 procentiniu punktu. Tokio pobūdžio empirinius tyrimus atlikę Stockhammer, Onaran, Ederer (2008), Stockhammer (2009, 2011, 2013), Stockhammer, Onaran (2013) ir kt. nustatytą poveikį pavadino „privačia pertekline paklausa“ (angl. *private excess demand*), kadangi neatsižvelgė į multiplikacinį efektą, pasireiškiantį visuminės paklausos ir pajamų poveikiu vartojimui, investicijoms ir grynajam eksportui. Šį efektą savo tyrimuose įtraukė Onaran ir Galanis (2012).

Funkcinio pajamų pasiskirstymo poveikio vartojimui ir investicijoms vertinimo eiga iš esmės buvo perkelta atliekant tokią pačią procedūrą kiekvienam iš jų. Į poveikio vartojimui (arba taupymui) vertinimo funkciją įtrauktas kapitalo dalies veiksnys su konstanta, arba alternatyviai į šią funkciją gali būti įtraukiama pajamų iš pelno suma (angl. *sum of profits*) ir darbo pajamos (angl. *wages*). Tada gauti elastingumo koeficientai konvertuoti į ribinius efektus, taikant duomenų imties vidurkio metodą.

Sudarant poveikio investicijoms vertinimo funkciją, įtraukiamas kuris nors vienas kintamasis – kapitalo dalis arba pajamų iš pelno suma, kaip poveikį lemiantis veiksnys kartu su priklausomais kintamaisiais (BVP arba gamybos produktyvumu), kurie „atstovauja“ paklausą, ir palūkanų norma arba paskolų suma, kurios veikia investicijas kaip vidinių kapitalo išteklių šaltiniai. Jei reikalinga, nustatyti elastingumo koeficientai vėl konvertuojami į ribinius efektus pagal analizuojamos duomenų imties vidurkį.

Vertinant pajamų perskirstymo poveikį grynajam eksportui, buvo taikoma kitokia tyrimo strategija. Kai kurie mokslininkai (Naastepad, Storm, 2007; Hein, Vogel, 2008, Hartwig, 2014) pajamų perskirstymo poveikį vertino tiesiogiai grynajam eksportui arba atskirai eksportui ir importui, įtraukdami kitus kontroliuojamus veiksnus, tokius kaip vietinės ir užsienio pajamos. Kiti autoriai (Stockhammer, Ederer (2008); Stockhammer ir kiti (2009, 2011), Onaran ir kiti (2011); Onaran ir Galanis (2012)) pasirinko laipsnišką pajamų persiskirstymo poveikio įvertinimą grynajam eksportui pradėdami nuo sąveikos tarp pajamų pasiskirstymo ir vidaus kainų, lemiančių tarptautinį konkurencingumą.

Daugelis funkcinio pajamų pasiskirstymo poveikio paklausai empirinių tyrimų, taikant vienos lygties metodą, atlikta išsivysčiusiems šalims, ir tik keletas – besivystančioms šalims. Tyrimai parodė reikšmingus polinkio taupyti iš pelno ir darbo pajamų skirtumus, o kapitalo dalies augimas beveik visose šalyse turėjo mažinantį poveikį vartojimo paklausai. Ir, net jei pelningumo veiksnių poveikis buvo statistiškai reikšmingas, tai ribinis efektas investicijoms dažniausiai buvo mažesnis, nei vartojimui. Todėl daugelyje šalių tyrimais nustatytas darbo užmokesčio skatinamas paklausos režimas. Vienintelės išimtys buvo Naastepad, Storm (2007) tyrimo rezultatai JAV ir Japonijai, taip pat Hein, Vogel (2008) tyrimas Olandijai. Šiuose tyrimuose kapitalo dalies teigiamas poveikis investicijoms dominavo lyginant su neigiamu poveikiu vartojimui, todėl vietinė paklausa buvo skatinama pelno.

Įtraukus pajamų pasiskirstymo poveikį grynajam eksportui, kai kuriuose tyrimuose nustatytas šalių su vietine darbo užmokesčio skatinama paklausa pasikeitimas į pelno skatinamą. Ši transformacija dažniausiai būdinga mažoms atviroms ekonomikoms, tokioms kaip Austrija ir Šveicarija (Hein, Vogel, (2008); Stockhammer, Ederer (2008); Hartwig (2014)). Tas pats pasakytina augančios ekonomikos šalims, tokioms kaip Argentina, Kinija, Indija, Meksika ir Pietų Afrika, bei dviems didesnėms ir ekonomiškai išsivysčiusioms šalims – Kanadai ir Australijai (Onaran, Galanis, 2012). Tačiau visuose tyrimuose, kuriuose vertintas poveikis ir grynajam eksportui, tokios ekonomiškai „brandžios“ ir mažiau atviros šalys, kaip Italija, Ispanija, Jungtinė Karalystė ir visos Euro zonos šalys kaip visuma, bei Pietų Korėja ir Turkija, išliko darbo užmokesčio skatinamame režime. Taikant sudėtingesnius vertinimo metodus naujais tyrimai rodo, kad Vokietijai, Prancūzijai ir JAV taip pat būdingas darbo užmokesčio skatinamas režimas. Tik Bowles ir Boyer (1995) tyrimai Vokietijai ir Prancūzijai bei Ederer, Stockhammer (2007) – Prancūzijai, parodė, kad įvertinus kapitalo dalies poveikį grynajam eksportui, bendroji paklausa šiose šalyse tapo pelno skatinama.

Nė viename iš šių tyrimų analizuojamu laikotarpiu nenustatytas bendros paklausos režimo pasikeitimas, nors daugelyje šių tyrimų yra tiriamas didesnis nei keturių dešimtmečių laikotarpis. Tai viršija Marglin ir Bhaduri (1990, 1991) 1960–1990 m. tyrimo laikotarpiu nustatytą ir, kai kurių tyrėjų nuomone, galimai įvykusį 1970 m. pasikeitimą iš darbo užmokesčio skatinamo į „tarpinį“ režimą. Kaip teigia Hein ir Krämer (1997), jei ir buvo paklausos/ekonomikos augimo režimo pasikeitimas, jis galėjo būti tik trumpalaikis ir ilgalaikio poveikio galėjo neturėti. Tačiau kaip pripažįsta Hein (2014), paklausos/ekonominio augimo pasikeitimo klausimas išlieka aktualus ir reikalauja tolimesnių tyrimų.

Nors yra tam tikrų nesutarimų dėl to, ar paklausa skatinama darbo užmokesčio ar pelno kai kuriose šalyse, tačiau apibendrinant daugelio tyrimų rezultatus galima konstatuoti, kad pajamų paskirstymo poveikis paklausai yra nedidelis. Geriausiai tai atspindi išsamus ilgo laiko G20 Europos šalių tyrimas, kurį 2012 m. atliko Onaran ir Galanis. Tyrimo laikotarpis apima 1960–2007 metus; tyrėjai ne tik įtraukė multiplikacinį efektą, bet ir paaiškino pajamų paskirstymo poveikį ne vienai šaliai, kaip buvo įprasta daryti iki jų tyrimo, bet visai šalių grupei tuo pačiu metu. Tyrimo rezultatai parodė, kad 12-oje Eurozonos šalių 1 procentiniu punktu išaugus kapitalo daliai arba sumažėjus darbo daliai, BVP sumažėjo 0,084 procentinio punkto. Tarp jų – Vokietijoje, Prancūzijoje, tokiose ne Euro zonos šalyse kaip Jungtinė Karalystė, Japonija ir Pietų Korėja neigiamas poveikis buvo daug mažesnis, o didesnis – JAV ir Turkijoje. Nedidelis teigiamas poveikis nustatytas Indijoje ir Argentinoje, šiek tiek stipresnis – Australijoje, Kanadoje ir Meksikoje. Reikšmingai stipresnis poveikis nustatytas Kinijoje ir iš dalies Pietų Afrikoje. Įvertinus pajamų pasiskirstymo pokyčius nuo 1980 metų ne tik atskirose šalyse, bet ir visame pasaulyje, kai darbo dalis sumažėjo ne tik išsivysčiusiose, bet ir besivystančiose šalyse, nustatyta, kad:

pirma, tuo pačiu metu išaugusi kapitalo dalis atskirose šalyse smarkiai sumažino kainų konkurencinį pranašumą, lyginant jį su pajamų persiskirstymu. Tačiau konkurenciniai pranašumai neišnyko visoms šalims, nes santykinų kainų ir realiojo valiutos kurso elastingumai pelno dalies pokyčių atžvilgiu skirtingi įvairiose šalyse. Tas pats pasakytina ir apie paklausos kainų elastingumą eksportui ir importui. Antra, buvo atsižvelgta į tai, kad pajamų persiskirstymas nuo darbo kapitalo naudai turėjo slopinantį poveikį vietinei paklausai visose šalyse, ir, atitinkamai, neigiamai veikė kitų šalių eksporto rinkas. Vienalaikis kapitalo dalies padidėjimas sumažino visuminę pusiausvyros paklausą darbo užmokesčio skatinamo režimo šalyse, o pelno skatinamos paklausos šalyse jų konkurenciniai pranašumai sumažėjo.

Naujausi funkcinio pajamų pasiskirstymo poveikio paklausai tyrimai atliekami ekonometrinėje analizėje naudojant panelinius (angl. *pooling*) duomenis. Šiuo atveju sudarant poveikio bendrajai paklausai vertinimo modelius nelieka apribojimų dėl į modelį įtrauktų šalių laikotarpių skirtumų, taigi galima įtraukti daugiau kintamųjų. Laikoma, kad reikšmingesni yra duomenų skirtumai tarp skirtingų laikotarpių, nei tarp šalių, analizuojamų tais pačiais laikotarpiais. Taip pat yra galimybė išskirti ir pagal tam tikrą požymį apjungtas šalių grupes analizuoti kaip bendrą darinį. Kaip pažymi Hartwig (2014), pirmasis panaudojęs panelinius duomenis ekonometrinėje funkcinio pajamų pasiskirstymo poveikio visuminei paklausai analizėje, tokia tyrimo strategija padeda išvengti regresinėje analizėje dažnai pasitaikančias duomenų stacionarumo, heteroskedastiškumo ar vėluojančio poveikio problemų. Atlikus 18 EBPO šalių 1970–2011 m. duomenų analizę, šiame tyrime nustatyta, kad bendrai EBPO šalių grupei būdinga darbo užmokesčio skatinama paklausa – darbo užmokesčiui (darbo daliai) išaugus 1 proc. punktu, visuminė paklausa padidėjo 0,08 proc. punktu. Taip pat šiame tyrime nustatyta, kad, kai pajamos persiskirstė darbo „naudai“, bendros paklausos padidėjimą tik šiek tiek lėmė išaugęs vartojimas, lyginant jį su neigiamu grynojo eksporto poveikiu. Kadangi pajamų persiskirstymo poveikio investicijoms nenustatyta, tai net ir nedidelis importo į EBPO šalis augimas galėtų pakeisti paklausos režimą iš darbo užmokesčio į pelno skatinamą. Šie rezultatai ypač svarbūs siekiant nustatyti funkcinio pasiskirstymo poveikį skirtingo atvirumo šalyse ar jų grupėse.

Kiefer ir Rada (2014) atlikę analogišką tyrimą EBPO šalims (taip pat naudoti paneliniai duomenys) nustatė, kad bendras šių šalių paklausos režimas yra pelno skatinamas. Nors šiame tyrime sudarytos panašios funkcinės priklausomybės įtraukiant darbo/pelno dalį, palūkanų (pelno) normą, tačiau kitas analizės laikotarpis galėjo nulemti skirtingus tyrimo rezultatus.

Carvalho ir Rizai (2014) pasiūlė teorinį pajamų nelygybės poveikio paklausai vertinimo modelį atsižvelgiant į vartojimo „kaskadas“⁵⁴. Empirinis tyrimas atliktas taikant

⁵⁴ Vartojimo „kaskados“ – tam tikras Vebleno efekto pasireiškimas, kai atskirų individų ar namų ūkių vartojimo norma išauga dėl jų aukštesnes pajamas gaunančių individų ar namų ūkių mėgdžiojimo. Siekdami įtvirtinti tam tikrą statusą ar gyvenimo lygį, reikšminga dalis gyventojų pradeda vartoti daugiau, nei anksčiau.

Threshold VAR metodą ir išskiriant du laikotarpius – didelės ir mažos pajamų nelygybės. Vis tik reikšmingas vartojimo „kaskadų“ poveikis nustatytas mažesnės pajamų nelygybės ir labiau išsivysčiusiose šalyse.

Vienas naujausių tyrimų taikant Bhaduri ir Marglin (1990) modelį ir regresinėje analizėje pasitelkus EBPO šalių panelinius duomenis 2015 m. atliktas E. Stockhammer ir R. Wildauer. Tyrimo tikslas buvo nustatyti funkcinio pajamų pasiskirstymo pokyčių poveikį visuminei paklausai, į modelį įtraukiant tokius veiksnius kaip turto kainos, namų ūkių bei įmonių paskolos bei vartojimo „kaskados“. Tyrimas aprėpė 1980–2013 m. laikotarpį, 18 šalių ir 1997–2007 m. laikotarpiu analizuotas poveikis skirtingoms šalių grupėms. Tyrime įvertintas poveikio bendrai paklausai multiplikacinis efektas.

Nustatyta, kad darbo dalies pokyčio poveikis vartojimui ir investicijoms visose šalyse vienodas – vietos paklausos režimas yra skatinamas darbo užmokesčio. Reikšmingai skyrėsi poveikis grynajam eksportui. Didelėse ir santykinai uždaroje šalyse poveikis eksportui buvo mažas, taigi darbo užmokesčio skatinamas paklausos režimas buvo stipriai išreikštas. Santykinai atvirose šalyse, tokiose kaip Prancūzija ir Vokietija, darbo užmokesčio skatinamas režimas buvo mažiau akivaizdus. Ir, galiausiai, mažose atvirose šalyse, tokiose kaip Austrija ir Olandija, neigiamas išorinis grynojo eksporto poveikis lėmė, kad šių šalių bendra paklausa buvo skatinama pelno. Taip pat tyrėjai nustatė, kad anglosaksų (Australijai, Kanadai, JAV ir Jungtinei Karalystei) bei pietų Europos šalims (Ispanijai ir Italijai) būdingas paskolomis skatinamas (angl. *debt-led*) paklausos režimas, o šiaurės šalyse (Austrijoje, Belgijoje, Vokietijoje, Suomijoje, Olandijoje, Danijoje, Norvegijoje ir Švedijoje) svarbiausias paklausą skatinantis veiksnys yra eksportas. Vertinant bendrą darbo dalies mažėjimo poveikį visoms šalims nustatytas mažai reikšmingas efektas, tačiau kur kas svarbesni yra to poveikio skirtumai tarp skirtingo atvirumo šalių.

Onaran, Obst (2016) įvertino 15 ES šalių narių paklausos augimo modelį. Darbo dalies sumažėjimas nacionalinėse pajamose lėmė mažesnę augimą Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Italijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Portugalijoje, Ispanijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje, o augimą skatino Austrijoje, Belgijoje, Danijoje ir Airijoje. Tačiau vertinant visos ES 15 mastu dėl mažėjančios darbo dalies reikšmingai „susitraukė“ visos šalių grupės BVP; taigi jai būdingas darbo užmokesčio skatinamas režimas. Be to, Austrijos ir Airijos ekonomikų augimas taip pat lėtėjo sumažėjus darbo daliai šiose šalyse ir jų prekybos partnerėse. Tai rodo darbo užmokesčio koordinavimo poveikį kainoms, investicijoms ir grynajam eksportui.

Apibendrinant šiuos tyrimus galima teigti, kad atviresnėse santykinai mažose šalyse darbo užmokesčio skatinamas paklausos ir augimo režimas yra mažiau pageidautinas, nei uždaresnėse šalyse. Taip yra dėl pajamų perskirstymo darbo dalies naudai neigiamo poveikio grynajam eksportui, kai sumažėja vietinių kompanijų eksportuojamų prekių kainų konkurencingumas. Tačiau įvertinus darbo kaštų ir darbo dalies pajamose mažėjimą 1980–2008/2009 metais, naudą gavo tik keletas šalių, kurių paklausos ir augimo režimas išliko skatinamas pelno. Bet šie pokyčiai pakenkė daugeliui darbo užmokesčio skatinamo

režimo šalių. Todėl darbo dalies didinimo tarptautiniu mastu politika teigiamai veiktų bendrąją paklausą, kapitalo kaupimą ir ekonomikos augimą daugelyje šalių. Taip yra todėl, nes visas pasaulis iš esmės yra uždara ekonomika, kuriai būdingas darbo užmokesčio skatinamas paklausos ir dažniausiai toks pat augimo režimas.

4. Darbo dalies pokyčių poveikio bendrajai paklausai vertinimas

Mokslinėje literatūroje pateikiami atliktų tyrimų rezultatai patvirtina, kad darbo dalies mažėjimas neigiamai veikia vartojimo išlaidas, skatina eksporto augimą, o poveikio investicijoms rezultatai neleidžia daryti vienareikšmės išvados dėl poveikio krypties. Suminis darbo dalies pokyčio poveikis bendrajai paklausai priklauso nuo vartojimo, investicijų ir grynojo eksporto santykinio dydžio (kokią BVP dalį sudaro) bei nuo reakcijos į darbo dalies pokyčius stiprumo (elastingumo darbo dalies atžvilgiu koeficiento dydžio).

Lietuvos atveju apskaičiuoti BVP struktūrą nesudėtinga, tačiau makroekonominė duomenų laiko eilutė yra nepakankama, kad būtų galima atlikti daugialypę regresinę analizę ir gauti BVP sudėtinių dalių elastingumo darbo dalies pokyčių atžvilgiu koeficientus. Dėl šios priežasties tyrime naudojami elastingumo koeficientai, gauti šio straipsnio autorių ankstesnio tyrimo metu naudojant panelinius ES 28 šalių duomenis, apimant 1995–2014 m. laikotarpį (Tamašauskienė ir kiti, 2016). Mokslo studijoje „Darbo pajamų dalies kitimo poveikis bendrajai paklausai“ paskelbti tyrimo rezultatai leidžia daryti išvadą, kad santykinai tarptautinei prekybai atviresnėse ir uždaresnėse šalyse vartojimo, investicijų ir eksporto reakcija į darbo dalies pokyčius skiriasi. Taikant klasterinę analizę (hierarchinis jungimo metodas), išskirti du šalių klasteriai pagal eksporto ir importo sumos ir BVP santykį. Lietuva kartu su Airija, Belgija, Čekija, Estija, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Slovakija, Slovėnija, Vengrija pateko į klasterį, pavadintą *tarptautinei prekybai atviresnės ekonomikos šalių grupė*. Nustatyta, kad šioje šalių grupėje darbo dalies mažėjimas skatina ekonomikos augimą, tačiau poveikis vietinei paklausai neigiamas. Šiame straipsnyje pateikiami detalesni įverčiai kiekvienai šaliai atskirai. Poveikis nustatomas pagal formulę:

$$\frac{\delta Y_{PP}}{\delta LS} \frac{1}{Y} = \beta_{C,LS} \left(\phi \frac{C}{Y} \right) \frac{1}{\phi LS} + \beta_{I,LS} \left(\phi \frac{I}{Y} \right) \frac{1}{\phi LS} + \beta_{X,LS} \left(\phi \frac{X}{Y} \right) \frac{1}{\phi LS} - \beta_{Z,LS} \left(\phi \frac{Z}{Y} \right) \frac{1}{\phi LS}$$

čia

Y_{PP} – privati paklausa ($C + I + X - Z$);

ϕLS – darbo dalies 1995–2014 m. vidurkis (koreguota darbo dalis procentais nuo BVP, apskaičiuoto gamybos veiksnių kainomis; šaltinis AMECO);

$\beta_{-,LS}$ – vartojimo (C), investicijų (I), eksporto (X) ir importo (Z) elastingumas darbo dalies atžvilgiu.

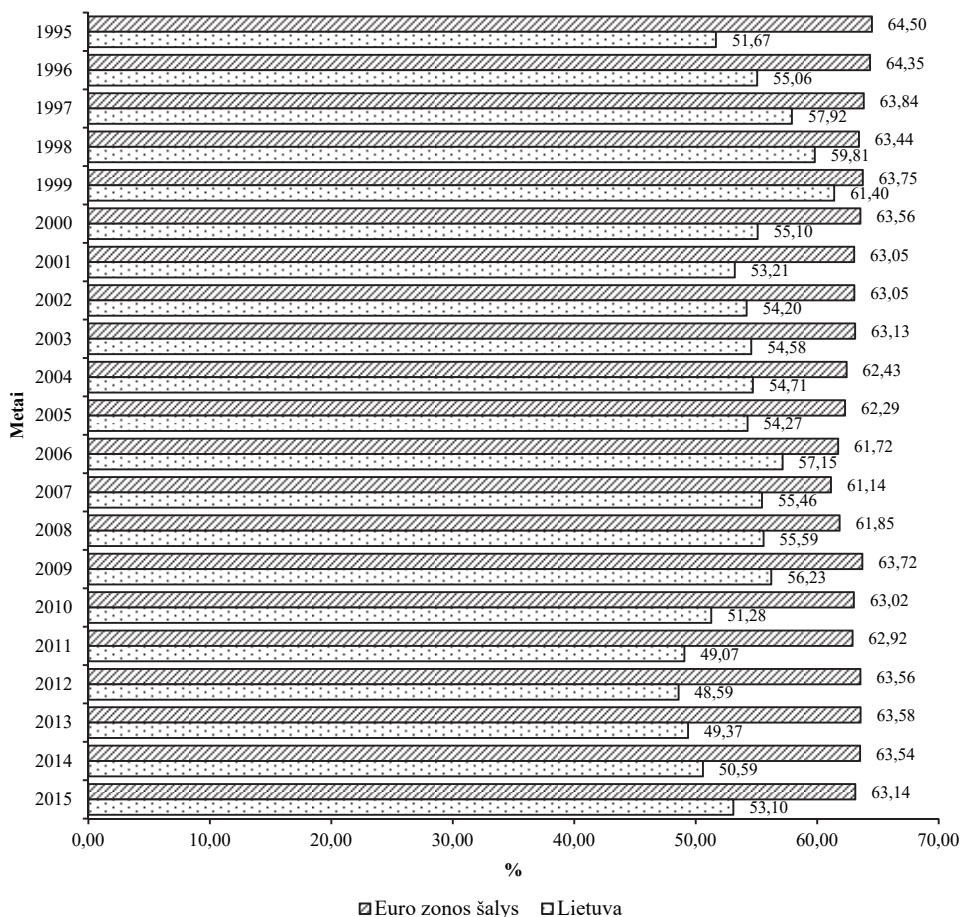
$\beta_{C,LS} = 0,244$; $\beta_{I,LS} = -0,042$; $\beta_{X,LS} = -0,575$; $\beta_{Z,LS} = -0,169$ (Šaltinis: Tamašauskienė ir kiti, 2016). Daroma prielaida – tiriamose šalyse elastingumo koeficientai nesiskiria – apriboja galimybę tiksliau įvertinti darbo dalies pokyčių poveikio bendrajai paklausai dydį dėl galimų elastingumo koeficiento skirtumų.

$\left(\phi \frac{C}{Y}\right); \left(\phi \frac{I}{Y}\right); \left(\phi \frac{X}{Y}\right); \left(\phi \frac{Z}{Y}\right)$ – namų ūkių ir pelno nesiekiančių institucijų galutinio

vartojimo išlaidų (C), bendrojo kapitalo formavimo – investicijų (I), prekių ir paslaugų eksporto (X) ir prekių ir paslaugų importo (Z) santykis su BVP (Y), 1995–2014 m. vidurkis (Šaltinis: Eurostat duomenys).

Pajamų darbo dalis Eurozonos šalyse 1995–2015 m. sumažėjo 1,36 p. p. Reikšmingiausi pokyčiai vyko Portugalijoje, Lenkijoje, Rumunijoje ir Airijoje, kur darbo dalis sumažėjo 8–19 p. p. Daugelyje šalių, kuriose darbo dalis pajamose iki 1995 m. buvo mažiausia, analizuojamu laikotarpiu ji didėjo, tačiau neviršijo visos šalių grupės vidurkio. Visą analizuojamą laikotarpį darbo dalis „senosiose“ Eurozonos šalyse buvo didesnė, nei naujosiose (įstojusiose po 2004 m.), tačiau ir jose būdinga mažėjimo tendencija. Lietuvos pajamų darbo dalis yra viena mažiausių Europoje (2015 m. 53,1 proc.) ir turi tendenciją mažėti (kasmet vidutiniškai 0,1 p. p.).

1 pav. Darbo pajamų dalis Eurozonos šalyse 1995–2015 m.



Šaltinis: Eurostat duomenys.

Prekybos ir vystymosi ataskaitoje 2010 (Trade and Development Report 2010) pabrėžiama, kad daugelis besivystančių šalių taikė į eksportą orientuotą ekonomikos augimo strategiją, todėl riboja darbo užmokesčio augimą (kartu mažino ir darbo dalį), siekdamos palaikyti eksporto konkurencingumą. Tarptautinio konkurencingumo palaikymas tapo vienu iš pagrindinių ES politikos tikslų. Europos Komisija dažnai teikė šalims rekomendacijas riboti darbo užmokesčio augimą, kad būtų sustiprintas ES konkurencingumas globalioje ekonomikoje. Darbo užmokesčio augimas lėtesniu tempu nei produktyvumo augimas Europos Komisijos vertintas kaip vienas iš būdų mažinti nedarbą ir skatinti užimtumą (Hein ir Schulten, 2004). Mažos šalys dėl nepakankamo vidinės rinkos dydžio ypač suinteresuotos ieškoti būdų kaip padidinti eksporto konkurencingumą ir tai yra viena iš priežasčių, kodėl tarptautinei prekybai atviresnėse šalyse darbo dalis yra mažesnė lyginant su uždaresnės ekonomikos šalimis (Tamašauskienė ir kiti, 2016).

Tačiau darbo užmokesčio augimo ribojimo strategija silpnina vietos paklausos, kaip ekonomikos augimo šaltinio, reikšmę. Mažinant darbo dalį teigiamas poveikis ekonomikos augimui pasireiškia tik tuo atveju, jei dėl užsienio paklausos augimo kylantis teigiamas poveikis viršija neigiamą silpnėjančios vietos paklausos poveikį. Šiame kontekste ypač svarbus tampa vartojimo išlaidų ir eksporto indėlis į BVP (3 lentelė).

3 lentelė. Darbo pajamų dalis (LS) bei vartojimas (C), investicijos (I), eksportas (X) ir importas (Z) atviresnės ekonomikos ES šalyse (proc. nuo BVP; 1995–2014 m. vidurkis)

	C	I	X	Z	LS
<i>Lietuva</i>	63,5	18,5	51,7	55,2	54,3
Airija	52,6	22,2	70,7	69,1	67,6
Belgija	49,8	27,1	50,4	49,2	51,1
Čekija	51,3	24,5	63,0	62,3	57,4
Estija	46,9	22,5	87,8	76,4	53,9
Liuksemburgas	34,9	19,0	160,3	131,5	58,2
Malta	54,0	21,5	57,8	56,9	58,7
Nyderlandai	59,4	19,3	123,6	123,2	57,3
Slovakija	46,6	21,2	64,2	56,3	65,7
Slovėnija	55,6	24,2	55,2	55,7	71,3
Vengrija	58,7	25,7	64,6	69,2	48,2

Darbo dalies mažėjimas turi teigiamą poveikį eksportui ir neigiamą poveikį vartojimo išlaidoms, todėl kuo didesnę BVP dalį sudaro eksportas ir kuo mažesnę dalį sudaro vartojimo išlaidos, tuo labiau tikėtina, kad darbo dalies mažėjimas paskatins ekonomikos augimą.

Kaip jau minėta, ankstesnio tyrimo rezultatai parodė, kad darbo dalies mažėjimas šioje šalių grupėje daro teigiamą poveikį ekonomikos augimui, nes teigiamas poveikis eksportui nusverė neigiamą poveikį vidinei paklausai (Tamašauskienė ir kiti, 2016). Tačiau atskirai analizuojant Lietuvos situaciją galima išskirti kelias priežastis, kodėl galima abejoti, kad darbo dalies mažėjimas gali reikšmingai paskatinti ekonomikos augimą. Pirmiausia, Lietuvoje lyginant su kitomis šalimis vartojimo išlaidų dalis BVP yra daug didesnė ir siekia 63,5 proc., kai kitose šalyse svyruoja nuo 34,9 proc. Liuksemburge iki 59,4 proc.

Nyderlanduose. Kitas svarbus aspektas, kad Lietuvoje vartojimo išlaidų dalis BVP yra beveik 12 proc. punktų didesnė lyginant su eksporto dalimi, kas nebūdinga kitoms atviresnės ekonomikos ES šalims. Trečia priežastis, ribojanti Lietuvos galimybes teigiamai paveikti ekonomikos augimą mažinant darbo dalį, – Lietuvoje grynasis eksportas yra neigiamas, todėl eksporto įtaka BVP ne tokia reikšminga lyginant su kitomis šalimis, kur grynasis eksportas teigiamas. Minėtos priežastys paaiškina, kodėl Lietuvoje darbo dalies mažėjimo teigiamas poveikis bendrajai privačiai paklausai yra silpnėsnis lyginant su kitomis šalimis (4 lentelė).

4 lentelė. Ribinis darbo dalies sumažėjimo 1 proc. punktu poveikis paklausai (proc. nuo BVP)

	C/Y	I/Y	X/Y	Z/Y	Bendrajai privačiai paklausai (Y _{pp})	Vietinei paklausai (C + I)
<i>Lietuva</i>	-0,285	0,014	0,547	0,172	0,104	-0,271
Airija	-0,213	0,018	0,937	0,240	0,502	-0,195
Belgija	-0,190	0,014	0,602	0,173	0,253	-0,176
Čekija	-0,238	0,022	0,568	0,163	0,189	-0,216
Estija	-0,218	0,018	0,631	0,183	0,247	-0,200
Liuksemburgas	-0,146	0,014	1,585	0,382	1,070	-0,133
Malta	-0,253	0,014	1,240	0,363	0,638	-0,239
Nyderlandai	-0,173	0,014	0,562	0,145	0,258	-0,159
Slovakija	-0,297	0,022	0,771	0,243	0,253	-0,275
Slovėnija	-0,190	0,014	0,445	0,132	0,137	-0,176
Vengrija	-0,224	0,015	0,566	0,164	0,194	-0,209

Lietuvoje, kaip ir kitose atviresnėse tarptautinei prekybai ES šalyse, darbo dalies mažėjimas didina bendrąją privačią paklausą, t. y. nustatytas pelno skatinamos paklausos režimas. Dėl anksčiau minėtų priežasčių, Lietuvoje poveikis yra pats silpniausias, darbo daliai sumažėjus 1 proc. punktu bendroji privati paklausa didėja 0,104 proc. Tačiau neigiamas poveikis vietos paklausai Lietuvoje yra vienas didžiausių. Kadangi vietos paklausa yra skatinama darbo užmokesčio, darbo dalies sumažėjimas 1 proc. punktu sumažina vietos paklausą 0,271 proc. nuo BVP.

Kaip jau minėta, mažindamos darbo dalį šalys gali tikėtis teigiamo poveikio paklausos (BVP) augimui tuo atveju, jei teigiamas poveikis eksportui nusveria neigiamą poveikį vidinei paklausai. Kadangi poveikio investicijoms kryptis tyrimuose vienareikšmiškai nėra nustatyta, o poveikio mastas lyginant su kitomis paklausos dedamosiomis yra sąlyginai nedidelis, galutinį rezultatą lemia mažėjančios darbo dalies poveikio vartojimo išlaidoms ir grynam eksportui skirtumai. Analizuojant 1995–2014 m. duomenis nustatyta, kad Lietuvoje darbo dalis ES šalių kontekste yra viena mažiausių, tačiau vartojimo išlaidų dalis BVP daug didesnė nei eksporto dalis, grynasis eksportas yra neigiamas, kas trukdo tikėtis reikšmingo mažėjančios darbo dalies poveikio ekonomikos augimui. Lietuvai įstojus į ES, darbo dalis išliko viena mažiausių ir nors eksportas augo, Lietuvos BVP struktūra išliko nepalanki, kad darbo užmokesčio augimo ribojimas, darbo dalies mažėjimas reikšmingai paskatintų ekonomikos augimą (5 lentelė).

5 lentelė. Darbo pajamų dalis (LS) bei vartojimas (C), investicijos (I), eksportas (X) ir importas (Z) atviresnės ekonomikos ES šalyse (proc. nuo BVP)

	2004 - 2016				
	C	I	X	Z	LS
<i>Lietuva</i>	64,1	21,5	65,6	69,6	53,1
Airija	43,6	24,1	98,1	82,1	51,6
Belgija	51,3	23,3	78,4	76,3	66,7
Čekija	48,0	27,9	70,5	66,5	52,1
Estija	53,0	29,0	73,5	73,8	57,8
Liuksemburgas	32,7	19,0	185,9	154,2	58,4
Malta	57,6	20,7	140,7	137,8	56,6
Nyderlandai	45,6	20,4	74,3	65,1	65,0
Slovakija	56,6	24,7	82,9	83,1	48,0
Slovėnija	53,7	24,5	68,2	65,4	70,6
Vengrija	52,7	22,5	80,3	76,5	56,9

Darbo dalis Lietuvoje 2004–2016 m. vidutiniškai sudarė 53,1 proc. nuo BVP. Mažesnė surauto produkto dalis darbo jėgai atiteko tik Slovakijoje ir Čekijoje. Jei vertinsime visų ES šalių kontekste, mažesnė nei Lietuvoje darbo dalis dar nustatyta tik Airijoje (51,6 proc.). Nors eksporto dalis BVP struktūroje padidėjo nuo 51,7 proc. 1995–2014 m. iki 65,6 proc. 2004–2016 m., lyginant su kitomis tarptautinei prekybai atviresnės ekonomikos ES šalimis, Lietuvoje eksporto dalis BVP struktūroje 2004–2016 m. yra pati mažiausia, grynasis eksportas išliko neigiamas, kas trukdo tikėtis teigiamo mažėjančios darbo dalies poveikio ekonomikos augimui. Vartojimo išlaidų dalis išliko panaši ir yra pati didžiausia, kas rodo, jog Lietuvos ekonomikos augimui reikšmingą įtaką daro vidaus paklausos pokyčiai.

Išvados

Sąvoka *darbo dalis* parodo, kokia surauto produkto (pajamų) dalis atitenka darbui kaip gamybos veiksniai. Mokslinėje literatūroje diskutuojama dėl darbo dalies apibrėžties ir matavimo. Darbo dalis paprastai skaičiuojama atlygį darbuotojams padalinus iš bendro gamybos apimtys rodiklio. Tačiau kyla diskusijų dėl gamybos apimtys rodiklio matavimo: ar reikia atsižvelgti į kapitalo nusidėvėjimą, ar pridėtinę vertę, skaičiuoti rinkos kainomis ar gamybos veiksnių kaštais. Kitas problemiškas aspektas – matuojant darbo dalį dažnai ignoruojamos įmonių savininkų darbo pajamos, kurios nėra nei grynai darbo, nei grynai kapitalo pajamos. Darbe aptariamos įvairios korekcijos, kad būtų atsižvelgta į savarankiškai dirbančių asmenų pajamas, ir taip apskaičiuota darbo dalis vadinama „koreguota darbo dalimi“.

Įvertinti paklausos režimą Lietuvoje taikant Bhaduri ir Marglin (1990) modelį nėra galimybės dėl nepakankamos duomenų eilutės. Todėl situacijos analizei panaudoti paneliniai ES šalių duomenys, darant prielaidą, kad vartojimo, investicijų, eksporto ir importo elastingumai darbo dalies pokyčių atžvilgiu analizuotose šalyse yra vienodi. Tyrimo rezultatai rodo, kad Lietuvoje vietos paklausa yra skatinama darbo užmokesčio, t. y. mažėjant darbo daliai mažėja ir vietos paklausa, tačiau atsižvelgus į poveikį grynajam

eksportui, bendrosios paklausos režimas keičiasi į skatinamą pelno, t. y. darbo dalies mažėjimas teigiamai veikia bendrosios paklausos augimą. Šie rezultatai gauti bendrai tiriant tarptautinei prekybai atviresnių ES šalių grupę, o bendras teigiamas darbo dalies mažėjimo poveikis paklausai Lietuvoje yra mažiausias, lyginant su kitomis analizuotomis šalimis. Dėl šių priežasčių papildomai įvertinta, ar Lietuvos BVP struktūra yra palanki, kad susidarytų pelno skatinamos paklausos režimas. Analizės rezultatai rodo, kad lyginant su kitomis atviresnės ekonomikos ES šalimis, BVP struktūroje vartojimo dalis yra daug didesnė, o eksporto dalis – daug mažesnė, kas rodo, jog Lietuvos atveju labiau tikėtinas darbo užmokesčio skatinamos paklausos režimas. Tai reiškia, kad darbo užmokesčio stimuliavimas šalyje ne tik paskatintų ekonomikos augimą, bet ir užkirstų kelią netvariam augimui, kurį sukelia pernelyg didelė priklausomybė nuo eksporto. Tam būtina keisti makroekonominę ir darbo rinkos politiką taip, kad darbo užmokestis būtų glaudžiau susietas su darbo našumu ir veiklos rezultatais, mažėtų pajamų nelygybė ir augtų gyventojų užimtumas, būtų stiprinamas mokesčių sistemos progresyvumas ir darbuotojų derybinės galios.

Literatūra

- Arpaia, A., Perez, E., Pichelmann, K. (2009). Understanding Labor Income Share Dynamics in Europe. Economic and Social Affairs, European Commission, Economic Paper, No. 379.
- Atkinson, A. B. (1983). *The Economics of Inequality*. Oxford: Clarendon Press.
- Bengtsson, E., Waldenström, D. (2017). Capital Shares and Income Inequality: Evidence From the Long Run. London, Centre for Economic Policy Research. Prieiga internete: http://www.uueconomics.se/danielw/Research_files/BengtssonWaldenstrom_Capitalshares_long.pdf.
- Bentolila, S., Saint-Paul, G. (2003). Explaining Movements in the Labour Share. *The B.E. Journal of Macroeconomics*, 3(1), p. 1–33.
- Bhaduri, A., Marglin, S., (1990). Unemployment and the real wage: the economic basis for contesting political ideologies. *Cambridge Journal of Economics*, 14, pp. 375–93.
- Bowles, S., Boyer, R. (1995). Wages, aggregate demand, and employment in an open economy: an empirical investigation, in: G Epstein and H Gintis (eds): *Macroeconomic policy after the conservative era*. Studies in investment, saving and finance. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Carvalho, L., Rivzai, A. (2014). Personal Income Inequality and Aggregate Demand, FEA-USP Working Paper 201423.
- Cooley, T. F., and E. C. Prescott (1995). Economic Growth and Business Cycles, in *Frontiers of Business Cycle Research*, ed. by T. F. Cooley, pp. 1–38. Princeton University Press.
- Daudey, E., & Garcia-Penalosa, C. (2007). The Personal and the Factor Distributions of Income in a Cross-Section of Countries. *Journal of Development Studies*, 43, pp. 812–829.
- Diwan, I. (2001). *Debt as Sweat: Labor, financial crises, and the globalization of capital*. Washington DC: The World Bank.
- Dutt, A. K. (1984). Stagnation, income distribution and monopoly power. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 8, pp. 25–40.

- Dutt, A. K. (1987). *Growth, Distribution and Uneven development*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Elsby, M.W., B. Hobijn and A. Sahin. (2013). The Decline of the U.S. Labor Share. *Brookings Papers on Economic Activity*, Fall 2013, pp. 1–52.
- Ferguson, C. E. and John R. Moroney (1969). The Sources of Changes in Labor's Relative Share: A Neoclassical Analysis. *Southern Economic Journal*, 35(4), pp. 308–322.
- Freeman, R. (2011). Accounting for the Self-Employed in Labour Share Estimates: The Case of the United States. OECD Science, Technology and Industry. Working Papers, 2011/04 (Paris: OECD).
- Gollin, D. (2002). Getting Income Shares Right. *Journal of Political Economy*, 110 (2), pp. 458–474.
- Gomme, P., & Rupert, P. (2004). Measuring Labor's Share of Income, Federal Reserve Bank of Cleveland. Prieiga internete: <http://www.clevelandfed.org/research/policydis/no7nov04.pdf>.
- Goodwin, R.,M. (1967). A Growth Cycle, in C.H. Feinstein, editor, *Socialism, Capitalism and Economic Growth*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Haley, B., F. (1968). Changes in the Distribution of Income in the United States, in *The Distribution of National Income*, ed. by Jean Marchal and Bernard Ducros, London: Macmillan.
- Hartwig, J. (2014). Testing the Bhaduri–Marglin model with OECD panel data. *International Review of Applied Economics*, 28(4), pp.419–435.
- Hein, E. (2014). *Distribution and Growth after Keynes*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Hein, E., Krämer, H. (1997). Income Shares and Capital Formation: Patterns of Recent Developments, *In Journal of Income Distribution*, 1997, Vol. 7, no.1, p.5–28.
- Hein, E., Vogel, L. (2008): Distribution and growth reconsidered – empirical results for six OECD countries, *In Cambridge Journal of Economics*, Vol. 32, pp. 479–511.
- Young, A. T. (2010). One of the Things we Know That Ain't so: is US Labor's Share Relatively Stable? *Journal of Macroeconomics*, (32)1, pp. 90–102.
- Young, A. T. (2013). US Elasticities of Substitution and Factor Augmentation at the Industry Level. *Macroeconomic Dynamics*, 17(04), pp. 861–897.
- Jayadev, A. (2007). Capital Account Openness and the Labour Share of Income. *Cambridge Journal of Economics*, 31(3), pp. 423–443.
- Johnson, D.G. (1954). The Functional Distribution of Income in the United States, 1850–1952. *The Review of Economics and Statistics*, 36, pp 175–182.
- Kalecki, M. (1954). *Theory of Economic Dynamics*. Reprinted in J. Osiatynski (ed): *Collected Works of Michal Kalecki*, Vol. 1, Oxford, Clarendon Press.
- Kalecki, M. (1969). *Studies in the theory of business cycles, 1933–1939*. Oxford: Basil Blackwell.
- Kalecki, M. (1971). Class struggle and distribution of national income, in: *Kyklos* 24(1), pp. 1–8.
- Karabarbounis, L., Neiman, B. (2014). The Global Decline of the Labor Share. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1), pp. 61–103.
- Kiefer, D. Rada, K. (2015). Profit maximising goes global: the race to the bottom. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 5, pp. 1333–1350.
- Kravis, I. B. (1959). Relative Income Shares in Fact and Theory. *American Economic Review*, 49(5), pp. 917–949.
- Krueger, A. (1999). Measuring Labor's Share. *American Economic Review*, 89(2), pp. 45–51.

- Kurz, H., D. (1990). Technical Change, Growth and Distribution: a Steady-state Approach to „Unsteady“ Growth, in H. D. Kurz, Capital, Distribution and Effective demand. Cambridge, UK: Polity Press.
- McKenzie, R., and Brackeld, D.(2008). The OECD System of Unit Labour Cost and Related Indicators. OECD Statistics Working Papers, 4.
- Naastepad, C. Storm, S.(2007). OECD demand regimes (1960-2000). Journal of Post Keynesian Economics, 29(2), pp.211–246.
- Onaran, O., Galanis, G. (2012). Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects. Project Report for the Project “New Perspectives on Wages and Economic Growth: The Potentials of Wage-Led Growth”, International Labour Office, Geneva.
- Onaran, O., Obst, T. (2016). Wage-led growth in the EU15 member states: The effects of income distribution on growth, investment, trade balance, and inflation, Working Papers PKWP1602, Post Keynesian Economics Study Group (PKSG).
- Onaran, O., Obst, T. Nikolaidi, M. (2017). The effect of income distribution and fiscal policy on growth, investment, and budget balance: the case of Europe, Greenwich Papers in Political Economy16088, University of Greenwich, Greenwich Political Economy Research Centre.
- Phelps Brown, Hart P. (1952). The Share of Wages in National Income. *The Economic Journal*, 62, p. 253–277.
- Ríos-Rull, J. V., Santaaulàlia-Lopis, R. (2010). Redistributive Shocks and Productivity Shocks. *Journal of Monetary Economics*, 57(8), pp. 931–948.
- Rowthorn, R. (1981). Demand, Real Wages and Economic Growth”, Thames Papers in Political Economy, Autumn 1-39, reprinted in Studi Economici, 1982, (18), 3–54.
- Schneider, D. (2011). The Labor Share: A Review of Theory and Evidence. SFB 649 Discussion Paper 2011-069, pp. 1–2.
- Stockhammer, E. (2009). Determinants of Functional Income Distribution in OECD Countries. IMK Studies 5/2009. Duesseldorf, Germany: Macroeconomic Policy Institute IMK at HansBoeckler Foundation.
- Stockhammer, E. (2011). Wage-led growth: An introduction // *International Journal of Labour, Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 167–187.
- Stockhammer, E. (2013). ‘Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution’, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 35, pp. 1–50.
- Stockhammer, E., Onaran, O., (2004). Accumulation, distribution and employment: a structural VAR approach to a Kaleckian macro model. *Structural Change and Economic Dynamics*, 15(4), pp.421–447.
- Stockhammer, E., Stehrer, R. (2011). Goodwin or Kalecki in Demand? Functional Income Distribution and Aggregate Demand in the Short Run. *Review of Radical Political Economics*, 43(4), pp.506–522.
- Stockhammer, E., Onaran, O., Ederer, S. (2008). Functional income distribution and aggregate demand in the Euro area. *Cambridge Journal of Economics*, 33(1), pp.139–159.
- Tamašauskienė, Z., Šeputienė, J., Balvočiūtė, R., Beržinskienė-Juozaianienė, D. (2016). Darbo pajamų dalies kitimo poveikis bendrajai paklausai. Mokslo studija. Vilnius: Litera.

ASSESSMENT OF LABOUR SHARE CHANGES IN LITHUANIA IN THE CONTEXT OF ITS IMPACT ON AGGREGATE DEMAND

Zita TAMAŠAUSKIENĖ
Šiauliai University
P. Višinskio st. 38, LT-76352 Šiauliai
E-mail: zita.tamasauskiene@su.lt

Rasa BALVOČIŪTĖ
Šiauliai University
P. Višinskio st. 38, LT-76352 Šiauliai
E-mail: rasa.balvociute@gmail.com

Janina ŠEPUTIENĖ
Šiauliai University
P. Višinskio st. 38, LT-76352 Šiauliai
E-mail: janinaseput@gmail.com

Summary. The concept “labour share” is used to define functional income distribution and measures the fraction of income (of the created product) accruing to labour - one of the factors of production. The downward trend in the labour share of income over the past decades was observed in many developed countries. Measuring the impact of this phenomenon on aggregate demand is one of the branches of research in this field. An impact of the shrinking labour share on aggregate demand can be both positive and negative. The analysis of scientific studies let us draw a conclusion that the direction of impact depends on the structure of aggregate demand, i.e. there is a higher probability that a decline in the labour share will have a positive impact on the overall demand in countries where export share in GDP is relatively high. As Lithuania can be considered one of such countries, this study analyses the dynamics of the labour share in Lithuania during 1995–2015. Relying on theoretical arguments, possible effects of changes in the labour share on aggregate demand and its components is evaluated.

Keywords: labour share, aggregate demand, functional income distribution.

PAJAMŲ PASISKIRSTYMAS TARP DARBO IR KAPITALO SAVININKŲ BEI FINANSIALIZACIJA LIETUVOJE

Aušra RAZGŪNĖ
Vilniaus universitetas
Universiteto g. 3, LT-01513 Vilnius
El. paštas: ausra.razgune@cr.vu.lt

Santrauka. Pastaruoju metu pasaulyje vis ryškesnė pajamų generavimo pasitelkiant finansinius šaltinius svarba. Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, pasijuto ryškus perėjimas nuo nedarbo mažinimo paremtos, į užimtumo skatinimą orientuotos ekonomikos prie laisvos rinkos principu reguliuojamos ekonomikos, kurioje valstybės persikirstymas nėra reikšmingas. Tačiau kartu su rinkos savireguliuoimu paremta ekonomika žengia ir struktūriniai darbo rinkos pokyčiai, finansų rinkų plėtra, silpnėjančios mažiau kvalifikuotos darbo jėgos derybinės galios bei besitraukianti darbo pajamų dalis ir auganti pajamų nelygybė. Todėl šio straipsnio tikslas – išanalizuoti finansializacijos proceso ryšį su pajamų pasiskirstymu tarp darbo ir kapitalo savininkų Lietuvoje bei su šalyje didėjančia nelygybe. Straipsnyje atkreipiamas dėmesys į šalyje vykstančius ilgalaikius pajamų pasiskirstymo dinamikos pokyčius bei finansializacijos proceso intensyvėjimą, kurie gali sukelti rimtų ekonominių ir socialinių problemų dėl didėjančios nelygybės šalyje.

Raktažodžiai: pajamų pasiskirstymas, finansializacija, pajamų nelygybė.

Įvadas

Per pastaruosius kelis dešimtmečius mokslinėje literatūroje analizuojant ekonominius pokyčius daug dėmesio skiriama pajamų pasiskirstymui ne tik namų ūkių kontekste, bet ir makro lygmenyje – tarp darbo ir kapitalo savininkų. Žvelgiant giliau į pajamų pasiskirstymą makro lygmenyje, ekonomikoje sukuriama pridėtinę vertę galima traktuoti kaip atlygį už darbą ir kapitalą, todėl kapitalo savininkai konkuruoja dėl pajamų su darbuotojais, gaunančiais atlygį už darbą. Padidėjęs darbo užmokestis, matuojamas kaip šalyje sukuriamos pridėtinės vertės dalis, nulemia kapitalo generuojamos grąžos mažėjimą, ir atvirkščiai – didėjantis pelnas sąlygoja mažėjančią darbo pajamų dalį.

Įmonės, kurių esminis tikslas yra maksimizuoti pelną, dažnai laikomos rinkos ekonomikos „varikliu“, sąlygojančiu šalies ekonomikos būklę ir augimą, todėl augant įmonių pelningumo rodikliams retai susimąstoma apie galimas to pasekmes. Tik per pastarąjį dešimtmetį mokslininkai susirūpino augančiu kapitalo rinkų ir kapitalo grąžos poveikiu pajamų nelygybei (Beck, Demirgüç-Kunt ir Levine, 2007; Piketty, 2014; Kohler, Guschanski ir Stockhammer, 2015; Alvarez, 2015; EBPO, 2016; Tomkiewicz, 2017). Taip pat padidėjo ir mokslininkų susidomėjimas finansializacijos procesu, siejant šį su pajamų pasiskirstymo ilgalaikės tendencijos pokyčiais bei darbuotojų derybinių galių mažėjimu (Stockhammer, 2009; Hein, 2013; Dunhaupt, 2013; ir kt.). Kita vertus, nors šie

du veiksniai ir jų tarpusavio sąveika dažnai analizuojami išsivysčiusiose šalyse, tokiose kaip JAV (Tomkiewicz, 2017), Prancūzija (Alvarez, 2015), ar šalių grupėse, tokiose kaip EBPO (Jauch ir Watzka, 2016), mažos ir atviros ekonomikos gretinant šiuos du makroekonominis veiksniai analizuojamos labai retai.

Pažvelgus į situaciją Lietuvoje matome sparčiai augančią finansų rinką ir mažėjančią darbuotojams tenkančią pajamų dalį bei sparčiai didėjančią pajamų nelygybę. Šalyje, kuri per pastaruosius kelis nepriklausomybės dešimtmečius susidūrė su intensyviais rinkos liberalizacijos ir finansializacijos procesais, šie ekonominiai ir socialiniai procesai kelia nerimą. Todėl šio straipsnio tikslas – išanalizuoti finansializacijos proceso ryšį su pajamų pasiskirstymu tarp darbo ir kapitalo savininkų Lietuvoje bei su šalyje didėjančia nelygybe.

Straipsnyje pirmiausia apžvelgiama pajamų pasiskirstymo tarp darbuotojų ir darbdavių dinamika Lietuvoje. Tuomet atsižvelgiama į šalyje didėjančius nelygybės rodiklius, didėjančią atotrūkį tarp turtingųjų ir mažiausiai pasiturinčių. Galiausiai analizuojama finansializacijos proceso dinamika per pastaruosius du dešimtmečius ir jo galimos sąveikos su mažėjančia darbo pajamų dalimi bei augančia pajamų nelygybe.

1. Pajamų pasiskirstymas ir nelygybė

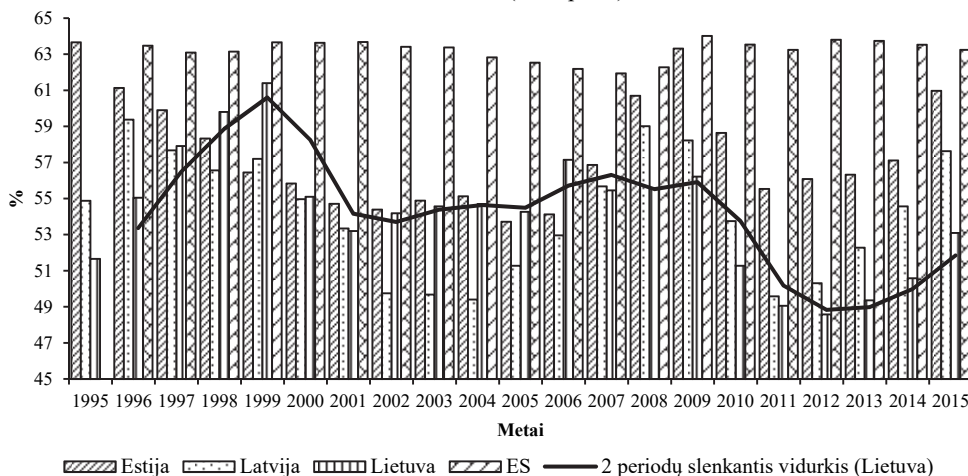
Pajamų pasiskirstymas mokslinėje literatūroje dažniausiai siejamas su pajamų skirtumais tarp namų ūkių, tačiau per pastaruosius du dešimtmečius vis daugiau mokslininkų gilinaisi į šalyje sukuriamos pridėtinės vertės paskirstymą tarp darbuotojų ir darbdavių (darbo ir kapitalo gamybos veiksmų). Nors pajamų pasiskirstymo makro lygmenyje ištakos gali būti aptiktos nagrinėjant tokių ekonomistų, kaip Adamas Smitas ar Deividas Rikardas, darbus, tačiau ilgai manyta, kad šio pasiskirstymo svyravimai tėra trumpalaikiai, o ilguoju laikotarpiu dviejų gamybos veiksmų santykis grįžta į pusiausvyrą (Bertoli ir Farine, 2007), todėl ši tematika buvo ilgam primiršta.

Dvidešimto amžiaus pabaigoje atsiradus galimybei statistiškai patikrinti senas ekonomines tiesas, ekonomistų nuostabai paaiškėjo, kad daugumoje šalių darbuotojams tenkanti sukuriama pridėtinės vertės dalis ilguoju laikotarpiu vis mažėja, o kapitalo pajamų dalis auga (Giammarioli, Messina ir kt. 2002; EK, 2007; Rodriguez ir Jayadev, 2010; Guerriero, 2012; Bockerman ir Maliranta, 2012; Hein, 2013; ir k.t.).

Pažvelgus į situaciją Lietuvoje matyti, kad per paskutinius du dešimtmečius darbuotojams tenka vis mažesnė sukuriamo produkto dalis. Svarbu pastebėti, kad Lietuvoje darbo pajamų dalis ne tik mažėja, bet ir smarkiai atsilieka nuo ES ir kitų Baltijos šalių vidurkio. Tai parodo darbdaviams tenkančios šalyje sukuriamo produkto dalies augimą.

Nors per paskutinius trejus metus šalyje matome darbo pajamų dalies augimą, tačiau 2015 metais darbo pajamų dalis Lietuvoje tesiekė kiek daugiau nei 53 proc., o ES vidurkis viršijo 63 proc. nuo šalyje sukuriamo produkto. Taip pat svarbu pažymėti, kad darbo jėgai tenkančių pajamų dalis vis dar smarkiai atsilieka ir nuo prieškrizinio lygio (2008 metais – 55,5 proc.).

1 pav. Darbo pajamų dalies svyravimai Lietuvoje, lyginant su kitomis Baltijos šalimis ir ES vidurkiu (BVP proc.)



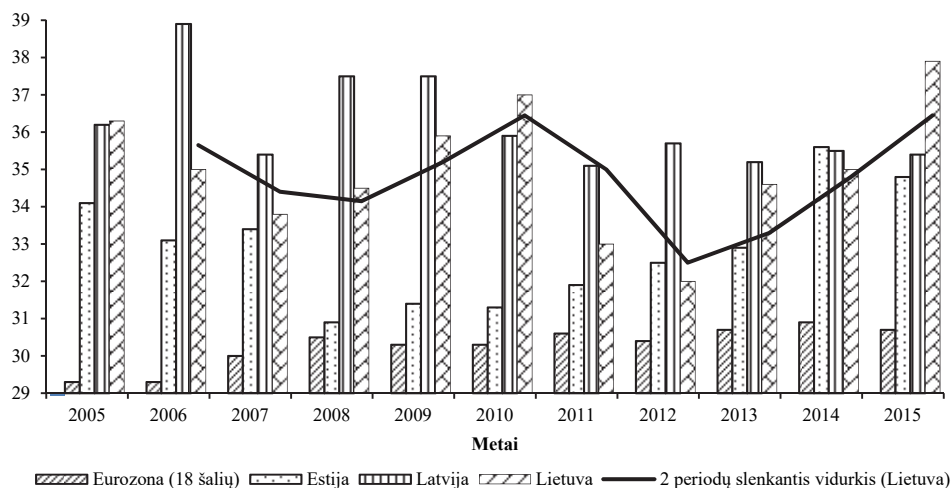
Šaltinis: sudaryta remiantis AMECO, 2017 (ALCD2).

Šie duomenys rodo ryškų kapitalo ir darbo savininkų derybinių galių disbalansą kapitalo savininkų naudai. Kita vertus, namų ūkių pajamos vis daugiau diversifikuojasi. Pasak Lazutkos (2017), turto pajamos namų ūkių pirminių pajamų struktūroje 2014 metais sudarė net 24 proc. (vienam gyventojui), kai Estijoje ir Latvijoje šis rodiklis tesiekė 7–8 proc. Todėl galima manyti, kad namų ūkių pajamos iš kapitalo irgi auga.

Atsižvelgiant į tai, kad pajamos gaunamos iš kapitalo pasiskirsto netolygiau nei pajamos iš darbo (Daudey ir Garcia-Penalosa, 2007), galima teigti, kad mažėjanti darbuotojams tenkanti pajamų dalis prisideda prie didėjančių pajamų nelygybės rodiklių. Išvadą, kad ilgalaikiai pajamų pasiskirstymo dinamikos pokyčiai gali sukelti rimtų ekonominių ir socialinių problemų dėl didėjančios nelygybės, patvirtina ir Tomkiewicz (2017). Kita vertus, Dauley ir Garcia-Penalosa (2007) savo straipsnyje įrodė, kad darbu tenkančių pajamų dalies mažėjimas statistiškai reikšmingai veikia GINI nelygybės rodiklius. Šiai išvadai pritarė ir Schlenker ir Schmid (2015), teigdami, kad egzistuoja teigiamas ryšys tarp augančių kapitalo pajamų dalies ir namų ūkių pajamų GINI rodiklio.

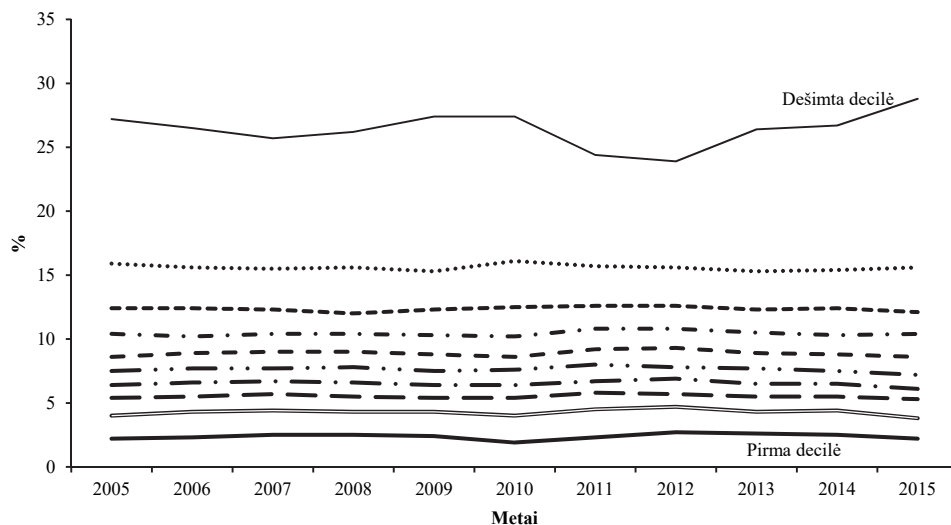
Atsižvelgiant į darbo pajamų dalies augimo Lietuvoje tendenciją per paskutinius kelerius metus, galima būtų tikėtis, kad šalyje nelygybės rodikliai sumažės. Tačiau pažvelgę į Lietuvos disponuojamų pajamų GINI rodiklį, deja, matome ryškų jo kilimą nuo 2012 metų (tuo pat metu, kai augti pradėjo darbo pajamų dalis). Šis indeksas 2015 metais pasiekė aukščiausią nelygybės lygį šalies istorijoje bei vieną iš aukščiausių ES šalyse. Taip pat svarbu pabrėžti, kad 2014 metais Lietuvoje mažiausias pajamas gaunančiųjų dalis⁵⁵ nuo visų dirbančiųjų buvo viena didžiausių Europoje ir siekė 24 proc., Lietuvą lenkė tik Latvija (25,5 proc.) ir Rumunija (24,4 proc.) (Eurostat, 2016).

⁵⁵ Darbuotojai, uždirbantys du trečdalius ar mažiau šalies pajamų vidurkio (medianos).

2 pav. Disponuojamų pajamų iki visų socialinių išmokų GINI rodiklis 2005–2015 m. (EU-SILC)

Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis: EU-SILC survey [ilc_di12].

Palyginus pajamų pasiskirstymo augimą bei GINI rodikliu išreikštą disponuojamų pajamų nelygybės augimą, kyla klausimas – kodėl net augant darbuotojams tenkančiai pajamų daliai, nelygybė šalyje vis didėja?

3 pav. Disponuojamų pajamų pasiskirstymas Lietuvoje decilėse 2005–2015 metais (proc.)

Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis: EU-SILC survey [ilc_di01].

Lietuvos namų ūkių disponuojamų pajamų dalis decilėse rodo turtingiausiųjų (dešimtos decilės) pajamų dalies augimą per pastarąjį dešimtmetį, nors mažiausiai uždirbančiųjų pajamų dalis per pastarąjį dešimtmetį liko stabili, o antros decilės pajamų dalis šiek tiek

traukėsi. Taip šalyje, nepaisant darbo dalies pajamų augimo per pastaruosius kelerius metus, ir toliau didėjo atskirtis.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos ekonomikoje vyksta du su pajamų nelygybe susiję procesai:

- *struktūriniai darbo rinkos pokyčiai*. Darbo pajamos pasiskirsto vis netolygiau dėl šališkos technologinės pažangos (žemos kvalifikacijos darbuotojų atžvilgiu) bei mažą pridėtinę vertę generuojančių sektorių traukimosi;
- *kapitalo savininkų santykinė grąža auga*. Jiems atitenka vis didesnė sukuriamos pridėtinės vertės dalis, o pajamos gaunamos iš kapitalo pasiskirsto netolygiau nei pajamos iš darbo ir skatina pajamų nelygybę tarp namų ūkių.

Keičiantis šalies ekonominių sektorių svarbai, Lietuvoje vyksta struktūriniai darbo rinkos pokyčiai, kurie traukiantis mažą pridėtinę vertę generuojantiems sektoriams (pvz., žemės ūkio bei gamybos) sąlygoja žemos ar vidutinės kvalifikacijos darbuotojų aukštą nedarbo lygį palyginus su aukštos kvalifikacijos darbuotojais (pvz.: ICT specialistai, kvalifikuoti inžinieriai ir t. t.), bei dar labiau didina atskirtį šalyje.

Socialinės apsaugos išlaidos Lietuvoje yra sąlyginai mažos ir dažnai atsilieka nuo vidutinio darbo užmokesčio bei ekonomikos augimo tempų, todėl vis didėja socialinė atskirtis tarp turtingiausių ir tų, kuriems labiausiai reikia šalies paramos (pvz.: bedarbių, pensininkų). Pasak Giovannoni (2010), šalys, kur valstybės perskirstymo vaidmuo yra didelis, susiduria su mažesne pajamų nelygybe ir dažnai pasižymi mažesniu skurdo lygiu.

Kita vertus, be didėjančio darbo pajamų pasiskirstymo šališkumo auga ir kapitalo pajamų dalis. Todėl, atskleidę darbui tenkančių pajamų dalies mažėjimo tendenciją, mokslininkai pradėjo tyrinėti įvairius ekonominius veiksnius, kurie gali veikti pajamų pasiskirstymo makro lygmenyje svyravimus, tokius kaip užsienio prekybos srautai, rinkų liberalizacijos procesas, finansinė globalizacija, darbui šališka technologinė pažanga, aktyvi darbo rinkos politika, darbuotojų derybinės galios mažėjimas, mokesčių perskirstymas ir kt. (Blanchard ir k.t., 1997; Ortega ir Roriguesz, 2001; Bertolila ir Saint-Paul, 2003; Harrison, 2005; Guscina, 2006; Giovannoni, 2010; Stockhammer, 2009; Izyumov ir Vahaly, 2014; Glover ir Short, 2016; Dao, Das ir kt., 2017; Prettner, 2017).

Lietuvoje iki šiol atlikti tik keli šios srities tyrimai. Pasak Razgūnės ir Lazutkos (2017), vienas iš pagrindinių veiksnių, darančių įtaką šalies pajamų pasiskirstymui tarp darbuotojų ir darbdavių, yra valstybės perskirstymo politika. Taip pat minima ir globalizacijos bei šešėlinės ekonomikos įtaka. Kita vertus, be literatūroje dažnai minimų ekonominių procesų, tokių kaip globalizacija ir valstybės perskirstymo mažėjimas ilguoju laikotarpiu, vyksta ir kiti globalios ekonomikos procesai, į kuriuos būtina atkreipti dėmesį.

Per pastaruosius du nepriklausomybės dešimtmečius Lietuva, kaip ir kitos Baltijos šalys, persiorientavo iš socialinės į liberalios rinkos ekonomiką. Todėl, kaip ir visame pasaulyje, Lietuvoje pasijuto ryškus perėjimas nuo pilno užimtumo siekiu paremtos ekonomikos iki neoliberalaus rinkos valdymo modelio, kuris koncentruojasi į privataus

sektorius, įskaitant ir finansinių rinkų, kaip ekonominio augimo variklio svarbą, visą centrinių bankų dėmesį sutelkiant į infliacijos valdymą. Neoliberalaus valdymo mechanizme įmonių, maksimizuojančių pelną, vaidmuo ekonomikos augimui yra esminis.

Kita vertus, auganti kapitalo svarba darbo pajamų sąskaita ir struktūriniai pokyčiai šalyje – glaudžiai susiję. Auganti kapitalo svarba dažnai siejama su finansinių rinkų augimu, kuris tampa vis svarbesnis ne tik finansų sektoriaus, bet ir kitų sektorių plėtrai, tokiu būdu lemdamas kitų sektorių struktūrinius pokyčius bei darbo jėgos poreikį. Didelio dėmesio tarp ekonomistų pasauliniu mastu susilaukusioje knygoje „Kapitalas dvidešimt pirmame amžiuje“ Piketty (2014) sugretino kapitalą ir pajamų nelygybės reiškinys teigdamas, kad grąža iš kapitalo pajamų auga greičiau nei grąža iš darbo pajamų, dažnai lenkdama ir šalies ekonomikos augimo tempus.

Atsižvelgiant į tai, kad vykstant struktūriniais darbo rinkos pokyčiams didėja pajamų nelygybė, net kai darbui skirta pajamų dalis didėja, įdomu pažvelgti į sparčiai augančio finansinio sektoriaus svarbą šiems pokyčiams.

2. Finansializacija Lietuvoje

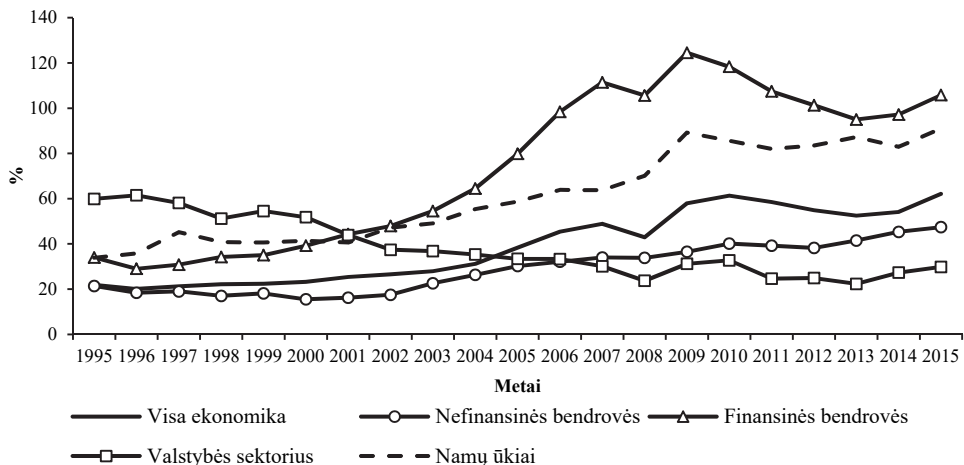
Finansializacijos reiškinys yra dažnai analizuojamas mokslinėje literatūroje (Beck, Demirgüç-Kunt ir Levine, 2007; Hein, 2013; Stockhammer, 2009; Dunhaupt, 2013; Kohler, Guschanski ir Stockhammer, 2015; Jauch ir Watzka, 2016; EBPO, 2016; Tomkiewicz, 2017) ir nors bendro šio reiškinio apibrėžimo nėra, jis dažniausiai asocijuojamas su augančia įvairių finansinių jėgų ir veikėjų įtaka ekonominiams procesams. Pasak Lin ir Tomaskovic-Devey (2013), finansializacija, nepriklausomai nuo jos tikslo apibrėžimo, gali būti suskirstyta į du nepriklausomus procesus: augančių finansų sektoriaus įtaką šalies ekonomikoje bei didėjančią nefinansiniam sektoriui priklausančių bendrovių įsitraukimą į kapitalo rinkas ir finansų paslaugas⁵⁶.

Pastaruoju metu mokslininkai vis daugiau tyrinėja finansializacijos proceso sąveiką su pajamų pasiskirstymu tarp darbuotojų ir darbdavių (Alvarez, 2015) bei jo poveikį pajamų nelygybei (Lin ir Tomaskovic-Devey, 2013). Pasak Dunhaupt (2013), pajamų pasiskirstymui makro lygmenyje turi įtakos ne tik finansinio sektoriaus augimas, bet ir didėjančios nefinansinių bendrovių pajamos, gaunamos iš finansinių šaltinių (dividendai, palūkanos). O Lin ir Tomaskovic-Devey (2013) argumentuoja, kad didėjanči įmonių priklausomybė nuo finansinių pajamų generavimo šaltinių sumažina turto alokaciją ir vadybininkų atsidavimą gamybos procesui, padidina savininkų ir vadovybės derybines galias lyginant su darbuotojų derybinėmis galiomis bei eliminavo paprastus darbuotojus iš naujoviško pajamų generavimo (per finansinius šaltinius) ir didesnio kompensavimo už darbą proceso. O kadangi finansinio turto, kaip kapitalo sudedamosios dalies, santykinis augimas lemia pajamų iš mažiau kvalifikuoto darbo mažėjimą, finansinio turto pajamos dažnai pasiskirsto labiau netolygiai nei darbo pajamos ir jų augimas lemia didėjančią nelygybę (Lin ir Tomaskovic-Devey, 2013).

⁵⁶ Straipsnyje koncentruojamasi į antrąjį procesą, kadangi pastarasis apima visus ekonominius sektorius (išskyrus finansų), todėl gali turėti didesnę poveikį struktūriniais darbo rinkos pokyčiams.

Pažvelgus giliau į situaciją Lietuvoje matome sparčiai augančius finansinio turto srautus skirtinguose sektoriuose.

4 pav. Finansinio turto augimas skirtinguose sektoriuose Lietuvoje (BVP proc.)

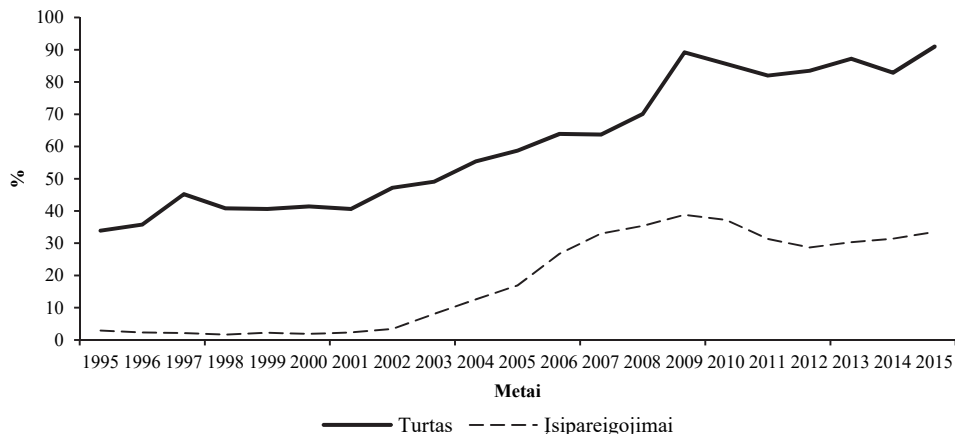


Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis: [nasa_10_f_bs].

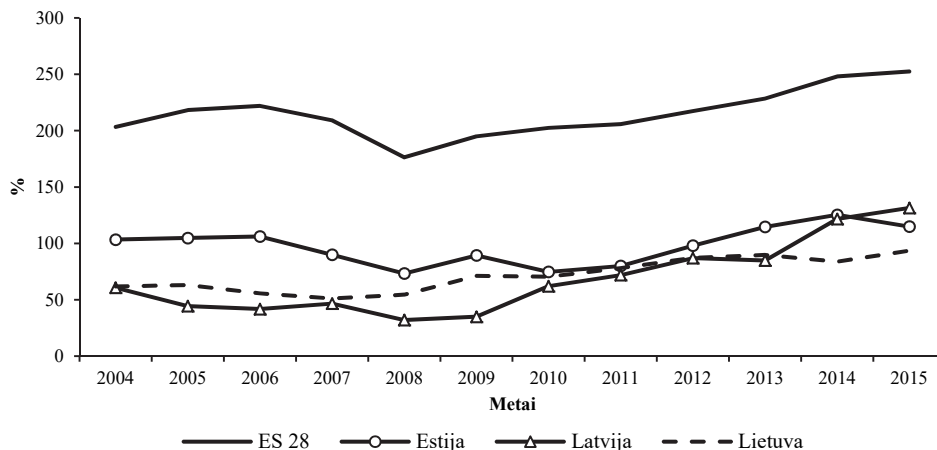
Visuose sektoriuose, išskyrus valdžios, finansinio turto sektorių dalis nuo BVP auga, nors palyginus su kitomis Baltijos šalimis, Lietuvoje finansinis turtas per pastarąjį dešimtmetį augo lėčiau (LB, 2017).

Kita vertus, finansinis sektorius šalyje plečiasi ne tik dėl finansinių bendrovių veiklos, vis daugiau pajamų naudojantis finansiniais šaltiniais generuoja ir nefinansinės bendrovės bei namų ūkių sektorius. Tai rodo ir namų ūkių sektoriuje didėjantys finansinio turto ir išsipareigojimų srautai bei finansinio turto akumuliacijos dalis nuo metinių pajamų.

5 pav. Namų ūkių finansinio turto ir išsipareigojimų augimas (BVP proc.)



Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis: [nasa_10_f_bs].

6 pav. Finansinio turto akumuliacija kaip namų ūkių metinių pajamų dalis (proc.)

Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis: [nasa_10_ki].

Palyginus namų ūkių sektoriaus finansinį turtą ir įsipareigojimus, matome, kad pokriziniu laikotarpiu namų ūkių turtas augo sparčiau nei įsipareigojimai.

Finansinio turto akumuliacija kaip namų ūkių metinių pajamų dalis Lietuvoje augo nuo 2007 metų. Didžiąją finansinio turto dalį Lietuvoje sudarė valiuta (laikoma banko sąskaitose) ir indėliai (*angl.: currency and deposits*) bei nelistinguotos akcijos (*angl.: unlisted shares*) – po beveik 36 proc. (LB, 2017). Kita vertus, augančio namų ūkių finansinio turto apimties nesušvelnino atskirties tarp šalies neturtingųjų ir turtingiausių augimo tendencijos.

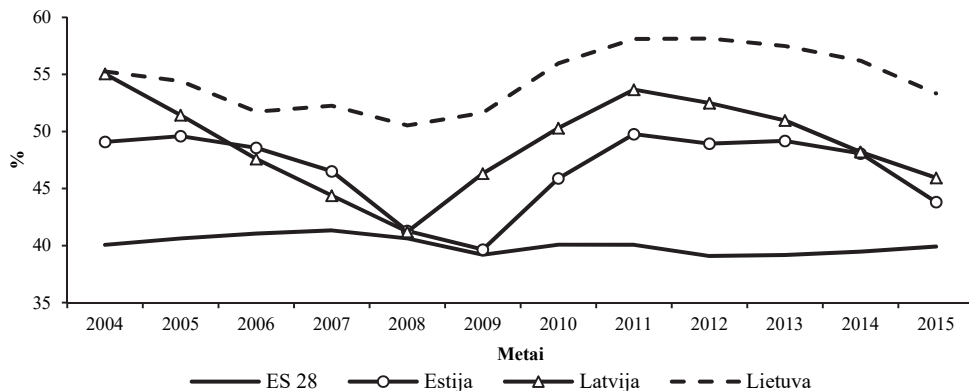
Pasak Lietuvos Banko (2017), namų ūkių finansinio turto augimą pastaraisiais metais daugiau sąlygojo jo vertės augimas ir mažiau naujo turto įsigijimas (*angl.: acquired transactions*). Vertės augimą lėmė įmonių pelno augimo tempai, o valiutos ir indėlių vertė kito mažai. Indėlių vertės lėtą augimą pokriziniu laikotarpiu galima paaiškinti tuo, kad vyraujant nulinėms arba neigiamoms indėlių palūkanoms valiutos ir indėliai generuoja labai mažą finansinę grąžą, o kartais dėl bankų mokesčių ir neigiamą grąžą.

Pažvelgus į namų ūkių finansinio turto augimo tendencijas bei augančią nelygybę šalyje galima teigti, kad ir Lietuvoje finansializacijos procesas yra palankus akcininkams bei aukštos kvalifikacijos darbuotojams, kadangi liberalios rinkos ekonomikoje fokusuojamasi į akcininkų vertės didinimą (tokiu būdu įmonėms juos lengviau pritraukti ir išlaikyti), tačiau šis procesas mažina paprastų darbuotojų derybines galias (Dunhaupt, 2013). Todėl finansinio turto akumuliacija buvo didesnė namų ūkiuose, kurie aktyviau dalyvauja finansiniame įmonių gyvenime, nes paprasti darbuotojai iš finansinių pajamų generavimo dažnai yra eliminuojami (Lin ir Tomaskovic-Devey, 2013). Taip pat svarbu pabrėžti, kad realios finansinės grąžos daug dažniau galima tikėtis investuojant dideles, daugumai namų ūkių neprieinamas, sumas (Tomkiewicz, 2017).

Lietuvoje šis procesas gali būti skatinamas ir palankios (kapitalo pajamoms) mokesstinės sistemos bei šešėlinės ekonomikos. Pasak Navickės ir Lazutkos (2017), didelis darbo apmokestinimas Lietuvoje, lyginant su mokesčiais pajamoms iš kapitalo, gali

paskatinti įmones uždirbtus pinigus paskirstyti nuosavybės pajamų forma, o ne išmokėti darbuotojams.

7 pav. Nefinansinių bendrovių pelno (bendrojo likutinio pertekliaus) dalis nuo sukuriamos pridėtinės vertės (proc.)

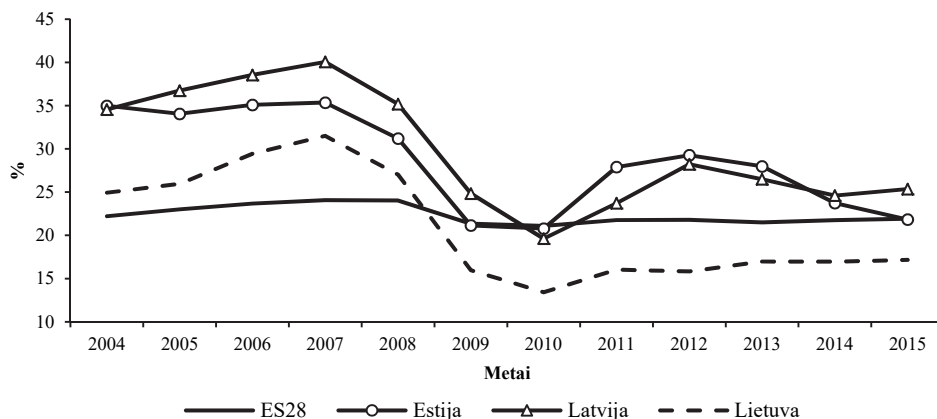


Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis: [nasa_10_ki].

Nefinansinių bendrovių bendrojo likutinio pertekliaus dalies rodiklis (*angl.: Gross profit share of non-financial corporations*) rodo bendrovių kapitalo dalį atsiskaičius su darbuotojais. Iš šios pelno dalies bendrovės turi atsiskaityti su kreditoriais bei gali finansuoti savo investicijas. Lietuvoje šis rodiklis daug aukštesnis už Europos Sąjungos bei kitų Baltijos šalių vidurkį. Aukštus (50–60 proc.) pelno dalies rodiklius nuo sukuriamos pridėtinės vertės be Lietuvos 2015 metais demonstravo ir Slovakija, Čekija, Lenkija, Graikija, Malta bei Rumunija, o Airijoje šis rodiklis siekė 70,8 proc. (Eurostat, 2017).

O štai pažvelgus į investavimo tendencijas pokriziniu laikotarpiu (8 pav.) matome kardinaliai skirtingą perspektyvą.

8 pav. Nefinansinių bendrovių investavimo (realaus kapitalo formavimo) dalis nuo sukuriamos pridėtinės vertės (proc.)



Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis: [nasa_10_ki].

Lietuva bendrovės pelningumu stipriai lenkia ne tik kitas Baltijos šalis, bet ir Europos Sąjungos vidurkį, tačiau investavimo lygis šalyje (*angl.: Gross investment rate of non-financial corporations*) yra labai žemas, nors kaimyninėse šalyse jis lenkia ES vidurkį. Dar prieš ekonominę krizę (2007 metais) pradėjęs trauktis nefinansinių bendrovių investavimo lygis Lietuvoje stabilizavosi tik 2010 metais, tačiau nuo 2008 metų smarkiai atsiliko ne tik nuo kaimyninių šalių, bet ir nuo Europos Sąjungos vidurkio.

Skaičiuojant investavimo lygio rodiklį atsižvelgiama į ilgalaikį (ne finansinį) turtą, literatūroje dažnai vadinamą fiziniu (realiu) turtu, tačiau į rodiklį neįskaičiuojamas finansinis turtas bei kitos veiklos sąnaudos.

Ieškant bendrovių pelno ir investavimo rodiklių priešingų tendencijų paaiškinimo galima remtis Stockhammer (2004) daryta prielaida, kad intensyvėjantis finansializacijos procesas sukuria nefinansinėms bendrovėms naujus (finansinius) pelno šaltinius, taip skatindamas mažėjančią investavimą į pagrindinio kapitalo formavimą (*angl.: gross fixed capital formation*). Šiai išvadai pritaria ir Tomkiewicz (2017) teigdamas, kad neigiamas ryšys tarp bendrovių pelno ir investavimo į „realųjį turtą“ rodo uždirbto pajamų perteklius – bendrovių pelno – didėjančią realizavimą finansinėse rinkose, atitraukiant kapitalą nuo gamybos vystymo.

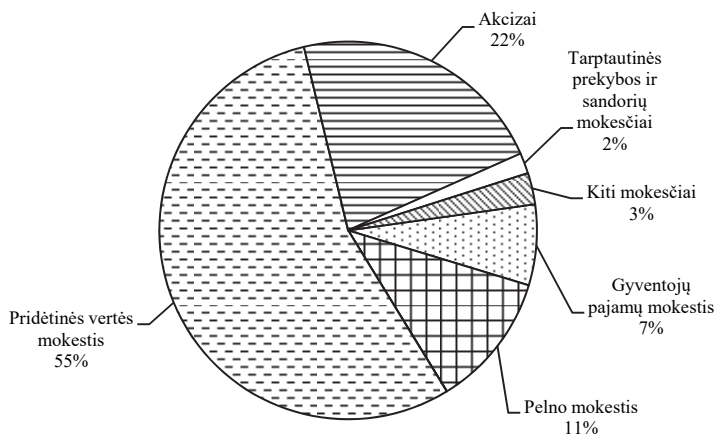
Pasak Everaert ir kt. (2015), po ekonominės krizės sumažėjus kreditavimo galimybėms Lietuva patyrė staigią vidinę devalvaciją⁵⁷, kuri suteikė įmonėms alternatyvius finansavimo šaltinius ir sąlygojo aukštus įmonių pelningumo rodiklius. Šalyje vidinė devalvacija pasižymėjo sumažėjusiu darbo užmokesčiu bei konkurencingesniu eksportu. Didėjantis įmonių pelnas bei vidinės devalvacijos poreikiu paremtas darbo užmokesčio mažinimas vėlgi parodo mažą darbuotojų derybinę galią ir atsaką į ekonominius nuosmukius darbuotojų sąskaita.

Ilguoju laikotarpiu mažėjant darbo pajamų daliai ir augant kapitalo pajamoms, plečiantis finansiniam ekonomikos sektoriui įdomu pastebėti, kad darbo ir vartojimo apmokestinimas vis dar yra svarbiausi valstybės biudžeto surinkimo šaltiniai.

Esant laisvam kapitalo judėjimui, sparčiai vystantis finansinėms rinkoms ir augant tarptautinių bendrovių lobistinėms galioms, palyginus su darbo jėga, bendrovėms yra gana paprasta išvengti mokesčių perkeliant lėšas į užsienį ar ant darbuotojų pečių (pvz., pridėtinės vertės mokeskis keliant produkto kainas).

Pasak Tomkiewicz (2017), valstybės, susiduriančios su didėjančia skola ir įsipareigojimų augimu dėl finansinių rinkos nestabilumų (finansinių krizių) ar prastėjančios demografinės situacijos šalyje, turi du pasirinkimus: finansuoti didėjančias valstybės išlaidas skolinantis (pasitelkiant finansines rinkas) arba apmokestinti mažiau mobilų gamybos veiksnį – darbą bei vartojimą. Tuo tarpu valstybės ir gyventojų skolos didėjimas, palyginus su sukuriamu produktu ir pajamomis, lemia finansų rinkos pro-cikliškumą, kadangi jų vartojimas tampa paremtas skolinimosi galimybėmis.

⁵⁷ Vidinė devalvacija – procesas, kai šalis mažina darbo užmokestį ir didina produktyvumą norėdama padidinti tarptautinę konkurenciją nedevalvuojant valiutos.

9 pav. Lietuvos mokesčių dalis valstybės biudžete 2016 metais (proc.)

Šaltinis: sudaryta remiantis LR Finansų ministerijos biudžeto vykdymo duomenimis.

Kita vertus, pažvelgę į vartojimo mokesčio surinkimą Lietuvoje matome, kad per pastaruosius kelerius metus nebuvo vykdomas planuotas PVM mokesčio surinkimas, be to, Lietuvoje PVM tarifas jau siekia ES vidurkį, todėl logiška matyti augančią valstybės skolą bei biudžeto deficitą, kurie per ekonominius pakilimus skatina augimą, tačiau ištikus finansinių krizėms limituoja fiskalinės politikos veiksmus (Tomkiewicz, 2017).

Lietuvoje valstybės perskirstymas palyginti mažas, todėl socialinės apsaugos išlaidos atsilieka nuo darbo užmokesčio augimo ir didina socialinę atskirtį. Esant ribotoms valstybės perskirstymo didinimo galimybėms keliant mokesčius, alternatyvus šaltinis galėtų būti viešojo sektoriaus efektyvumo didinimas bei lengvatų, kurios pasiekia visus, kryptingas performavimas.

Apibendrinant galima teigti, kad finansinių rinkų plėtra ir nefinansinių bendrovių priklausomybė nuo finansinių šaltinių generuojant pajamas atitraukia jų dėmesį nuo gamybos sektoriaus, taip keisdamos ekonomikos struktūrą bei menkindamos derybines mažiau kvalifikuotų darbuotojų galias. Šį procesą sustiprina ir faktas, kad didėjančios kapitalo pajamos pasiskirsto netolygiau nei darbo pajamos ir didina pajamų nelygybę šalyje.

Išvados

Pastarąjį dešimtmetį vis labiau ryškėja finansų rinkų svarba Lietuvos ekonomikai. Mūsų šalyje, kaip ir visame pasaulyje, pasijuto ryškus perėjimas nuo nedarbo mažinimu paremtos ekonomikos iki neoliberalaus rinkos valdymo modelio, kuris šalies ekonomikos augimo varikliu laiko laisvos rinkos principu reguliuojamą ekonomiką, įmonių pelno maksimizavimo siekį ir finansinių rinkų plėtrą. Tačiau kartu su skolinimusi paremta ekonomika žengia ir silpnėjančios mažiau kvalifikuoto darbo jėgos derybinės galios bei besitraukianti darbo pajamų dalis ir auganti pajamų nelygybė.

Nors kapitalo pajamų augimas pastebimas ir tarp namų ūkių, tačiau dauguma namų ūkių turimo finansinio turto (valiutos ir indėliai) generuoja labai mažą finansinę grąžą (ypač pokriziniu laikotarpiu), o kartais dėl bankų mokesčių ir neigiamą grąžą. O įmonių pelningumas auga ir dauguma namų ūkių turimo kapitalo grąžos gaunama iš nepaskirstytų akcijų. Didėjanti įmonių priklausomybė nuo finansinių pajamų generavimo šaltinių sumažino turto alokaciją ir vadybininkų atsidavimą gamybos procesui, padidino savininkų ir vadovybės derybines galias lyginant su darbuotojų derybinėmis galiomis bei eliminavo paprastus darbuotojus iš naujoviško pajamų generavimo proceso. Be to, dažnai būtini solidūs ištekliai, norint užtikrinti reikšmingą finansinės grąžos generavimą ir platesnę finansinių įrankių pasirinkimą, yra prieinami tik tarptautinėms įmonėms arba turtingiausiems gyventojų sluoksniui.

Didėjanti nefinansinių bendrovių priklausomybė nuo finansinių šaltinių generuojant pajamas lemia augančią šalies įmonių priklausomybę nuo finansų rinkų stabilumo, o ne nuo šalyje sukuriama produkto augimo, nedarbo lygio ar investavimo į „realųjį turą“. Todėl būtina atkreipti dėmesį į vykstančius ilgalaikius pajamų pasiskirstymo dinamikos pokyčius, kurie gali sukelti rimtų ekonominių ir socialinių problemų dėl didėjančios nelygybės.

Socialinės apsaugos išlaidos Lietuvoje sąlyginai mažos ir dažnai atsilieka nuo vidutinio darbo užmokesčio ir ekonomikos augimo, todėl rinkoje vykstančių nelygybę skatinančių procesų korekcija pasitelkiant fiskalinę politiką yra labai limituota (dėl mažos valstybės perskirstomosios galios) ir vis didėja socialinė atskirtis tarp turtingiausių ir tų, kuriems labiausiai reikia šalies paramos.

Tačiau mokesčių didinimas kapitalo pajamoms, nors ir labai reikalingas, dažnai ribojamas politinės valios trūkumo bei kapitalo mobilumo savybių. Kitas galimas valstybės perskirstymo didinimo šaltinis – viešojo sektoriaus efektyvumo didinimas, lengvatų, kurios pasiekia visus, kryptingas performavimas bei valstybės valdomų įmonių ir nekilnojamo turto valdymo tobulinimas. Taip pat svarbus ir šešėlinės ekonomikos, ribojančios mokesčių surinkimą, mastų mažinimas.

Kita vertus, didėjantis valstybės perskirstymas yra tik viena iš atskirties mažinimo priemonių. Ilgainiui reikalingi ir struktūriniai pokyčiai, užtikrinantys mažiau kvalifikuotos darbo jėgos perkvalifikavimą ir sklandesnę įsiliejimą į darbo rinką, derybinių galių stiprinimą, pakankamą finansavimą socialinei ir sveikatos apsaugai bei išsilavinimo kokybės didinimą, kas leistų formuoti darbo rinkai reikiamus įgūdžius.

Literatūra

- Alvarez, I. 2015. Financialization, non-financial corporations and income inequality: the case of France. *Socio-Economic Review* 13/3: 449–475.
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A. and Levine, R. 2007. Finance, inequality and the poor. *Journal of economic growth* 12/1: 27–49.
- Bentolila, S. and Saint-Paul, 2003. Explaining movements in the labor share. *Contributions in Macroeconomics* 3/1: 1–32.

- Bertoli, S. and Farina, F. 2007. *The functional distribution of income: a review of the theoretical literature and of the empirical evidence around its recent pattern in European Countries*. No. 005. Department of Economic Policy, Finance and Development (DEPFID), University of Siena.
- Blanchard, O.J., et al. 1997. The Medium Run. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1997/2: 89–158.
- Böckerman, P. and Maliranta, M. Globalization, creative destruction, and labour share change: evidence on the determinants and mechanisms from longitudinal plant-level data. *Oxford Economic Papers* 64/2: 259–280.
- Dao, M., et al. 2017. *Why is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence*. 17/169. International Monetary Fund.
- Daudey, E. and García-Peñalosa, Ca. 2007. The personal and the factor distributions of income in a cross-section of countries. *The Journal of Development Studies* 43/5: 812–829.
- Dünhaupt, P. 2013. *The effect of financialization on labor's share of income*. Working Paper, Institute for International Political Economy Berlin, 17/2013.
- EBPO. 2016. *OECD Economic Surveys: Lithuania 2016 - Economic Assessment*.
- Europos Komisija. 2007. The Labour Income Share in the European Union. *Employment in Europe*. ISSN: 1016–5444.
- EUROSTAT. 2016. Earnings Statistics. Prieiga internete: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Earnings_statistics.
- EUROSTAT. 2017. Sector accounts. Prieiga internete: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Sector_accounts#Business_investment_rate.
- Everaert, G., et al. 2015. Does supply or demand drive the credit cycle? Evidence from Central, Eastern, and Southeastern Europe.
- Giammarioli, N., et al. 2002. European labor share dynamics: an institutional perspective.
- Giovannoni, O. 2010. Functional distribution of income, inequality and the incidence of poverty: stylized facts and the role of macroeconomic policy. *The University of Texas Inequality Project, UTIP Working Paper* 58.
- Glover, A. and Short, J. 2016. Accounting for Income Shares: The Changing Demographic Distribution of Earnings and Declining Labor Share.
- Guerriero, M. 2012. The labour share of income around the world. Evidence from a panel dataset. *Development Economics and Public Policy Working Paper* 32/2012.
- Guscina, A. 2006. *Effects of globalization on labor's share in national income*. International Monetary Fund.
- Harrison, A. 2005. Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence. *MPRA paper*.
- Hein, E. 2013. Finance-dominated capitalism and re-distribution of income: a Kaleckian perspective. *Cambridge Journal of Economics* 39/3: 907–934.
- Izyumov, A. and Vahaly, J. 2014. Recent trends in factor income shares: a global perspective. *Journal of Economic Studies* 41/5: 696–707.
- Jauch, S. and Watzka, S. 2016. Financial development and income inequality: a panel data approach. *Empirical Economics* 51/1: 291–314.
- Kohler, K., Guschanski, A. and Stockhammer, E. 2015. How does financialisation affect functional income distribution? A theoretical clarification and empirical assessment.

- Lazutka, R., et. al. 2017. Pajamų pasiskirstymo veiksniai: darbas, kapitalas ir gerovės valstybė. Lietuvos Bankas. 2017. Lithuanian Economic Review.
- Lin, K. and Tomaskovic-Devey, D. 2013. Financialization and US income inequality, 1970–2008. *American Journal of Sociology* 118/5: 1284–1329.
- Navicke, J. and Lazutka, R. 2017. Distributional Implications of the Economic Development in the Baltics: Reconciling Micro and Macro Perspectives. *Social Indicators Research*: 1–20.
- Prettner, K. 2017. A note on the implications of automation for economic growth and the labor share. *Macroeconomic Dynamics*: 1–8.
- Piketty, T. 2014. Capital in the 21st Century.
- Razgune, A. and Lazutka, R. 2017. Labor Share in National Income: Implications in the Baltic Countries. *Review of Economic Perspectives* 17/2: 121–139.
- Rodriguez, F. and Jayadev, A. 2010. The declining labor share of income. *Journal of Globalization and Development* 3/2: 1–18.
- Rodríguez, F. and Ortega, D. 2001. Openness and factor shares. *documento presentado en el seminario La teoría del desarrollo en los albores del siglo XXI, Santiago de Chile* 28.
- Schlenker, E. and Schmid, K.D. 2015. Capital income shares and income inequality in 16 EU member countries. *Empirica* 42/2: 241–268.
- Stockhammer, E. 2009. *Determinants of functional income distribution in OECD countries*. 5/2009. IMK Study.
- Tomkiewicz, J. 2017. The Social Consequences of Income Distribution-Are Increasing Company Profits a Threat to Economic and Social Stability? *Polish Sociological Review* 198.

INCOME DISTRIBUTION BETWEEN OWNERS OF CAPITAL AND LABOUR AND FINANCIALIZATION IN LITHUANIA

Aušra RAZGŪNĖ
Vilnius University
Universiteto st. 3, LT-01513 Vilnius
E-mail: ausra.razgune@cr.vu.lt

Summary. Recently, the financial sources while generating the income of companies have been gaining importance. An obvious transition from the employment-oriented economy towards the free market economy, where the redistributions streaming from fiscal policy are seen as unnecessary, was evident in Lithuania and the rest of the world. Nevertheless, market based self-regulation processes foster the development of financial markets, going hand in hand with structural changes in the economy, weakening bargaining powers of less qualified labour, declining labour share and rising income inequality. Thus, the aim of this article is to analyse the connection between financialization process, income distribution between factors of production and increasing inequality in Lithuania. The article focuses on long-term changes in income distribution and intensifying financialization process, which can create serious economic and social problems in the country due to rapidly rising income inequality.

Keywords: income distribution, financialization, income inequality.

NESAUGUS UŽIMTUMAS IR JO POKYČIŲ TENDENCIJOS

Boguslavas GRUŽEVSKIS
LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Rūta BRAZIENĖ
LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: ruta.braziene@dsti.lt

Santrauka. Šiame straipsnyje analizuojama nesaugaus užimtumo samprata, jos teoriniai aspektai bei apraiškos ir pokyčių tendencijos Lietuvoje. Šio straipsnio tikslas – aptarti nesaugaus užimtumo kategoriją ir atskleisti nesaugaus užimtumo paplitimą Lietuvoje. Teorinį straipsnio pagrindą sudaro užimtumo nesaugumo sąvokos aptarimas bei nesaugaus užimtumo formų apžvalga. Empirinę dalį sudaro statistinių duomenų analizė, straipsnyje naudojami Eurostato darbo jėgos (Eurostat LFS), Eurostato pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimų (Eurostat EU-SILC) duomenys. Atliktos analizės rezultatai atskleidė, kad Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų ES šalių, dirbantieji vis dažniau susiduria su nesaugumo fenomenu, t. y. jie nesujaučia saugūs dėl savo darbo vietos išsaugojimo, neturi karjeros perspektyvų, jiems neužtikrintos socialinės apsaugos garantijos, o jų gaunamų už darbą pajamų nebeužtenka patenkinti būtiniausių poreikius. Straipsnyje pateikta medžiaga parodė, kad nuo XX amžiaus pabaigos visose Europos šalyse didėjo darbo santykių lankstumas, kas turėjo įtakos ir užimtumo nesaugumo didėjimui. Šios tendencijos yra stebimos ir Lietuvoje. Dėl įvairių priežasčių, užimtumo nesaugumas paliečia apie 50 proc. mūsų šalies dirbančiųjų (2011 metais apie 67 proc., 2016 m. – 46,2 proc.), ypač žemesnės kvalifikacijos darbuotojus, kaimo bei vyresnio amžiaus gyventojus. Aktyvesnis užimtumo nesaugumo klausimų svarstymas Lietuvoje prasidėjo 2014–2015 metais, rengiant Naują socialinį modelį. Surinkta medžiaga bei atliktų tyrimų analizė parodė, kad nesaugus užimtumas yra vienas iš neigiamų darbo rinkos fenomenų, kuris mažina nacionalinės darbo rinkos patrauklumą, todėl jo apribojimas yra ypač aktualus klausimas. Straipsnyje plačiai naudojami LSTC mokslininkų B. Gruževskio, R. Miežienės bei I. Blažienės analizuojama tematika parengti straipsniai.

Raktažodžiai: nesaugus užimtumas, darbo rinka, darbo santykių lankstumas, žemos darbo pajamos, netipinės užimtumo formos, socialinė apsauga.

Įvadas

Socialiniai bei ekonominiai pokyčiai sąlygoja pokyčius darbo rinkoje. Vienas iš jų – užimtumo formų kaita. Tuo pačiu, deja, daugėja užimtumo formų, kurios neužtikrina stabilų pajamų, socialinės apsaugos bei nesuteikia profesinio tobulėjimo galimybių. Pokomunistinėse šalyse, tarp jų ir Lietuvoje, nesaugių užimtumo formų plėtra sąlygota dar

ir tos priežasties, kad po 1989 metų socialinių-ekonominių transformacijų labai sumažėjo profesinių sąjungų vaidmuo užtikrinant tinkamą darbuotojų apsaugą. Mokslininkai pažymi dar vieną svarbų aspektą – socialinės ir ekonominės krizės laikotarpiu bei po jos nesaugumas darbo rinkose dar labiau išaugo, be to, atsirado naujų nesaugaus užimtumo formų (Vosco et al, 2009). Nesaugaus užimtumo tendencijas Lietuvoje ir užsienio šalyse nagrinėjo Gruževskis, Miežienė, Blažienė, 2016; Olsthoorn, 2014; Carls, 2012; Vosco et al, 2009; Piasna ir Myant, 2017 ir kiti.

Tam tikras užimtumo nesaugumas buvo būdingas Lietuvos darbo rinkai nuo Nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. Pradžioje, prasidėjus politinei bei ekonominei transformacijai, pagrindinis užimtumo nesaugumo šaltinis buvo mažėjančios gamybos apimtys bei įmonių restruktūrizacija. Vėliau pradėjo formuotis šešėlinė darbo rinka. Augant konkurencijai ir siekiant mažinti darbo kaštus, skirtingų sektorių darbdaviai vis dažniau pradėjo taikyti priemones, kurios didino užimtumo nesaugumą: darbo santykių neįforminimas darbo sutartimi, dalies pajamų mokėjimas „vokelyje“ ir atitinkamai dalies socialinio draudimo įmokų nemokėjimas; atitinkamų darbo sąlygų neužtikrinimas ir pan. Tačiau padėtis, galima teigti, nuolat keitėsi į gerąją pusę. Stiprėjo profesinės sąjungos, tobulėjo Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) veikla, augo pačių darbuotojų sąmoningumas bei darbuotojų teisių išmanymas. Teigiami pokyčiai mažinant nesaugų užimtumą ypač paspartėjo po 2004 m. Lietuvai įstojus į ES. Tačiau 2008–2009 m. ekonominė krizė stipriai sukrėtė Lietuvos darbo rinką, darbą prarado virš 200 tūkst. žmonių (apie 15 proc. visų dirbančiųjų), 15–20 proc. sumažėjo darbo užmokestis, buvo sumažintos senatvės pensijos, bedarbio pašalpos bei kitos socialinės išmokos (Blažienė, Gruževskis, 2016). Po krizės užimtųjų skaičius iki 2015 m. dar nebuvo pasiekęs prieškrizinio. Socialinio draudimo įmokų mokėtojų skaičius 2015 m. pradžioje buvo apie 90 tūkst. mažesnis nei 2008 m. (1,469 mln. žmonių). Po krizės 2010–2011 m. Vyriausybė aktyviai pradėjo skatinti socialinius partnerius ieškoti priemonių, kaip liberalizuoti darbo santykius ir didinti Lietuvos darbo rinkos lankstumą. 2013 metais pagal Pasaulio ekonomikos forumo konkurencingumo 2013–2014 m. ataskaitą Lietuva pagal įdarbinimo ir atleidimo praktiką buvo 130 vietoje, pagal atleidimo kaštus – 111 vietoje, pagal pajėgumus pritraukti talentus – 135 vietoje. Būtinumą didinti Lietuvos darbo rinkos lankstumą pabrėždavo ir Tarptautinio valiutos fondo bei Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos ekspertai. Vienoje iš ES Tarybos 2013–2014 m. rekomendacijų Lietuvai pažymėta – „nustatyti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias užtikrinti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo iš darbo nuostatas ir lanksčią darbo laiko tvarką“. Lietuvoje galiojantis 2004 m. priimtas Darbo kodeksas turėjo daug apribojimų, skirtų užtikrinti aukštesnį darbuotojų socialinį bei užimtumo saugumą (pvz., viršvalandžių ne daugiau 4 val. per 2 dienas iš eilės ir ne daugiau 120 val. per metus; įspėjimas dėl atleidimo iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, prieš 2–4 mėn. ir išeitinė kompensacija 1–6 vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai ir kt.), tačiau darbdaviai dažnai jį kritikuodavo, nes, jų

nuomone, aukštos socialinės garantijos neskatino įdarbinti daugiau darbuotojų dėl aukštų jų atleidimo kaštų. Nors po 2008–2009 m. ekonominės krizės Darbo kodeksas buvo vis labiau kritikuojamas, 2013 m. atliktos darbdavių apklausos duomenimis⁵⁸ 27 proc. darbdavių pažymėjo, kad jų ekonominei veiklai darbo santykių reglamentavimas netrukdo, 47 proc. darbdavių nurodė, kad per dideli aprojojimai atleisti darbuotoją, 36 proc. – kad per dideli apribojimai naudoti terminuotas darbo sutartis (*buvo galima pažymėti kelis atsakymus*). Taip pat reikia pažymėti, kad Lietuvoje galiojančių darbo rinką reglamentuojančių teisės aktų griežtumą dažnai švelnino jų nevykdymas (Blažienė, Gruževskis, 2016). Pvz., atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbdavio iniciatyva) buvo susitariama ir atleidimas įforminamas „šalių susitarimu“, atitinkamai neišmokant išeitinių kompensacijų ir nesilaikant įspėjimo terminų.

Reikia pažymėti, kad labai didelis užimtumo nesaugumo rizikos faktorius Lietuvoje yra žemi atlyginimai. Dirbdami žmonės gali mažai sutaupyti, todėl praradus darbą labai nukenčia jų gyvenimo lygis, kurį tik iš dalies gali kompensuoti socialinės garantijos. Dėl šios priežasties Lietuvoje mažiau žmonių dirba pagal netipines užimtumo formas (ypač pagal terminuotas sutartis bei sutrumpintą darbo laiką. 2016 m. pagal terminuotas sutartis dirbo tik 1,9 proc., o sutrumpintą darbo laiką dirbo 8,0 proc. visų dirbančiųjų). Kita problema – socialinis nesaugumas darbo vietoje. Su šia rizika susiduria didelė dalis dirbančiųjų sau (ypač žemės ūkyje), sezoniniai darbuotojai ir nelegaliai dirbantieji. 2016 metais savarankiškai dirbantieji sudarė 155,4 tūkst. žmonių ir nuo 2011 metų jų skaičius nuolat augo.

1. Nesaugaus užimtumo samprata ir teoriniai aspektai

Nesaugaus užimtumo terminas jau keletą dešimtmečių plačiai vartojamas sociologinėje, ekonominėje, politikos mokslų literatūroje, tačiau pastaruoju metu šis terminas itin išpopuliarėjo. Pirmiausiai tai sąlygota pokyčių darbo rinkose. Pažymėtina, kad iš esmės pasikeitė užimtumo sąlygos. Čia turimas omenyje globalus lanksčių užimtumo formų išaugimas ir vis didėjantis siekis kaip įmanoma labiau lankstinti užimtumo sąlygas. Kitas svarbus nesaugaus užimtumo aspektas – tai atsiradimas daugybės naujų užimtumo formų, kurios pasižymi bendru darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygų pablogėjimu.

Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė nesaugaus užimtumo sampratų, tačiau nepaisant to, kad terminas vis plačiau vartojamas mokslinėje literatūroje bei politiniuose debatuose, bendro apibrėžimo nėra. Nesaugaus užimtumo sąvoka yra multidimensinė, detalus jos apibrėžimas reikalauja išskirti įvairius analizės lygmenis, nuo individualaus iki makro, t. y. darbo rinkos, lygmens. Bendrąja prasme nesaugus užimtumas gali būti apibūdinamas kaip užimtumo forma, kai visa rizika susijusi su darbo santykiais yra perkeliama darbuotojui. Nesaugus užimtumas taip pat dažnai apibūdinamas kaip trumpos trukmės apmokamas darbas, suteikiantis minimalią socialinę apsaugą, menką darbo

⁵⁸ Lietuvos darbdavių apklausa, „Spinter tyrimai“, 2013.

užmokestį, neužtikrinantis tinkamos darbo sąlygų kontrolės ir t. t. Tarptautinis darbo teisių forumas nesaugų užimtumą (angl. *precarious employment*) apibrėžia, kaip ribotos trukmės darbą, kuris neužtikrina pakankamų pajamų, suteikia ribotas socialines garantijas, nepakankamai užtikrina saugias darbo sąlygas bei galimybes jungtis į profesines sąjungas ar darbuotojų profesines organizacijas⁵⁹. Olsthoorn (2014) atlikęs mokslinės literatūros analizę pasiūlė kompleksinę nesaugaus užimtumo sampratą. Mokslininko nuomone, nesaugų užimtumą sudaro šie trys komponentai: 1) nesaugios darbo formos (pvz., terminuota darbo sutartis, sezoninis darbas), 2) nepakankama apsauga nuo nedarbo arba 3) pinigine parama bedarbystės atveju bei pažeidžiami darbuotojai (pvz., kitų pragyvenimo šaltinių stoka, vieniši asmenys ir t. t.). Olsthoorn (2014) nuomone, šių trijų elementų sąveika geriausiai apibūdina nesaugų užimtumą.

Mokslinėje literatūroje išskiriama daugybė nesaugaus užimtumo formų. Pastarosios apima įvairius aspektus, susijusius su darbo sutarties pobūdžiu, darbo sąlygomis ir t. t. Dažniausiai nagrinėdami užimtumo tendencijas mokslininkai išskiria šias nesaugaus užimtumo formas: dalinis užimtumas, terminuotos darbo sutartys, mokymai, stažuotės, laikinas darbas, savarankiškai dirbantys asmenys ir t. t. Labai dažnai šios nesaugaus užimtumo formos yra susijusios su kita nesaugaus užimtumo dimensija, t. y. menku, nepakankamu atlygiu už darbą (1 lentelė).

1 lentelė. Nesaugaus užimtumo formos

Nesaugaus užimtumo formos	
Darbo sutarties pobūdis	Nesaugios darbo sąlygos
<ul style="list-style-type: none"> • Ribota darbo sutarties trukmė (terminuota darbo sutartis, trumpalaikė darbo sutartis, sezoninis darbas ir t. t.); • Užimtumo santykių pobūdis 	<ul style="list-style-type: none"> • Menkas atlyginimas • Menka apsauga nuo nedarbo • Nepakankama socialinė apsauga ir išmokos lyginant su standartiniu visos darbo dienos užimtumu • Nepakankama darbuotojų socialinių teisių apsauga

Jonsson ir Nyberg (2010) nesaugų užimtumą suskirstė į tris grupes: 1) labai nesaugus užimtumas, t. y. jokių teisių socialinės apsaugos sistemoje (pvz., darbuotojai dirbantys be darbo sutarties), 2) vidutiniškai saugus užimtumas, t. y. dalinė apsauga socialinės apsaugos sistemoje ir 3) mažiausiai nesaugus užimtumas, t. y. visos teisės socialinės apsaugos sistemoje.

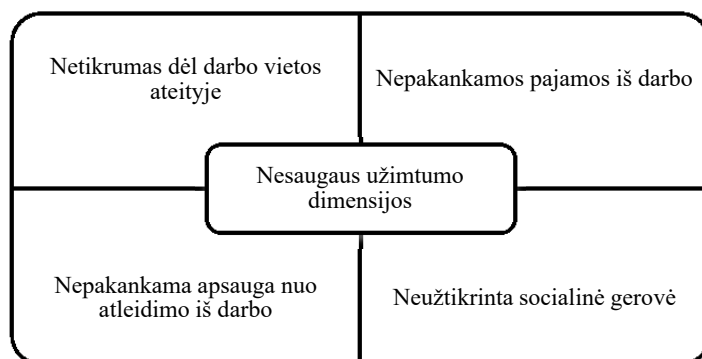
Mokslininkų teigimu, nesaugaus užimtumo sampratą sudaro keletas pagrindinių dimensijų. Šios dimensijos pateikiamos 1 paveiksle. Detaliau pakomentuosime kiekvieną iš šių dimensijų:

- 1) Netikrumas dėl darbo vietos ateityje – darbuotojai negali planuoti ateities, nes nėra tikri dėl savo užimtumo ateityje. Su šia problema dažniausiai susiduria darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, pagal terminuotas ar sezonines darbo sutartis.

⁵⁹ Precarious employment. Prieiga internete: <https://www.laborrights.org/issues/precarious-work>.

- 2) Nepakankamos pajamos iš darbo – pajamos iš darbo yra žemos, nereguliarios, neužtikrina darbuotojui tinkamo pragyvenimo lygio. Nepaisant užimtumo darbuotojai patiria skurdą, nepriteklių ir t. t. Taip visuomenėje formuojasi skurstančių dirbančiųjų grupė. Dalis asmenų, gaunančių žemas pajamas dirbančiųjų grupėje, yra patikimas rodiklis matuojant nesaugaus užimtumo mastą.
- 3) Nepakankama apsauga nuo atleidimo iš darbo – darbuotojas nėra apsaugotas nuo atleidimo iš darbo, atleidimo iš darbo atveju darbuotojas neįgyja teisės naudotis visapusiška apsauga nuo nedarbo.
- 4) Neužtikrinta socialinė gerovė – kai užimtumo forma atskiria arba darbuotojas turi minimalias galimybes naudotis socialinės gerovės sistema.

1 pav. Nesaugaus užimtumo dimensijos



Šaltinis: sudaryta pagal Jonsson ir Nyberg (2010).

Nors nesaugus užimtumas dažnai tapatinamas su netipiniu užimtumu, tai nėra tikslu. Nepaisant esamų panašumų, tai dvi skirtingos kategorijos. Apibrėžiant netipinį užimtumą/darbą (angl. – *atypical employment/work*) dažniausiai remiamasi Europos Fondo gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti (*European Foundation*) apibrėžimu. Jis netipiniam (nestandartiniam) užimtumui priskiria įvairias sutrumpinto darbo laiko bei ribotos darbo santykių trukmės užimtumo formas.

Remiantis Europos Fondo sukaupta informacija, tarp šiuo metu skirtingose Europos šalyse egzistuojančių užimtumo formų galima išskirti šias kategorijas:

- 1) Nuolatinės (neterminuotos) viso darbo laiko sutartys, kitaip dar vadinamos „standartinėmis sutartimis“. Ši užimtumo forma yra laikoma saugesne lyginant su kitomis užimtumo formomis, kadangi leidžia lengviau numatyti į ateitį pajamų lygį bei užimtumo perspektyvas. Nuo senų laikų šia užimtumo forma buvo remiamasi, nustatant darbuotojų teises darbo vietoje skirtinguose socialinės apsaugos režimuose.
- 2) Nestandartinės užimtumo formos – tai formos, kurios nukrypsta nuo visos darbo dienos nuolatinio/neterminuoto darbo. Tokios užimtumo formos gali būti

nestandartinės dviem pagrindiniais aspektais – netipiniu darbo laiku (pvz., labai trumpas ne viso darbo laiko darbas; nullo valandų darbas; darbas pagal iškvietimą) bei pačios darbo sutarties specifiškumu arba, kitaip tariant, netipiniais sutartiniais susitarimais (pvz., Estijoje pagal galiojančius teisės aktus leidžiama sudaryti žodinius susitarimus su darbuotoju, jeigu darbo trukmė trumpesnė nei 2 savaitės) (Miežienė, Gruževskis, 2016).

Remiantis Jarulaičiu (2008), darbo santykių nestandartiškumas gali būti nagrinėjamas dviem požiūriais – pirmuoju atveju nestandartiniai darbo santykiai atsiranda formalios sutarties sąlygoms nukrypstant nuo standartinių darbo sutarties sąlygų; antruoju atveju nestandartinius darbo santykius sąlygoja faktinių užimtumo sąlygų nestandartiškumas. Šia prasme prie nestandartinių darbuotojų gali būti priskiriami ne tik asmenys, sudarę nestandartinę darbo sutartį, bet ir neturintys jokios sutarties (pavyzdžiui, savarankiškai dirbantys asmenys, dirbantieji pagal žodinius susitarimus) arba tie, kurie turėdami standartinę sutartį iš tiesų dirba nestandartiniu režimu (Jarulaitis, 2008).

Be minėtų skirstymų, papildomai atsižvelgiant į nestandartinių užimtumo formų netipiškumą, jos gali būti dalinamos į dvi grupes: 1) netipinės užimtumo formos; 2) labai netipinės užimtumo formos/sutartiniai susitarimai. Prie pirmosios grupės priskiriamos užimtumo formos, kurios pagal savo požymius nėra itin nutolusios nuo standartinio užimtumo – t. y. darbas pagal terminuotas darbo sutartis, darbas ne visą darbo laiką ir darbas pagal laikino įdarbinimo sutartis. Prie antrosios grupės priskiriami labai netipiniai darbo susitarimai, pvz., labai trumpas terminuotas darbas (trumpesniai nei 6 mėn. laikotarpiai); labai trumpas ne viso darbo laiko darbas (kai dirbama mažiau nei 10 val. per savaitę); darbas be sutarties; nullo valandų darbas; darbas pagal iškvietimą ir kt. (Miežienė, Gruževskis, 2016; European Foundation, 2010).

Kalbant apie netipines užimtumo formas, paprastai tarp mokslininkų ir politikos atstovų išsiskiria dvi nuomonės dėl jų saugumo, naudingumo darbuotojui ir visai ekonomikai. Lanksčių darbo rinkos struktūrų šalininkai teigia, kad liberalizavus darbo santykius galima padidinti užimtumą, sumažinti nedarbą ir socialinę nelygybę. Šis požiūris grindžiamas tikėjimu, kad jeigu darbdavys galės naudotis savo darbuotojais lanksčiai ir nutraukti darbo santykius nepatirdamas didelių sąnaudų, jis bus labiau suinteresuotas kurti daugiau naujų darbo vietų ir labiau linkęs įdarbinti daugiau darbuotojų (Allmendinger, Hipp; Stuth, 2013). Akcentuojami ir kiti netipinių užimtumo formų, ypač tų, kurios savo charakteristikomis nėra itin nutolusios nuo standartinio užimtumo, privalumai. Pvz., ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai gali lengviau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, jiems sudaromos geresnės galimybės pagal poreikius koreguoti savo darbo laiką ir darbo grafiką. Taip pat darbas ne visą darbo laiką neretai taikomas įdarbinant ilgalaikius bedarbius ar kitus darbo rinkoje neaktyvius asmenis. Atlikta nemažai studijų, rodančių, kad terminuotas užimtumas bei įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones padeda asmenims,

ir ypač jaunimui, siekti nuolatinio darbo (Ichino, Mealli, Nannicini, 2008; Göbel, Verhofstadt, 2008).

Netipinių darbo santykių kritikai prieštarauja anksčiau minėtoms nuostatoms. Jų nuomone, netipinių sutarčių atveju visa verslo rizika perkeliama darbuotojams ir daugiau paisoma darbdavių interesų. Netipinėms sutartims neretai būdingos mažesnės socialinės garantijos bei mažesnės atleidimo sąnaudos. Atitinkamai, darbuotojai, samdomi pagal netipines darbo sutartis, neretai gauna mažesnes socialinio draudimo ir kitas išmokas (pvz., išmokas atleidimo atveju) (Allmendinger et al., 2013; Lipták, 2011).

Nemažai tyrimų rodo, kad pagal netipines užimtumo formas dirbančių darbuotojų darbo sąlygos yra prastesnės nei kitų darbuotojų – šiuo atveju kalbama apie mažesnę pajamų saugumą, prastesnes karjeros galimybes bei menkesnę paties darbo patrauklumą (Gruževskis, 2001; Miežienė, Gruževskis, 2016; Goudswaard, Andries, 2002). Tyrimai taip pat rodo, kad darbuotojai, dirbantys pagal netipines sutartis, dažniau patiria tam tikras rizikas bei jų tarpe fiksuojamas didesnis nelaimingų atsitikimų skaičius. Be to, minėti darbuotojai dažniau nei dirbantieji pagal standartines sutartis patiria psichinį stresą dėl menkų galimybių prognozuoti savo pajamas ir karjeros perspektyvas. Labai netipinės užimtumo formos dažniau siejamos ir su mažai apmokamu darbu, kurį atlieka žemos kvalifikacijos darbuotojai (Broughton, Biletta, Kullander, 2010).

Kaip vieną iš netipinių sutarčių trūkumų galima įvardyti ir tai, kad darbuotojai, dirbantys pagal netipines darbo sutartis, yra itin veikiami ekonominių svyravimų ir krizių laikotarpiais gali jaustis itin nesaugiai, kadangi darbdavys juos gali lengvai atleisti, nepatirdamas papildomų išlaidų. Tai svarbu, kadangi ne visi pagal netipines užimtumo formas dirbantys darbuotojai socialinės rizikos atveju gali pasinaudoti socialinės apsaugos sistemos teikiama parama (Miežienė, Gruževskis, 2016).

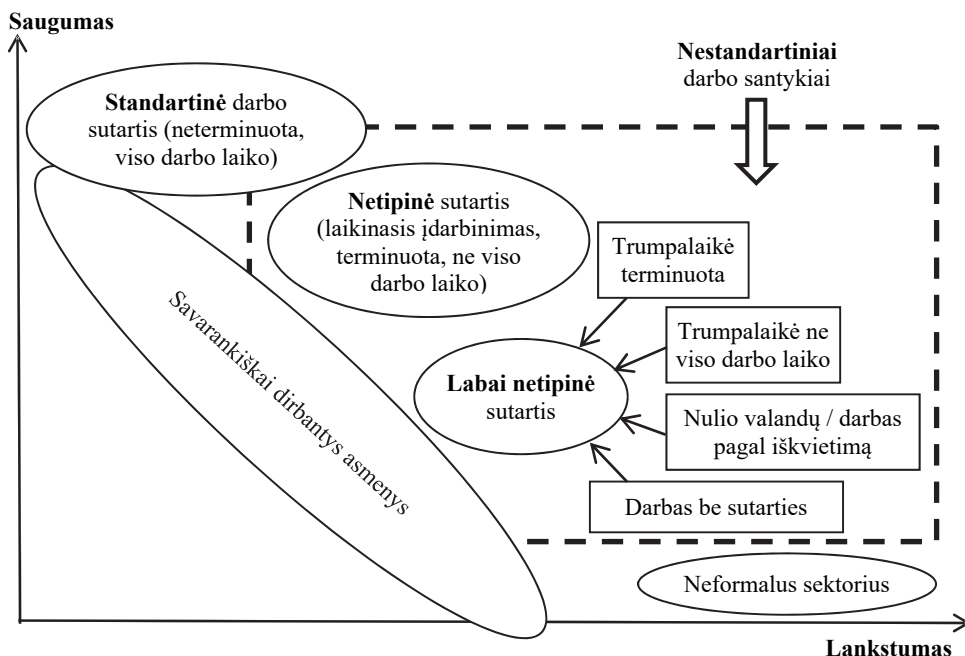
Vertinant netipines užimtumo formas nesaugaus užimtumo atžvilgiu, tikslinga išskirti 2 aspektus, kurie, mūsų nuomone, labiausiai lemia ir parodo, ar netipinis užimtumas kartu yra ir nesaugus užimtumas. Pirmasis – netipinio darbo savanoriškumas, t. y., ar žmogus savo noru pasirinko netipinį darbą, ar jam buvo pasiūlyta tokia darbo forma ir jis neturėjo kito pasirinkimo. Antrasis – netipinį darbą dirbančio darbuotojo kvalifikacijos bei darbo užmokesčio lygis. Jeigu darbuotojas savanoriškai pasirinko netipinį darbo pobūdį, o ypač, jeigu jis turi aukštą profesinę kvalifikaciją ir jam mokamas pakankamai aukštas, pagal vietos darbo rinkos standartus, darbo užmokestis, tai tikrai nėra pagrindo tapatinti tokio darbo su nesaugiu užimtumu.

2 pav. pateikiamas visas spektras užimtumo formų darbo rinkos lankstumo ir saugumo kontekste – nuo nuolatinių viso darbo laiko sutarčių, kurios laikomos saugiausiomis, iki labai netipinių užimtumo formų bei neformalaus (teisiškai neįforminto) užimtumo, kurie laikomi lanksčiausiais ir kartu nesaugiausiais.

Darbuotojų atžvilgiu nesaugiausias darbo sutartys yra: trumpalaikė terminuota sutartis, trumpalaikė ne viso darbo laiko sutartis ir darbas pagal iškvietimą (dar kitaip vadinama

nulio valandų sutartis). Taip pat prie nesaugių priskiriamas ir darbas be sutarties. Savarankiško užimtumo pobūdis gali labai skirtis, todėl ši užimtumo forma pavaizduota plačiau, per visas užimtumo formas.

2 pav. Užimtumo formos darbo rinkos lankstumo ir saugumo kontekste



Šaltinis: Miežienė, Gruževskis, 2016 bei European Foundation, 2010.

Apibendrinant galima pažymėti, kad nesaugaus užimtumo problema ES šalyse pradėjo formuotis jau XX amžiaus pabaigoje, kai pradėta aktyviau plėtoti užimtumo formų lankstumą bei įvairiais būdais mažinti darbo jėgos kainą (pirmiausia dėl ekonominės konkurencijos su Kinija ir kitomis Azijos šalimis, kur darbo jėgos kaina beveik neapkrauta išlaidomis socialinio saugumo užtikrinimui). Dėl šių priežasčių, užimtumo lankstumas (angl. *employment flexibility*) dažnai tapatinamas su nesaugumu bei socialinių garantijų praradimu. Siekiant išvengti neigiamų užimtumo lankstumo didinimo pasekmių, iki 2008–2009 metų krizės Europos Komisija aktyviai skatino šalis-nares diegti nacionalinėse darbo rinkose taip vadinamą saugaus lankstumo modelį (angl. *flexicurity*⁶⁰), kuris numatė užimtumo lankstumo didėjimą, kartu stiprinant socialinę apsaugą nedarbo atveju bei aktyvią pagalbą ieškant naujo darbo. Po ekonominės krizės saugaus lankstumo modelio populiarumas sumažėjo ir užimtumo lankstumas sparčiai pradėjo tolsti nuo užimtumo saugumo bei socialinių garantijų, o vietoje *flexicurity* kategorijos vis dažniau vartojama *flexploitation* (lankstaus išnaudojimo arba išnaudojančio lankstumo) kategorija (Elastyczne,

⁶⁰ Flexicurity, Europos komisija: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>.

2013; Gray, 2004). Tačiau, kaip jau minėjome, lankstus užimtumas neturi būti tapatinamas su nesaugumu, tai dažniausiai priklauso nuo tokio darbo pasirinkimo priežasčių bei darbuotojo kvalifikacijos lygio ir gaunamo darbo užmokesčio.

2. Darbo rinkos politika ir nesaugus užimtumas

Darbo užmokesčio lygis (lyginant su realiu minimaliu pragyvenimo lygiu) bei rinkos reguliavimas laikomi pagrindiniais veiksniais, lemiančiais darbo rinkos nesaugumą. Darbo rinkos, kurios suteikia darbuotojams apsaugą darbo sąlygų, diskriminacijos ir atleidimo iš darbo, socialinių teisių, kolektyvinių darbo sutarčių ir t. t. srityje, bendrai pasižymi žemesniu darbo rinkos nesaugumo lygiu. Pažymėtina, kad Europos lygmeniu egzistuoja pakankamai dideli darbo rinkos reguliavimo skirtumai priklausomai nuo gerovės valstybės lygio, t. y. anglo-saksiškas modelis, kur įvirtintas aukštas darbo rinkos lankstumas, aukštas užimtumo lygis ir didelis dirbančių skurstančiųjų (*in-work poverty*) skaičius, bei kontinentinė Europa, kuri pasižymi griežtesniu darbo rinkos reguliavimu ir užimtumo apsauga.

Užimtumo lankstumas, o kartu ir užimtumo nesaugumo apraiškos, pradėjo formuotis XX 9-ajame dešimtmetyje, plėtojant terminuotų darbo sutarčių praktiką ir siekiant mažinti atleidimo iš darbo kaštus. Manyta, kad tai padės padidinti bendrą užimtumo lygį, didins gamybos konkurencingumą ir leis efektyviau išnaudoti žmogiškąjį kapitalą. Tačiau lanksčių užimtumo formų paplitimas daugelio šalių darbo rinkose (pvz., Baltijos valstybėse) nepadarė revoliucijos ir labiau reikėtų kalbėti apie atskiro, naujo darbo rinkos segmento formavimą. Viena iš pagrindinių priežasčių, stabdančių lanksčių užimtumo formų plėtrą, yra jų nesaugumo apraiškos, kurias suvaldžius, lanksčių užimtumo formų paplitimas gali būti daug didesnis (pvz., Nyderlandai, Vokietija, Austrija ir kt.).

Nėra abejonių, kad lanksčios užimtumo formos patrauklios darbdaviams, nes jie gali labiau pritaikyti personalą prie gamybos poreikių, greičiau pakeisti susirgusį darbuotoją ar prisitaikyti prie konjunktūrinių svyravimų. Tai leidžia sumažinti darbo kaštus, sustiprinti savo prekių/paslaugų pozicijas rinkoje ir konkurencinėje kovoje. Tačiau dėl kaštų mažinimo panaudojant lanksčias užimtumo formas darbdaviai praranda personalo formavimo patikimumą ir dažnai susiduria su tinkamų ir reikalingų darbuotojų trūkumu. Iš kitos pusės, lanksčios užimtumo formos palankios ir darbuotojams, kurie gali labiau pritaikyti darbo laiką bei darbo sąlygas prie savo asmeninių poreikių ir privačių interesų. Tačiau bendrai paėmus, lanksčių užimtumo formų taikymas dažnai turi tam tikrų neigiamų bruožų: žemesnė socialinė apsauga ir socialinės garantijos, didesnė rizika būti atleistam, mažesnė darbdavio motyvacija investuoti į tokio darbuotojo kvalifikacijos kėlimą (nes jis „silpnai“ surištas su darbo vieta). Kyla klausimas, ar lanksčios užimtumo formos yra tik pereinamasis etapas, tramplinas į viso darbo laiko, pastovų užimtumą, ar žmogus ilgą laiką funkcionuoja nesaugaus užimtumo aplinkoje? Tyrimai rodo, kad dalis žmonių ilgą laiką dirba nesaugaus užimtumo sąlygomis (Elastyczne, 2013; Jahn, 2012) ir tai priklauso nuo daugelio veiksnių: turimos profesijos ir kvalifikacijos, amžiaus, gyvenamosios vietos, šeimyninės padėties ir kt. Vokietijoje, Estijoje, Lenkijoje, Prancūzijoje ir kitose šalyse

atlikti tyrimai (Myths, 2017) parodė, kad dirbantieji pagal terminuotas darbo sutartis dažniausiai pereinavo arba į kitas terminuotas sutartis, arba į nedarbą ir daug rečiau gaudavo nuolatinio darbo kontraktus. Šie tyrimai taip pat parodė, kad ES šalyse augantis lankstumas ne itin didina bendrą gyventojų užimtumą, tačiau didina skurdo riziką, turi neigiamų socialinių ir psichologinių pasekmių ir apsunkena pensinio draudimo sistemų finansavimą.

Mūsų nuomone, svarbiausias veiksnys, vertinant lanksčių užimtumo formų įtaką, yra darbo pagal lanksčias užimtumo formas motyvacija. Jeigu darbuotojas pats pasirenka tokią darbo formą, tai dažniausiai jis yra patenkintas ir nesusiduria su neigiamomis užimtumo nesaugumo apraiškomis. Jeigu jis neturėjo pasirinkimo ir buvo priverstas dirbti pagal lanksčias darbo formas, jam nesaugaus užimtumo apraiškos gali būti labai aktualios. Taigi formuojant darbo rinkos politikos priemones labai svarbu daug dėmesio skirti darbo motyvacijos formavimui, kryptingai pradedant tai daryti bendrojo ugdymo mokykloje. Lanksčių darbo santykių erdvėje lengviau pradėti naują darbą bei pasamdyti naują darbuotoją, lengviau pritaikyti darbo santykius prie asmens poreikių bei šeimos įsipareigojimų, tačiau lengviau ir darbą prarasti, tuo pačiu lengviau ir prarasti darbuotoją ar iš viso jo nesurasti, esant skubiam poreikiui. Tokioje situacijoje, pranašumą turi tas ekonomikos subjektas, kuris turi aukštesnę vertę darbo rinkoje. Jeigu darbdavys turi aukštesnę vertę, jo įmonėje mokami aukštesni atlyginimai, jų mokėjimo tvarka yra skaidri, užtikrintos saugios darbo sąlygos – tokiam darbdaviui lanksčios užimtumo formos yra palankios ir jis diktuoja sąlygas. Jeigu darbuotojas turi aukštą vertę, visiems reikia jo kompetencijų ir paslaugų – tokiam darbuotojui palankios lanksčios darbo formos ir jis diktuoja sąlygas. Jeigu darbuotojas neinvestuoja į savo profesines kompetencijas, į savo vertę darbo rinkoje, savo socialinius santykius ir labiau galvoja apie darbo užmokestį, o ne apie savo darbo kokybę – tokiam darbuotojui lanksčios darbo formos yra nepatrauklios.

Dar turime pažymėti, kad nesaugaus užimtumo apraiškų, taikant lanksčias užimtumo formas, galima išvengti tik stabilios arba augančios, patrauklios (darbo užmokesčio, darbo sąlygų bei darbo santykių atžvilgiu) ekonomikos sąlygomis, priešingu atveju darbo santykių liberalizavimas gali būti neefektyvus. Kaip pavyzdį galima pateikti padėtį Lietuvoje 2010–2016 metais. „Efektyvus“ 2008–2009 m. krizės suvaldymas, po 2–3 metų sužlugdė Lietuvos darbo rinkos patrauklumą nacionaliniams darbo ištekliais. Dėl šios priežasties, nuo 2014 metų pabaigos pradėjo didėti emigracija (nors nuo 2011 m. šalyje nuolat augo BVP ir vidutinis darbo užmokestis) ir 2016 m. rugpjūčio mėn. buvo pasiektas XXI a. šalies rekordas, kai iš Lietuvos per mėnesį emigravo 7 tūkst. piliečių (emigracijos augimo tendencija išliko ir 2017 metų pradžioje). Augant emigracijai 2015–2016 m. Lietuvos darbo biržoje 10 mėnesių per metus naujai registruojamų laisvų darbo vietų skaičius (apie 80 proc. registruojamų laisvų darbo vietų buvo nuolatiniam darbui) buvo didesnis nei naujai registruojamų bedarbių skaičius ir įmonės vis sunkiau galėdavo sukomplektuoti reikiamą personalą (nuo 2007 m. Lietuvos darbdaviai labiausiai ES šalyse akcentuoja kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą).

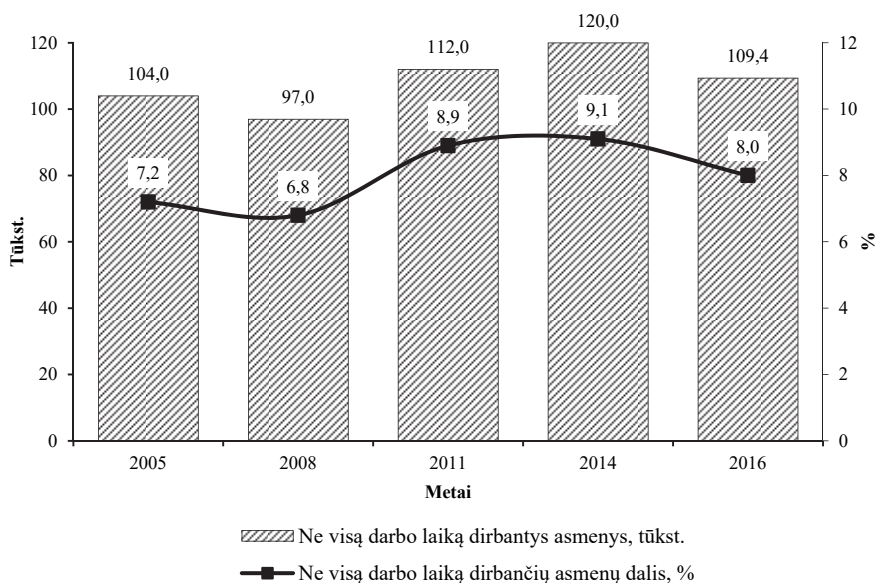
Mūsų nuomone, situacija Lietuvoje 2016 m. pabaigoje yra puikus pavyzdys, kokios gali būti socialiai neatsakingos darbo rinkos politikos ekonominės pasekmės. Tokioje situacijoje darbo santykių liberalizavimas mažai efektyvus, nes darbo paklausa viršija darbo pasiūlą ir darbo santykių lankstumas neturi didelės vertės (Gruževskis et al., 2017), nors, kaip jau minėjome, tai nepanaikina būtinumo liberalizuoti darbo santykių, derinant juos prie lankstaus ekonomikos funkcionavimo scenarijaus.

3. Nesaugaus užimtumo tendencijos Lietuvoje

Kaip jau minėjome pirmame skyriuje, lanksčių užimtumo formų negalima tiesiogiai tapatinti su nesaugiu užimtumu, tačiau nesaugaus užimtumo apraiškos dažniausiai pasitaiko dirbant pagal įvairias lanksčias užimtumo formas, todėl šiame skyriuje aptarsime įvairių lanksčių užimtumo formų paplitimą Lietuvoje, aptarsime jų dinamiką bei sąsajas su nesaugiu užimtumu.

Lietuvoje dirbantieji ne visą darbo laiką sudaro palyginti mažą dalį visų užimtųjų. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2016 m. iš viso Lietuvoje buvo 109,4 tūkst. ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, kurie sudarė apytiksliai 8,0 proc. visų užimtųjų (3 pav.) Per 2005–2016 m. laikotarpį minėtų darbuotojų skaičius Lietuvoje išliko palyginti stabilus (sudarė 7–9 proc. visų užimtųjų) ir labiausiai buvo sumažėjęs 2008–2010 metais. Nuo 2014 metų dirbančiųjų sutrumpintą darbo laiką darbuotojų skaičius vėl pradėjo mažėti.

3 pav. Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje 2005–2016 metais (15–64 metų amžiaus darbuotojai)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Reikia pabrėžti, kad Lietuvoje ne viso darbo laiko užimtumas yra gerokai mažiau paplitęs nei kitose ES šalyse. 2015 m. darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką, palyginti su bendru

užimtųjų skaičiumi, ES-28 vidutiniškai sudarė 19,6 proc. Labiausiai pastaroji užimtumo forma yra paplitusi Nyderlanduose (ne visa darbo laiką dirbo 50 proc. visų užimtųjų, apie 70 proc. visų dirbančių moterų), Austrijoje (27,3 proc.), Vokietijoje (26,8 proc.), mažiausiai – Bulgarijoje (2,2 proc.), Čekijos Respublikoje (5,3 proc.), Vengrijoje (5,7 proc.).

Mažą ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičių Lietuvoje daugiausia lemia tai, kad, iš vienos pusės, darbdaviai nėra itin suinteresuoti priimti darbuotojus ne visam darbo laikui, iš kitos pusės – žemas darbo užmokestis neskatina pačių darbuotojų dirbti ne visą darbo laiką. Lietuvos statistikos departamento (LSD) duomenimis, 2016 m. ne visą darbo laiką dirbusių darbuotojų mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje sudarė apie 280,0 EUR, kai vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje minėtu laikotarpiu buvo apie 760,0 EUR (Miežienė, Gruževskis, 2016). Galima teigti, kad žemos pajamos yra vienas iš pagrindinių nesaugaus užimtumo bruožų dirbant sutrumpintą darbo laiką, tačiau ne vienintelis. Sutrumpintą darbo laiką dirbantys darbuotojai dažnai turi mažesnes karjeros galimybes, mažiau dalyvauja kvalifikacijos kėlimo programose, mažesnis yra ir jų užimtumo saugumas. Tačiau tikslinga pažymėti tam tikrą specifinį Lietuvos bruožą – darbas sutrumpintą darbo laiką mūsų šalyje dažnai yra ne vienintelis žmogaus darbas (medikų, mokslininkų, dėstytojų, valytojų, buhalterių, socialinių darbuotojų, slaugių ir pan.). Iš kitos pusės, šia užimtumo forma dažnai dengiamas šešėlinis užimtumas (Blažienė, Gruževskis, 2016), t. y. įforminant darbuotoją pusei etato, kai realiai jis dirba visą darbo laiką ir dalį pajamų gauna „vokelyje“, atitinkamai nemokant socialinio draudimo įmokų bei mokesčių.

Nesaugaus užimtumo atžvilgiu, panašių į darbą sutrumpintą darbo laiką bruožų turi nuotolinis darbas. Nors šių darbuotojų padėtis darbo rinkoje yra stabilesnė, nes dažniausiai tai aukštos kvalifikacijos, kūrybinės sferos darbuotojai, tačiau jų ryšys su darbdaviu dažnai yra fragmentinis, jie mažiau dalyvauja kvalifikacijos kėlimo programose, mažesnės yra ir jų užimtumo garantijos (ypač kai pereinama prie projektinio finansavimo, fragmentuojant darbo santykius pagal atskirų užduočių atlikimą, o vykdytojus pasirenkant konkurso būdu). Eurostat duomenimis, 2015 m. Lietuvoje darbuotojai, paprastai dirbantys iš namų, sudarė apie 0,9 proc. visų darbuotojų (2 lentelė). Per pastaruosius metus tokių darbuotojų dalis Lietuvoje kasmet šiek tiek mažėjo. Kaip rodo Eurostat duomenys, kitose ES šalyse darbas iš namų kur kas labiau paplitęs (ES-28 vidurkis 2015 m. buvo 2,5 proc.). Labiausiai darbas iš namų paplitęs Nyderlanduose (2015 m. paprastai iš namų dirbo 8,4 proc. visų darbuotojų), Suomijoje (7,5 proc.), Austrijoje bei Danijoje (5,9 proc.); mažiausiai paplitęs – Bulgarijoje (0,2 proc.), Rumunijoje (0,4 proc.), Latvijoje (0,5 proc.) (Miežienė, Gruževskis, 2016).

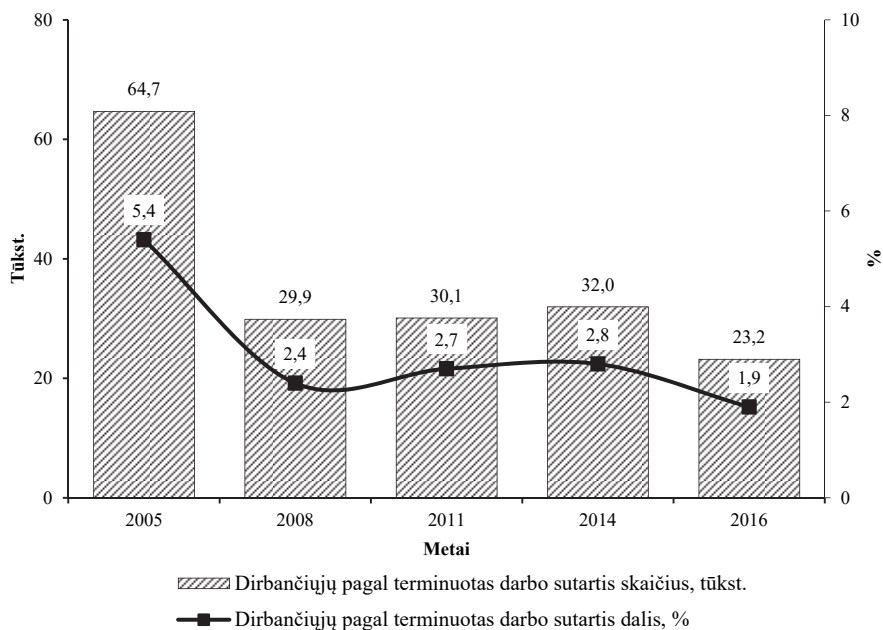
2 lentelė. Nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų dalis Lietuvoje, 2007–2015 m.
(15–64 metų amžiaus darbuotojai)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Paprastai dirba iš namų (%)	1,0	1,9	1,0	1,1	1,3	1,6	1,3	1,2	0,9
Kartais dirba iš namų (%)	3,0	3,7	2,3	1,5	1,2	1,3	1,4	1,3	1,4

Šaltinis: Eurostat.

Užimtumas pagal terminuotas darbo sutartis Lietuvoje yra dar mažiau paplitusi darbo forma nei ne viso darbo laiko užimtumas. 2016 m. pagal terminuotas darbo sutartis Lietuvoje iš viso dirbo apie 1,9 proc. visų užimtųjų (4 pav.) – pastarasis rodiklis buvo vienas žemiausių ES šalyse. 2015 m. ES-28 vidurkis buvo apie 7 kartus aukštesnis ir sudarė 14,2 proc. (Lietuvoje 2015 m. jis sudarė 2,1 proc.). Labiausiai terminuotas užimtumas paplitęs Lenkijoje (pagal terminuotas darbo sutartis 2015 m. dirbo 28,0 proc. visų užimtųjų), Ispanijoje (25,2 proc.), Portugalijoje (22,0 proc.), mažiausiai – Rumunijoje (1,4 proc.).

4 pav. Darbas pagal terminuotas darbo sutartis Lietuvoje 2005–2016 metais (15–64 metų amžiaus darbuotojai)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

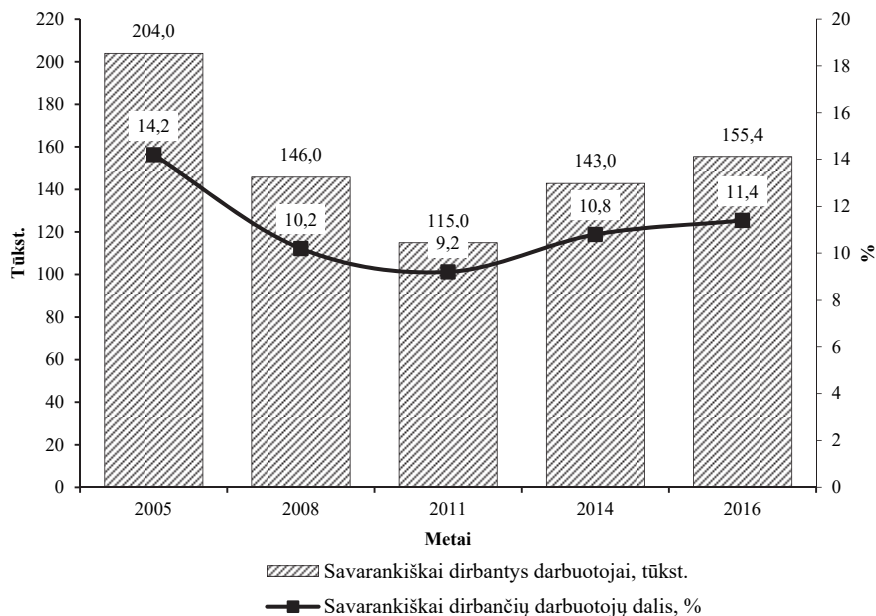
Kaip vieną iš pagrindinių žemo terminuoto užimtumo Lietuvoje priežasčių galima paminėti tai, kad Lietuvos nacionalinė teisė iki 2017 m. liepos 1 d. turėjo gana griežtus reikalavimus terminuotų sutarčių sudarymui. Nebuvo leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Dabar padėtis pasikeitė ir galimybės sudaryti terminuotas darbo sutartis išsiplėtė (Blažienė, Gruževskis, 2016). Pagrindinis nesaugumo elementas dirbant terminuotą darbą yra užimtumo išsaugojimo neužtikrintumas. To rezultatas – mažėja motyvacija investuoti į kvalifikacijos kėlimą, mažėja karjeros galimybės bei asmeninio gyvenimo (išlaidų, demografinės elgsenos) planavimo perspektyvos.

Mokslinėje literatūroje (Eichhorst, Marx, 2015; Elastyczne, 2013) nesaugaus užimtumo požymiai dažnai aptinkami ir tarp dirbančiųjų per laikinojo įdarbinimo įmones. Lietuvoje ši užimtumo forma nėra plačiai taikoma. Nors darbuotojų, įdarbinamų per laikinojo

įdarbinimo įmones, skaičius per pastaruosius metus didėjo, tačiau vis dar išlieka labai mažas lyginant su kitomis ES šalimis. LSD bei Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, 2016 m. Lietuvoje iš viso per laikinojo įdarbinimo įmones dirbo apie 7,5 tūkst. darbuotojų (tai sudarė iki 0,6 proc. nuo bendro užimtųjų skaičiaus). 2007–2009 metais šis skaičius išaugo nuo 894 darbuotojų iki 1324. Dėl ekonominės krizės 2010 m. jis sumažėjo iki 989 darbuotojų, tačiau 2011 m. jau sudarė 1532 darbuotojus ir nuolat didėjo. Daugelyje kitų ES šalių įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones labiau paplitęs. Pvz., Nyderlanduose, Jungtinėje Karalystėje, Vokietijoje, Prancūzijoje laikinieji darbuotojai sudaro apie 2–3 proc. visų užimtųjų. Kaip vieną iš priežasčių, sąlygojančių žemą šios užimtumo formos paplitimą, galima paminėti tai, kad teisės aktai, įteisinantys tokius darbo santykius, Lietuvoje priimti palyginti neseniai. 2011 m. gegužės 19 d. šalyje priimtas LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379, kuris įsigaliojo nuo 2011 m. gruodžio 1 d. (Miežienė, Gruževskis, 2016).

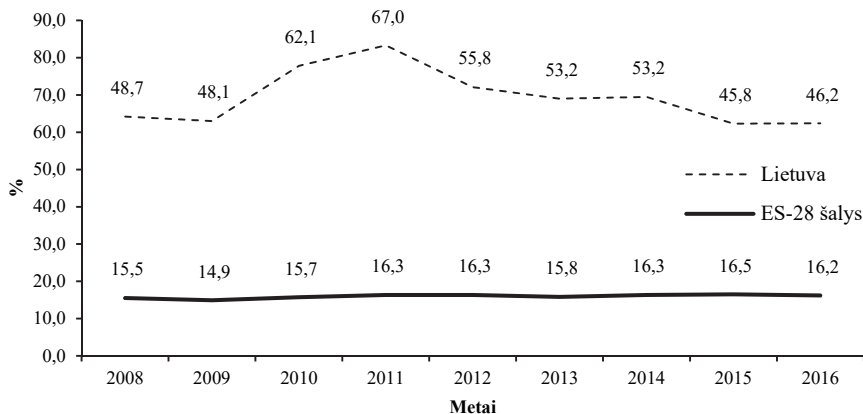
Daug nesaugaus užimtumo bruožų pasireiškia dirbant savarankiškai. LSD duomenimis, iš viso 2016 m. Lietuvoje savarankiškai dirbo 155,4 tūkst. asmenų ir tai sudarė apytiksliai 11,4 proc. visų užimtųjų (5 pav.). Pastarasis rodiklis keliais procentiniais punktais atsiliko nuo ES-28 vidurkio (2015 m. – 14,2 proc.). Per pastaruosius penkerius metus Lietuvoje savarankiškai dirbančių asmenų skaičius bei dalis bendrame užimtųjų skaičiuje kasmet didėjo. Kaip rodo Eurostat duomenys, tarp šalių, kuriose savarankiškas užimtumas paplitęs labiausiai, galima paminėti Graikiją (2015 m. savarankiškai dirbo apie 30 proc. užimtųjų), Italiją (21,9 proc.), Lenkiją (18,0 proc.), Rumuniją (17,6 proc.). Mažiausiai savarankiškas užimtumas paplitęs Danijoje (7,5 proc.), Švedijoje (8,0 proc.), Liuksemburge (8,9 proc.) (Miežienė, Gruževskis, 2016). Jau ne kartą minėjome, kad lanksčios užimtumo formos neturi būti tapatinamos su nesaugiu užimtumu, tai galioja ir dirbant savarankiškai, tačiau šiai užimtumo formai Lietuvoje būdingas žemesnis darbo užmokestis. Nors reikia pastebėti, kad dirbant savarankiškai dažnai nėra deklaruojamos visos pajamos iš savarankiškos veiklos (Blaziene, Gruževskis, 2016), taip pat nėra žinomos kitos savarankiškai dirbančio asmens pajamos (neteisėtos ir teisėtos pvz., iš samdomo darbo). Vertinant darbuotojus, kurie gauna pajamas tik iš savarankiškos veiklos, reikia pažymėti, kad jie dažniausiai turi minimalų socialinį draudimą ir retai draudžiasi papildomai (nors nuo 2010 m. padėtis po truputį gerėja). Dirbant savarankiškai, mažiau dėmesio skiriama pertraukų organizavimui, atostogoms, darbo higienai bei darbų saugai, vengiama apsilankymo Valstybinės darbo inspekcijos inspektorių, kurie galėtų padėti ir patarti, kaip saugiau būtų galima organizuoti darbą. Lietuvoje yra mažai kvalifikacijos kėlimo mokymų savarankiškai dirbantiems darbuotojams, todėl kvalifikacijos kėlimas labai priklauso nuo jų pačių sąmoningumo ir aktyvumo. Žemas yra savarankiškai dirbančių darbuotojų organizuotumo laipsnis bei jų interesų atstovavimas profesinių sąjungų veikloje.

Atskirai reikia pažymėti, kad savarankiškai dirbančių asmenų užimtumas labai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos šalyje. Dėl ekonominės 2008–2009 metų krizės, savarankiškai dirbančių asmenų skaičius Lietuvoje sumažėjo nuo 183 tūkst. 2007 metais iki 115 tūkst. 2011 m., labiausiai tai lėmė užimtumo statybos sektoriuje sumažėjimas.

5 pav. Savarankiškai dirbantys darbuotojai Lietuvoje 2005–2016 metais (15–64 metų amžiaus)

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

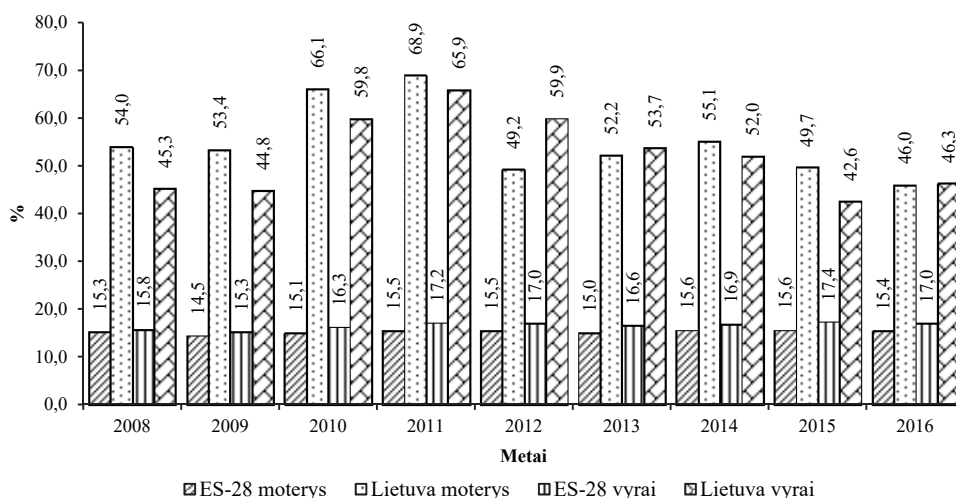
Detaliau šiame straipsnyje aptarsime Lietuvos situaciją nesaugaus užimtumo klausimu Europos Sąjungos (ES-28) šalių kontekste. Europos Sąjungos statistinių duomenų archyvas nesaugiam užimtumui įvertinti naudoja *nesaugaus užimtumo* rodiklį (angl. *precarious employment indicator*). Lyginant Europos Sąjungos vidurkį su Lietuvos duomenimis, pažymėtina, kad nesaugus užimtumas Lietuvoje gerokai viršija Europos Sąjungos šalių (ES-28) vidurkį. Nesaugus užimtumas stipriai išaugo pokriziniu laikotarpiu 2011–2012 m., o pastaruojau metu sugrįžo į prieš krizinį lygį (detaliau žr. 6 pav.).

6 pav. Nesaugus užimtumas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje (ES-28) (proc.)

Šaltinis: Eurostat darbo jėgos tyrimas (Eurostat LFS).

Mokslinėje literatūroje nemažai diskutuojama apie tai, kokių socialinių grupių atstovai dažniau dirba nesaugaus užimtumo sąlygomis. Be to, išskiriama keletas socialinių grupių, kurios daug dažniau nei kitų socialinių grupių atstovai susiduria su nesaugaus užimtumo rizika, tai: *jaunimas* (Blossfeld, Buchholz et al, 2008; Kretsos, 2011), *moterys* (Fudge, Owens, 2006; Jonsson, Nyberg, 2010; Sheen, 2010) *pagyvenę asmenys* (D’Amours, 2010) bei migrantai. Sheen (Sheen, 2010) studijoje apie ekonomiškai pažeidžiamus darbuotojus teigia, kad moterų ekonominė situacija yra prastesnė nei vyrų, kadangi jos dažniau nei vyrai priverstos priimti nesaugaus užimtumo sąlygas, dirbti menkiau apmokamus darbus ir t. t. Labai dažnai moterys darbo rinkoje yra žemesnėje pozicijoje nei vyrai, o moterų ir vyrų atlyginimų skirtumas Lietuvoje vidutiniškai sudaro apie 14 proc. (2016 m.). Analizuojant Eurostat’o duomenis apie nesaugaus užimtumo tendencijas pagal lytį, galime pastebėti, kad tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje (ES-28), moterys sudaro daugumą nesaugaus užimtumo grupėje ir nesaugaus užimtumo riziką patiria beveik tris kartus dažniau nei vyrai (detaliau žr. 7 pav.).

7 pav. Nesaugaus užimtumo tendencijos Lietuvoje ir ES-28 pagal lytį 2008–2016 m. (proc.)

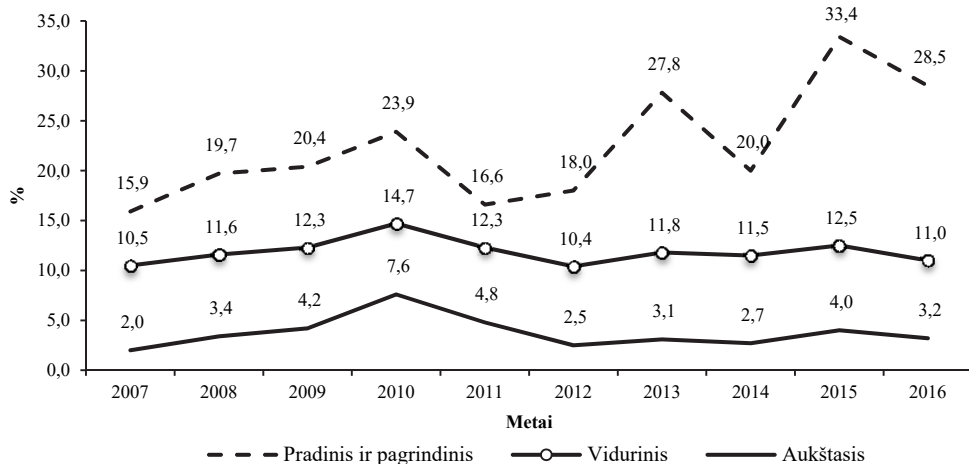


Šaltinis: Eurostat darbo jėgos tyrimas (Eurostat LFS).

Vis dažniau diskutuojama apie skurstančius dirbančiuosius (angl. *working poor*). Dirbančiųjų skurdą sąlygoja daugybė veiksnių, t. y. *individualūs veiksniai* (išsimokslinimas, lytis, amžius, etninė kilmė), *namų ūkio sudėtis* (vieno suaugusio namų ūkis, namų ūkis su vaikais ir t. t.), *darbo trukmė, atlyginimų lygis*. Potencialiai dirbančių skurstančiųjų skaičiaus augimui turi įtaką ir darbo sutarties pobūdis (terminuota, neterminuota darbo sutartis) bei darbo laiko trukmė (darbas visą darbo dieną, darbas nevisą darbo dieną). Neabejotinai reikšmingą įtaką daro ir įvairūs instituciniai veiksniai, t. y. minimalaus atlyginimo politika, mokesčių struktūra, darbo apsaugos sistema, socialinių paslaugų prieinamumas ir t. t.

Vienas iš labai svarbių individualių veiksnių, mažinančių dirbančių asmenų skurdą, yra išsimokslinimo lygis. Didžiausią skurdo riziką patiria dirbantieji, kurie turi tik pradinį arba pagrindinį išsimokslinimą, o atitinkamai grupėje su aukštesniu išsimokslinimu ši rizika mažiausia. Spannagel (Spannagel, 2013) teigimu, žemas išsimokslinimo lygis didina riziką dirbti už menką atlyginimą: kuo žemesnė kvalifikacija įgyta, tuo didesnė rizika dirbti už menką atlyginimą ir didesnė rizika būti skurstančiu dirbančiuoju.

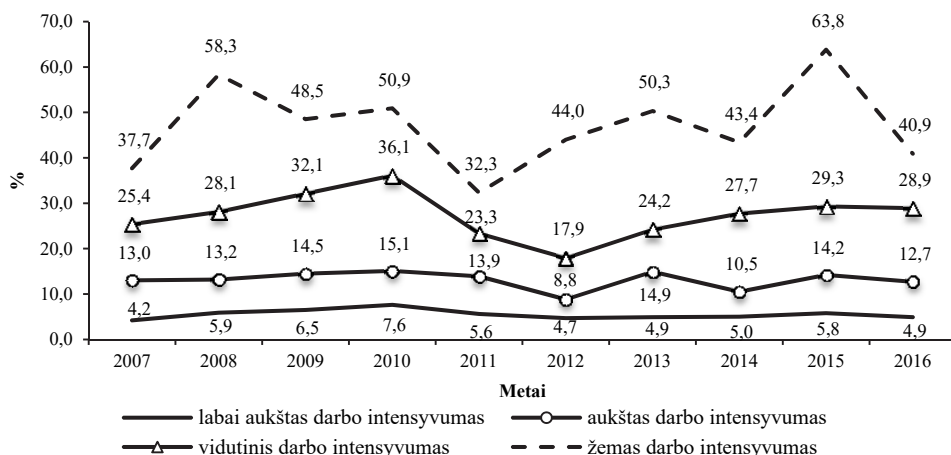
8 pav. Dirbantys skurstantieji pagal išsilavinimo lygį Lietuvoje 2007–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas (Eurostat EU-SILC).

Darbo laiko trukmė turi didelę įtaką dirbančiųjų socialinei gerovei. Kuo daugiau asmenų namų ūkyje dirba nesaugaus užimtumo sąlygomis, tuo didesnė skurdo rizika. Dirbančių skurstančiųjų daug daugiau žemo užimtumo intensyvumo namų ūkiuose (detaliau žr. 9 pav.).

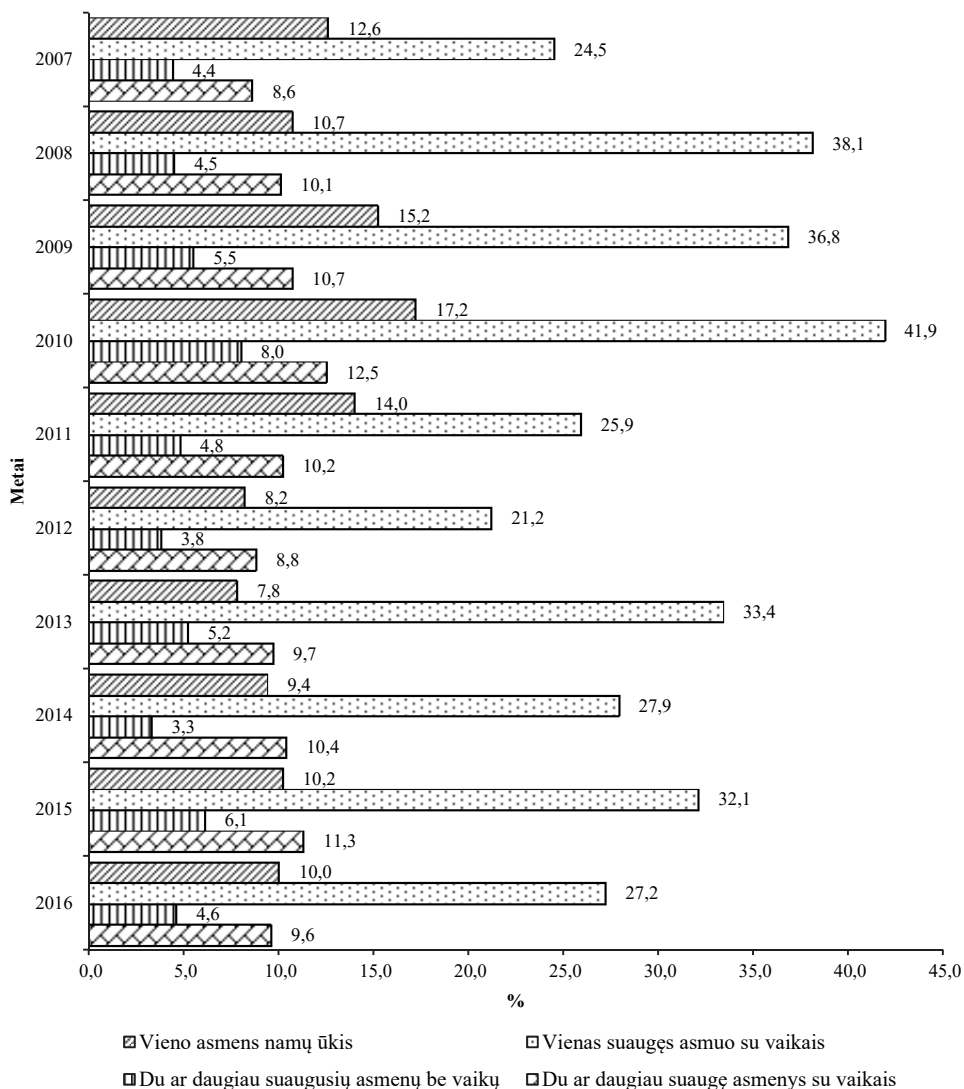
9 pav. Dalis dirbančių skurstančiųjų pagal namų ūkio užimtumo intensyvumą Lietuvoje 2007–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas (Eurostat EU-SILC).

Namų ūkio struktūra yra svarbus veiksnys, sąlygojantis dirbančiųjų skurdą. Pažymėtina, kad su šia rizika dažniausiai susiduria namų ūkiai, kuriuose yra vaikų. Šiuo požiūriu labiausiai pažeidžiami namų ūkiai, kuriuos sudaro vienas suaugęs asmuo su vaikais. Žvelgiant į statistinius duomenis nuo 2008 metų, ši tendencija išlieka gana pastovi. Ryškesnis dirbančių skurstančiųjų skaičiaus padidėjimas pastebimas 2009 metų ekonominės krizės ir pokriziniu laikotarpiu (detaliau žr. 10 pav.). Mažiausia rizika skursti dirbantiesiems yra dviejų ar daugiau suaugusių asmenų be vaikų grupėje.

10 pav. Dirbančiųjų skurstančiųjų dalis pagal namų ūkio tipą Lietuvoje 2008–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas (Eurostat EU-SILC).

Apibendrinant galima teigti, kad dirbantys skurstantieji sudaro gana reikšmingą dirbančiųjų dalį. Kaip pažymima naujausioje Eurofondo ataskaitoje apie dirbančius skurstančiuosius Europos Sąjungoje (In Work-Poverty in the EU, 2017), net ir pasibaigus 2008 m. ekonominės krizės poveikiui, vis dar labai didelė dalis dirbančiųjų skursta ir, deja, ši skurstančiųjų dirbančiųjų dalis tiek Lietuvoje, tiek Europos mastu didėja. Prie veiksnių, kurie sąlygoja dirbančių skurstančiųjų skaičiaus augimą galime priskirti menką atlygį už darbą, netipinių užimtumo formų plėtrą, nesavanorišką dalinį užimtumą.

Vertinant įvairias priemones, kurios galėtų būti efektyvios mažinant dirbančiųjų skurdą, reikia paminėti mokesčių naštos mažinimą mažiausiai uždirbantiems, minimalaus atlyginimo didinimą, nors neužmirština, kad pastaroji priemonė labai dažnai vertinama nevienareikšmiškai. Neabejotinai efektyvios yra ir kitos, netiesioginės priemonės, t. y. ikimokyklinio ugdymo paslaugų plėtra, individų gebėjimų tobulinimas pagal darbo rinkos poreikius, lanksčių užimtumo formų plėtra ir t. t.

Išvados

Nesaugaus užimtumo terminas jau keletą dešimtmečių plačiai vartojamas sociologinėje, ekonominėje bei politikos mokslų literatūroje, tačiau pastaruoju metu šis terminas itin išpopuliarėjo vertinant užimtumą, pokyčius darbo rinkoje ir darbo santykius. Pirmiausiai tai sąlygota ekonomikos pokyčių bei lanksčių užimtumo formų paplitimo.

Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė nesaugaus užimtumo sampratų, tačiau nepaisant to, kad terminas vis plačiau vartojamas, bendro apibrėžimo nėra. Nesaugaus užimtumo sąvoka yra multidimensinė, detalus jos apibrėžimas reikalauja išskirti įvairius analizės lygmenis, nuo individualaus iki makro, t. y. darbo rinkos, lygmens. Bendrąja prasme nesaugus užimtumas gali būti apibūdinamas kaip užimtumo forma, kai visa rizika, susijusi su darbo santykiais, yra perkeliama darbuotojui. Tarptautinis darbo teisių forumas nesaugų užimtumą (*angl. precarious employment*) apibrėžia kaip ribotos trukmės darbą, kuris neužtikrina pakankamų pajamų, suteikia ribotas socialines garantijas, nepakankamai užtikrina saugias darbo sąlygas bei galimybes jungtis į profesines sąjungas ar darbuotojų profesines organizacijas.

Mokslinėje literatūroje išskiriama daugybė nesaugaus užimtumo formų. Pastarosios apima įvairius aspektus, susijusius su darbo sutarties pobūdžiu, darbo sąlygomis ir t. t. Dažniausiai nagrinėdami užimtumo tendencijas mokslininkai išskiria šias nesaugaus užimtumo formas: dalinis užimtumas, terminuotos darbo sutartys, stažuotės, laikinas darbas, savarankiškai dirbantys asmenys ir t. t. Labai dažnai šios nesaugaus užimtumo formos susijusios su kita nesaugaus užimtumo dimensija, t. y. menku, nepakankamu atlygiu už darbą.

Nesaugus užimtumas pakankamai plačiai paplitęs Lietuvoje ir tai daro neigiamą įtaką Lietuvos darbo rinkos patrauklumui – ir darbuotojų pasitenkinimui bei jų darbo efektyvumui, ir pragyvenimo lygiui mūsų šalyje. Kita vertus, nesaugaus užimtumo apraiškos vis dažniau pastebimos ir kitose ES šalyse, JAV, Australijoje ir daugelyje pasaulio šalių. Pokyčiai šiuolaikinėse darbo rinkose lemia, kad vis daugiau darbuotojų dirba

nestandartinėmis darbo sąlygomis, ilgalaikės ir nuolatinės darbo sutartys tampa vis retesne darbo santykių forma. Taigi, darytina išvada, kad nesaugų užimtumą skatina trys priežastys: ekonomikos globalizavimas bei konkurencijos darbo rinkoje augimas; darbo santykių bei socialinės apsaugos politikos liberalizavimas ir profesinių sąjungų vaidmens bei kolektyvinių santykių nepakankamumas.

Pažymėtina, kad nesaugaus užimtumo sferoje Lietuvoje susiformavo dvi pagrindinės tendencijos. Viena vertus, nesaugaus užimtumo formos nėra labai paplitusios, mūsų šalyje daugiau būdingi standartiniai darbo santykiai, kai dirbamas nuolatinis darbas visą darbo laiką. Iš visų lanksčių užimtumo formų kaip labiausiai paplitusias galima išskirti savarankišką užimtumą bei darbą ne visą darbo laiką. Antra vertus, dėl žemų atlyginimų ir žemo socialinio dialogo įmonėse ir organizacijose, šakinių kolektyvinių susitarimų nebuvimo, nesaugus užimtumas apima visą darbo rinką, nepriklausomai nuo užimtumo formų. Žemi atlyginimai taip pat dažniausiai nurodomi, kaip pagrindinė emigracijos priežastis.

Nesaugaus užimtumo sąlygomis Lietuvoje dirba daug didesnė dalis dirbančiųjų, o su nesaugaus užimtumo rizika susiduria tris kartus daugiau dirbančiųjų nei vidutiniškai Europos Sąjungoje. Nesaugaus užimtumo sąlygomis dažniau priversti dirbuotis tam tikrų socialiai labiau pažeidžiamų grupių atstovai, t. y. moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys.

Nesaugaus užimtumo riziką didina ir daugybė kitų veiksnių. Individualiu lygmeniu reikšmingas yra įgytas išsimokslinimas, profesija, darbo trukmė, atlyginimų lygis, darbo sutarties pobūdis. Neabejotiną įtaką turi ir įvairūs instituciniai veiksniai, t. y. minimalaus atlyginimo politika, mokesčių struktūra, darbo apsaugos sistema, socialinių paslaugų prieinamumas.

Literatūra

- Allmendinger, J., Hipp, L., Stuth, S. (2013). Atypical Employment in Europe 1996–2011. Discussion Paper. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Blaziene, I., Gruzevskis, B. (2016) The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR). Research project VS/2014/0534 financed by the European Commission. Prieiga internete: http://www.dcu.ie/sites/default/files/dcubs/lithuania_precarir_national_report_2016.pdf.
- Blossfeld, H.P., Buchholz, S. et al, 2008. Young Workers, Globalization and the Labour Market. Edward Elgar Publishing Limited.
- Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M. (2010). Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. European Observatory of Working Life. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Commission of the European Communities, (2006). Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century. Green paper COM (2006) 708 final. Brussels.
- Carls, K. (2012) Precarisation and the Crisis: The growing challenge of transforming precarious into decent work. Prieiga internete: [http://www2.filmcams.cgil.it/info.nsf/0/520E6C0F230BFEA1C125799600126476/\\$file/PRECARISATION%20AND%20THE%20CRISIS%20FINAL_REPORT_16JAN2012.pdf?OpenElement](http://www2.filmcams.cgil.it/info.nsf/0/520E6C0F230BFEA1C125799600126476/$file/PRECARISATION%20AND%20THE%20CRISIS%20FINAL_REPORT_16JAN2012.pdf?OpenElement).

- D'Amours, M. (2010). Employment after age 50: How precarious is it? *Industrial Relation*, Vol. 64, No. 2.
- Eichhorst, W., Marx, P. (2015). *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Elastyczne formy zatrudnienia – skutki społeczne i ekonomiczne. (2013) Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji. Wrocław, p. 6–27.
- Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim z perspektywy interesariuszy (red. Juchnowicz M.) (2016). Warszawa, SGH, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Eurofound (2017). *In-work poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010). *Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey*. Background paper. Dublin.
- Fudge, J., Owens, J. (2006). *Precarious work, women and the new economy.: the challenge to legal norms*. Hart Publishing.
- Goudswaard, A., Andries, F. (2002). *Employment status and working conditions*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Göbel, C., Verhofstadt, E. (2008). *Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers? Discussion Paper No. 08–093*. Centre for European Economic Research.
- Gray, A. (2004) *Unsocial Europe. Social Protection or Flexploitation?* Pluto Press, October, 2004.
- Gruževskis B. (2001). Užimtumo pokyčiai. Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybių įvertinimas. Vilnius, Justitia.
- Gruževskis B., Gražulis V., Tučinska I. (2017) Lithuanian labour market - policy priorities in the context of the European Union. *Organizacija i Zarządzanie. Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej* Nr. 72.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2008) From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitivity? *Journal of Applied Econometrics*, 23(3), 305–327.
- Kretsos, L. (2011). Union responds to the rise of precarious youth employment in Greece. *Journal of Industrial Relations*. Vol. 42, issue 5. P.p. 453–472.
- Jahn, E. (2012) *Flexible Forms of Employment: Boon and Bane*. LASER Discussion Papers - Paper No. 62.
- Labour and Socio-Economic research Centre, Nuremberg. Prieiga internete: <http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/165.pdf>.
- Jonsson, I., Nyberg, A. (2010). Sweden: precarious work and precarious employment. Gender and the contours of precarious employment, ed. Vosko Working paper.
- Jarulaitis, M. (2008). Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 8 (110), p. 83–89.
- Miežienė, R., Gruževskis, B. (2016). Atypical forms of employment in Lithuania: main characteristics and prevalence. *Socialiniai tyrimai*. Nr. 39 (1), p. 27-36. ISSN: 1392-3110. Prieiga internete: <https://journals.su.lt/socialiniai-tyrimai/article/download/76/30/>.
- Piasna, A., Myant, M. (2017). Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Ed.: ETUI, Brussels.
- Lipták, K. (2011). Is atypical typical? Atypical employment in Central Eastern European countries. *Employment and economy in Central and Eastern Europe*. Emecon 1/2011.

- Olsthoorn, M. (2014). Measuring Precarious Employment. A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested With Dutch Labour Market Data. *Social Indicators Research*, 119 (1), p.p. 421–441.
- Sheen, V, 2010, 'The social risks of precarious employment for women', International Social Security Association, Geneva. paper presented at the 6th International Policy and Research Conference on Social Security. Prieiga internete: <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A45392>.
- Spannagel, D. (2013). In Work Poverty in Europe: Extent, Structure and causal mechanisms, COPE Research Paper, Combating Poverty in Europe, Olderburg, Germany.
- Vosko, L.F, MacDonald, M, Campbell, I. (2009). Introduction: Gender and the concept of precarious employment. In: Vosko LF, MacDonald M, Campbell, I (eds) *Gender and the Contours of Precarious Employment*. New York: Routledge, pp. 1–25.

PRECARIOUS EMPLOYMENT AND ITS DEVELOPMENTS

Boguslavas GRUŽEVSKIS
Labour Market Research Institute of LSRC
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius
E-mail: boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Rūta BRAZIENĖ
Labour Market Research Institute of LSRC
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius
E-mail: ruta.braziene@dsti.lt

Summary. This article analyses the trends of precarious employment in Lithuania. The purpose of this article is to analyse the concepts of precarious employment and to disclose the prevalence of precarious employment in Lithuania. The theoretical framework of the article is based on precarious employment and definition of precarious employment forms. The empirical part is based on the analysis of data from the Lithuanian Department of Statistics, the Eurostat LFS and EU-SILC data. The results of the analysis revealed that in Lithuania, as in many other EU countries, workers are increasingly exposed to the phenomenon of precariousness, do not feel safe about the future of their jobs, have limited career prospects, lack social security guarantees, and their income from work is no longer sufficient to meet the minimum needs. The material presented in the article showed that, since the end of the 20th century, the flexibility of labour relations has increased in all European countries, which has also had an impact on the increase in employment insecurity. These trends are also observed in Lithuania. For various reasons, occupational insecurity affects about 50% of population working in the country (by 67% in 2011, by 46.2% in 2016), especially lower-skilled workers, rural and elderly people. A more active discussion about employment security in Lithuania began in 2014-2015, when the New Social Model was developed. The collected material and the analysis of the research carried out have indicated that precarious employment is one of the most negative phenomena in the labour market, which reduces the attractiveness of the national labour market, and therefore its limitation is a very topical issue. The materials from articles of the LSTC researchers B.Gruževskis, R.Miežienė and Blažienė are widely used in this paper.

Keywords: precarious employment, labour market, flexibility of labour relations, low labour income, atypical forms of employment, social security.

DIRBANČIŲJŲ SKURDO FENOMENAS LIETUVOJE

Rasa MIEŽIENĖ

LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: rasa.zabarauskaite@dsti.lt

Sandra KRUTULIENĖ

LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: sandra.krutulienė@dsti.lt

Santrauka. Dirbančiųjų skurdo fenomenas yra vienas iš svarbių iššūkių, su kuriais susiduria šiuolaikinė visuomenė. Tyrimo tikslas – išanalizuoti dirbančiųjų skurdo fenomeną, jo paplitimą ir pagrindines priežastis bei aptarti pagrindines priemones, nukreiptas į dirbančiųjų skurdo mažinimą Lietuvoje. Apibendrinant analizuojant gautus duomenis galima teigti, kad tarp dirbančiųjų Lietuvoje didžiausią riziką skursti patiria asmenys, kurių darbo intensyvumas yra žemas. Kitaip tariant, tai asmenys, kurie metų eigoje patiria ilgesnius nedarbo laikotarpius. Tokią situaciją daugiausiai lemia žemos gaunamos pajamos bei nepakankamai efektyvi nedarbo socialinio draudimo išmokų sistema Lietuvoje, neapsauganti asmenų nuo skurdo, praradus darbą. Be žemo darbo intensyvumo taip pat itin pažeidžiami skurdo rizikos atžvilgiu yra vieniši namų ūkiai, auginantys vaikus, bei pagal netipines darbo sutartis dirbantys asmenys. Taip pat analizė parodė, kad Lietuvoje nėra taikoma specialių priemonių, nukreiptų į dirbančiųjų skurdo mažinimą.

Raktažodžiai: dirbančiųjų skurdas, dirbantys skurstantieji, skurdo rizikos lygis, skurdo mažinimas.

Įvadas

Mokslinėje literatūroje yra daug įrodymų, kad darbo trūkumas lemia skurdą, todėl apmokamas darbas paprastai vertinamas kaip pagrindinė priemonė kovojant prieš skurdą. Atitinkamai, nedarbo mažinimas yra laikomas viena svarbiausių skurdo mažinimo priemonių. Visgi, kaip rodo praktika, užimtumas ne visada apsaugo namų ūkius nuo skurdo. Eurostat skelbiamo Gyventojų pajamų ir gyvenimo sąlygų (PGS) tyrimo duomenimis, 2015 m. tarp ES-28 šalių apytiksliai 9,5 proc. samdomą darbą dirbančių asmenų buvo priskirti skurstančių dirbančiųjų kategorijai, kadangi jų pajamos nesiekė 60 proc. nacionalinės medianos. Ypač ši tendencija sustiprėjo pasaulinės ekonominės krizės akivaizdoje. Mažėjantis vidutinis darbo užmokestis, priverstinis darbo dienos/savaitės trumpinimas, nemokamos atostogos, mokesčių sistemos koregavimas ir stiprus spaudimas viešiesiems finansams turėjo neigiamos įtakos dirbančiųjų situacijai visame pasaulyje. Eurostat duomenimis, per 2007–2015 m. laikotarpį dirbančiųjų skurdo rizikos lygis Lietuvoje padidėjo 1,9 procentinio punkto (nuo 8,0 proc. iki 9,9 proc.). Be to, per pastaruosius kelerius metus Lietuvoje buvo pastebimas gana ryškus dirbančiųjų skurdo

rizikos lygio augimas – 2015 m. lyginant su 2012 m. skurdo rizikos lygis tarp dirbančiųjų padidėjo nuo 7,6 proc. iki 9,9 proc.

Dirbančiųjų skurdo fenomenas yra vienas iš svarbių iššūkių, su kuriais susiduria šiuolaikinė visuomenė, nes jo egzistavimas reiškia, kad darbo rinka sukuria darbo vietas, kurios yra per mažai apmokamos, kad išvaduotų žmones iš skurdo. Tai, savo ruožtu, reiškia būtinybę persvarstyti tradicinį požiūrį į santykį tarp užimtumo ir skurdo (Copeland, Daly, 2012; Halleröd ir kt., 2015).

Visgi, dirbančiųjų skurdą gali lemti kur kas daugiau priežasčių nei vien tik žemas darbo užmokestis. Situacija, kad dirbantis asmuo skursta, gali būti nulemta ir jo šeiminės padėties, nepakankamo darbo valandų skaičiaus, pasikartojančių nedarbo laikotarpių ar visų šių minėtų veiksnių. Atsižvelgiant į tai, tikslinga detaliau panagrinėti dirbančiųjų skurdo priežastis Lietuvoje, kas leistų numatyti tinkamas dirbančiųjų skurdo mažinimo priemones.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti dirbančiųjų skurdo fenomeną, jo paplitimą ir pagrindines priežastis bei aptarti pagrindines priemones, nukreiptas į dirbančiųjų skurdo mažinimą Lietuvoje.

1. Dirbančiųjų skurdo teorinės nuostatos

1.1 Tyrimų raida, konceptualizavimas bei matavimo ypatumai

JAV mokslininkai buvo pirmieji pasaulyje, pradėję kalbėti apie dirbančiųjų skurdo problemos aktualumą visuomenėje. Pirmieji darbai šioje srityje paskelbti XIX a. paskutiniajame dešimtmetyje. Vieni žinomiausių to meto mokslininkų, dirbusių šioje srityje, buvo DuBois (1899), Hunter (1904) ir kt. Šie mokslininkai įnešė naują požiūrį, kadangi į dirbančiųjų skurdą žiūrėjo ne kaip į asmeninę nesėkmę, o kaip į visos socialinės ir darbo rinkos sistemos nefunkcionalumą. Savo darbuose jie pabrėžė nelygių galimybių visuomenėje struktūrą, kuri, jų nuomone, yra viena pagrindinių skurdo priežasčių, bei akcentavo moralinį pajamų nelygybės ir skurdo aspektą. Visgi dirbančiųjų skurdo problematika tuo metu nesulaukė itin didelio dėmesio ir kuriam laikui mokslininkų buvo pamiršta. Antroji tyrimų, susijusių su dirbančiųjų skurdo problematika, banga JAV prasidėjo gerokai vėliau – XX a. šeštajame dešimtmetyje, kai apskritai dažniau imta kalbėti apie skurdo problemas visuomenėje. Tam didžiausios įtakos turėjo Harvardo universiteto profesorius J. K. Gbraith 1958 m. išleista knyga „Turtinga visuomenė“ (*angl.* – *The Affluent Society*) bei 1962 m. M. Harrington knyga „Kita Amerika“ (*angl.* – *The Other America*). Šiose knygose akcentuotas ekonominės nelygybės tarp darbuotojų, dirbančių privačiame ir valstybiniame sektoriuose, augimas bei išryškinama skurdo JAV problema.

Europoje dirbančiųjų skurdo problema imta tyrinėti kur kas vėliau nei JAV. Ši problematika dažniau pradėta eskaluoti 1997 m., patvirtinus Europos užimtumo strategiją. Dėmesys dirbančiųjų skurdui dar labiau padidėjo 2000 m., ES šalims narėms pasirašius Lisabonos strategijos dokumentą. Tuo metu pasirodė ir pirmosios studijos, nagrinėjančios žemo darbo užmokesčio ir dirbančiųjų skurdo problemas ES šalyse. Itin didelį postūmį dirbančiųjų skurdo problemos tyrimui davė 2003 m. įgyvendintas projektas

„ES pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas“ (*angl.* – the European Union Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC), kuris laikui bėgant tapo pagrindine priemone, skirta rinkti palyginamus daugiamačius mikroduomenis apie gyventojų pajamas, skurdą, socialinę atskirtį ir gyvenimo sąlygas ES šalyse (Spannagel, 2013). Gyventojų pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas nuo 2005 m. yra atliekamas ir Lietuvoje.

Apibrėžti dirbančiųjų skurdą nėra lengva, kadangi apibrėžimas apima dviejų iš pirmo žvilgsnio sunkiai suderinamų mokslinių tyrimų sričių, t. y. darbo/užimtumo ir skurdo, sąveiką. Jau pats dirbančiųjų skurdo faktas prieštarauja giliam išsivysčiusių visuomenių įsitikinimui, kad užimtumas yra išeitis iš skurdo (Eurofound, 2004). Siekiant detalaus dirbančiųjų skurdo problemos tyrimo, pirmiausia tikslinga apžvelgti, kaip apibrėžiamas ir matuojamas skurdas ES šalyse.

Mokslinėje literatūroje skurdas paprastai apibrėžiamas kaip tam tikros gyventojų socialinės grupės asmenų ekonominių išteklių nepakankamumas ekonominiams gėrybėms įsigyti. Kitaip tariant, tai negalėjimas (negebėjimas) pasiekti tam tikro gyvenimo lygio, užtikrinančio minimalių individo ir jo šeimos asmeninių poreikių patenkinimą (Šileika, Zabarauskaitė, 2006). Skurdo sampratos raidos procese išsiskyrė dvi principinės skurdo koncepcijos – absoliutaus ir santykinio skurdo. Šios koncepcijos skirtingai interpretuoja individų asmeninius poreikius, vertinant jų pasiektą gyvenimo (gerovės) lygį šalyje. Absoliutaus skurdo koncepcija skurdą susieja su minimaliu asmeninių poreikių patenkinimo lygiu. Remiantis šia koncepcija nustatomas ekonominių (finansinių) išteklių kiekis, kuris užtikrina minimalių asmeninių gyventojų poreikių patenkinimą. Asmenys, kurių pajamos žemesnės nei šis nustatytas dydis, vadinami skurstančiais. Santykinio skurdo koncepcija, tuo tarpu, remiasi matavimu individo gyvenimo lygio, apibrėžto santykyje su kitų gyventojų disponuojamų ekonominių išteklių pasiskirstymu, arba, kitaip tariant, su vidutiniu gyvenimo lygiu šalyje. Skurstančiais tokiu atveju laikomi asmenys, kurių ištekliai (pajamos ar išlaidos) daug mažesni nei vidutiniškai šalyje. Santykinio skurdo požiūriu skurdas yra daugiau traktuojamas kaip gyventojų ekonominės nelygybės reiškinys (Zabarauskaitė, 2008).

Nuo 2005 m. skurdui matuoti Lietuvoje taikoma bendra ES skurdo matavimo metodika, pagal kurią pagrindinis skurdo matavimo rodiklis yra skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų. Skurdo rizikos lygiui apskaičiuoti naudojama santykinė skurdo rizikos riba, prilyginama 60 proc. ekvivalentinių piniginių disponuojamų pajamų po socialinių išmokų medianos. Apskaičiuojant skurdo rizikos ribas skirtingo dydžio ir sudėties namų ūkiams, naudojama taip vadinama modifikuota Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) ekvivalentinė skalė, pagal kurią pirmam suaugusiam asmeniui priskiriamas koeficientas 1, kiekvienam paskesniai suaugusiam asmeniui – 0,5, kiekvienam vaikui iki 14 metų amžiaus – 0,3.

Nors egzistuoja gana daug skirtingų apibrėžimų, dažniausiai dirbančiųjų skurdas apibūdinamas kaip situacija, kai dirbantis asmuo gyvena nepasiturinčiame namų ūkyje (Spannagel, 2013; Marx, Nolan, 2012).

2015 m. Europos Komisija dirbančius skurstančiuosius apibrėžė kaip asmenis, kurie priskiriami užimtiesiems ir patiria skurdo riziką (Portfolio of EU..., 2015). Kitaip tariant, tai darbuotojai, gaunantys nepakankamas pajamas, žemesnes nei šalyje apskaičiuota skurdo rizikos riba. Skurdo rizikos riba, kaip jau minėta, apskaičiuojama pagal Eurostat metodiką – ji prilyginama 60 proc. nacionalinių ekvivalentinių pajamų medianos po socialinių išmokų.

Eurostat duomenimis, 2015 m. skurdo rizikos riba Lietuvoje sudarė 3108 EUR (per metus) vienišam asmeniui ir 6527 EUR (per metus) namų ūkiui, sudarytam iš dviejų suaugusiųjų ir dviejų jaunesnių nei 14 metų amžiaus vaikų (1 lentelė).

1 lentelė. Skurdo rizikos riba Lietuvoje (60 proc. ekvivalentinių pajamų medianos, per metus) (EUR)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vienišas asmuo	1235	1520	1966	2467	2829	2418	2314	2602	2819	2894	3108
Du suaugusieji su dviem vaikais, jaunesniais nei 14 metų amžiaus	2593	3192	4128	5180	5941	5077	4860	5465	5920	6077	6527

Šaltinis: Eurostat.

Dirbančiųjų skurdo paplitimui ES šalyse nustatyti dažniausiai naudojamas rodiklis – dirbančiųjų skurdo rizikos lygis, apskaičiuojamas kaip 18 metų amžiaus ir vyresnių dirbančiųjų asmenų, kurių ekvivalentinės disponuojamosios pajamos žemesnės nei skurdo rizikos riba, dalis. Pastarasis rodiklis detaliau analizuojamas šio straipsnio 2 skyriuje.

1.2 Pagrindinės dirbančiųjų skurdo priežastys

Mokslinėje literatūroje dirbančiųjų skurdo priežastys labai įvairuoja. Identifikuojamų dirbančiųjų skurdo priežasčių skirtumus galima sieti su keletu veiksnių: teoriniu pagrindu, dirbančiųjų skurdo apibrėžimu, dirbančiųjų skurdo analizės lygmeniu – ar kalbame apie individo, namų ūkio, ar apie institucinį, valstybės lygmenį. Priklausomai nuo dirbančiųjų skurdui aiškinti naudojamo teorinio pagrindo, akcentuojamos skirtingos dirbančiųjų skurdo priežastys, pavyzdžiui, pajėgumų prieiga skurdo priežastis aiškina nepakankamai plačiu asmenų pajėgumų rinkiniu arba struktūriniu galimybių stygiumi darbo vietoje ar visuomenėje (Sen, 1983). Priklausomybės nuo skurdo požiūriu šalininkai dirbančiųjų skurdo priežastis sieja su skurdo būklės pasikartojimo tendencija (cikliškuumu) – asmens buvimas skurdo būklėje tam tikrą laikotarpį padidina riziką dirbančiam asmeniui patekti į skurdo situaciją ir ateityje (Tejero, 2017).

Kiek skirtingos dirbančiųjų skurdo priežastys identifikuojamos atsižvelgiant į vartojamą dirbančiųjų skurdo apibrėžtį – svarbu, kaip apibrėžime suvokiami dirbantieji, pavyzdžiui, vieni tyrėjai, apibrėždami dirbančiųjų skurdą, dirbančiu traktuoja asmenį, kuris dirbo 6–7 mėnesius per pastaruosius 12 mėn. (Marx, Nolan, 2014), kiti akcentuoja viso užimtumo visus metus svarbą (Maitre ir kt., 2012). Atsižvelgiant į dirbančio skurstančiojo sampratą, dirbančiųjų skurdo priežastys siejamos labiau su nedarbo, ne viso darbo laiko ar labiau su žemo darbo užmokesčio problema.

Nepaisant dirbančiųjų skurdo priežasčių gausos ir jų tarpusavio sąveikos ir persipynimo, dirbančiųjų skurdo priežastis galima analizuoti trimis lygmenimis: individo, namų ūkio ir instituciniame ar visuomeninės gerovės lygmenyje.

Individo lygmeniu svarbiausiomis dirbančiųjų skurdo priežastimis laikomi asmens darbo užmokestis ir dalyvavimo darbo rinkoje intensyvumas bei apimtis (kiek valandų asmuo dirbo per tam tikrą laiko periodą) (Gautié, Ponthieux, 2016). Anot Strengmann-Kuhn (2002), darbuotojas patenka į skurdą, kai gauna skurdų darbo užmokestį, kurio nekompensuoja kitų namų ūkio narių pajamos ar kitos išmokos. Halleröd ir kt. (2015) taip pat išskiria nepakankamą darbo valandų skaičių, pasikartojančius nedarbo laikotarpius. Pastebima, kad didesnę skurdo riziką gali patirti netipines užimtumo formas turintys asmenys, pvz., darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką; savarankiškai dirbantys asmenys; pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai ir pan.

Gautié, Ponthieux (2016) žvelgia kiek plačiau ir atkreipia dėmesį, kad dirbančiųjų skurdui reikšmingos įtakos turi tiek padidėjusi darbo užmokesčio nelygybė (santykinai ar absoliučiu dydžiu sumažėjęs žemą kvalifikaciją turinčių darbuotojų darbo užmokestis), tiek poslinkis nuo gerai apmokamų ir saugių darbų mažai apmokamų ir nesaugių darbų link (Gautié, Ponthieux, 2016).

Strengmann-Kuhn (2002) akcentuoja, kad dirbantysis gali tapti skurstančiuoju net ir turėdamas pakankamas (pvz., gerokai aukštesnes nei vidutines) pajamas. Tokiu atveju reikia kalbėti apie dirbančiųjų skurdo priežastis namų ūkio lygmeniu, kur esminį vaidmenį vaidina namų ūkio charakteristikos: viena vertus svarbus veiksnys yra darbingo amžiaus namų ūkio narių skaičius, jų dalyvavimas darbo rinkoje, kita vertus – išlaikytinių vaikų skaičius namų ūkyje (Gautié, Ponthieux, 2016).

Anot Spannagel (2013), pagrindinis dirbančiųjų skurdo bruožas yra tas, kad jis apjungia tiek su individualiu, tiek ir su namų ūkio lygmeniu susijusias charakteristikas. Pirmasis aspektas susijęs su individualia asmens situacija darbo rinkoje, antrąjį sąlygoja tai, kad asmens pajamos (o kartu ir skurdo lygis) paprastai matuojami namų ūkio lygmenyje. Atsižvelgiant į šią situaciją, analizuojant dirbančiųjų skurdą būtina nagrinėti ne tik individualias asmens, bet ir bendras namų ūkio charakteristikas.

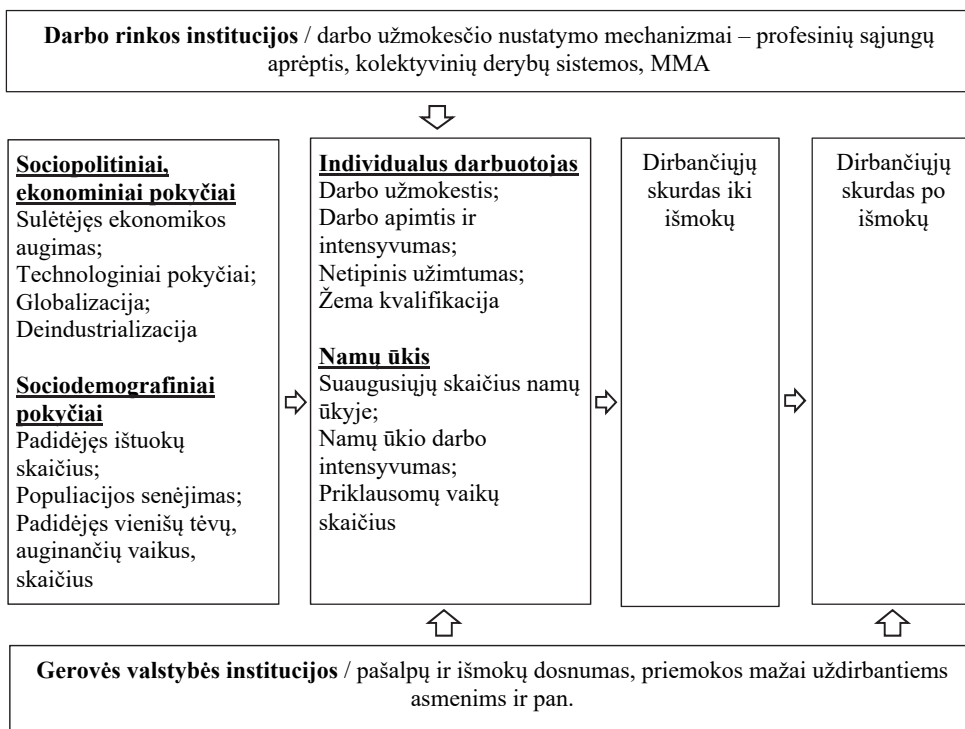
Be individualaus ir namų ūkio lygmens, neretai išskiriamas ir trečiasis – institucinis arba visuomeninės gerovės lygmuo (glaudžiai siejasi su gerovės valstybės tipu). Pastebima, kad dirbančiųjų skurdą veikia tiek darbo rinkos institucijos (šiuo atveju svarbūs darbo užmokesčio nustatymo mechanizmai – profesinių sąjungų aprėptis, kolektyvinių derybų sistemos, minimali mėnesinė alga (MMA)), tiek ir gerovės valstybės institucijos ir politika (ypač akcentuojamas dekomodifikacijos laipsnis) (Gautié, Ponthieux, 2016). Pvz., Skandinavijos šalyse dekomodifikacijos laipsnis ir perskirstymo per socialines išmokas ar pajamų apsaugos schemas lygis yra aukštas ir tai leidžia sumažinti poliarizaciją darbo rinkoje ir dirbančiųjų skurdą. Tuo tarpu Rytų Europos šalyse, kurioms priklauso ir Lietuva, daugiau vyrauja verslui palankios laisvosios rinkos sąlygos, neišplėtoti

kolektyviniai darbo santykiai, menkos socialinės išlaidos bei žemi kompensaciniai socialiniai mechanizmai. Tai sudaro prielaidas skurdui ne tik tarp neaktyvių šalies gyventojų, bet ir tarp dirbančiųjų atsirasti (Spannagel, 2013; Halleröd ir kt., 2015).

Kiti mokslininkai ir tyrėjai (Marx, Nolan, 2014) dirbančiųjų skurdo priežastis taip pat įžvelgia socioekonominėje, politinėje padėtyje. Pastebima, kad postindustriniai pokyčiai: deindustrializacija, intensyvėjanti tarptautinė prekyba, įgūdžiais paremti technologiniai pokyčiai neigiamai veikia kai kurių darbuotojų potencialų darbo užmokestį. Europos Sąjungos vykdoma politika, kuria siekiama visiško užimtumo, didina nuo darbo užmokesčio priklausomų asmenų skaičių, į darbo rinką įtraukiami asmenys, turintys žemiausią išsilavinimą, prasčiausią darbo istoriją – visi šie sociopolitiniai pokyčiai prisideda prie didėjančios dalies darbo jėgos, kuri priklauso nuo darbo užmokesčio, negalinčio užtikrinti galimybės išvengti skurdo (Marx, Nolan, 2014).

2 lentelėje apibendrintai pateikiami svarbiausi dirbančiųjų skurdą lemiantys veiksniai ir jų tarpusavio sąsajos.

2 lentelė. Dirbančiųjų skurdo veiksniai: individualus ir namų ūkio, visuomeninės gerovės lygmuo



Šaltinis: parengta pagal Gaudié, Ponthieux (2016); Spannagel (2013); Marx, Nolan (2014).

Kaip rodo tyrimai, dirbančiųjų skurdo rizikos lygis labai priklauso nuo jų demografinių ir socialinių-ekonominių charakteristikų. Įgyvendinant projektą „Lietuvos socialinio modelio,

apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ atliktas dirbančiųjų skurdo situacijos vertinimas parodė, kad dirbančiųjų skurdui Lietuvoje didžiausią poveikį daro tokie socialiniai demografiniai veiksniai kaip amžius, išlaikytinių vaikų skaičius, darbo intensyvumas bei išsilavinimas. Lietuvoje didžiausią tikimybę skursti pagal amžiaus grupes turi 25–54 m. amžiaus asmenys – tokią situaciją lemia didesnis išlaikytinių vaikų skaičius šiame amžiaus tarpsnyje. Aukštesnį išsilavinimą turintys asmenys susiduria su mažesne rizika skursti nei asmenys, turintys žemesnį išsilavinimą. Be to, didesnė dalis dirbančiųjų gyvenančių kaime susiduria su skurdo rizika Lietuvoje lyginant su miesto gyventojais. Lietuvos statistikos departamento (LSD) duomenimis, 2012 m. dirbančiųjų skurdo rizikos lygis miestuose buvo lygus 5,5 proc., tuo tarpu kaimo regionuose – 13 proc. (Dirbančiųjų skurdo situacijos vertinimas, 2014).

2. Dirbančiųjų skurdo situacijos analizė Lietuvoje

2.1 Situacija Lietuvoje ES kontekste

Eurostat duomenimis, 2015 m. dirbančiųjų skurdo rizikos lygis tarp 18 metų amžiaus ir vyresnių asmenų Lietuvoje sudarė 9,9 proc. (3 lentelė). Per 2007–2015 m. laikotarpį dirbančiųjų skurdo rizikos lygis šalyje padidėjo 1,9 procentinio punkto (nuo 8,0 proc. iki 9,9 proc.). Aukščiausias dirbančiųjų skurdo rizikos lygis Lietuvoje buvo registruotas ekonominės krizės laikotarpiu (t. y. 2010 metais) – tuo metu pastarasis rodiklis padidėjo iki 12,6 proc. Reikia pažymėti ir tai, kad pastaruosius kelerius metus Lietuvoje pastebimas gana ryškus dirbančiųjų skurdo rizikos lygio augimas.

3 lentelė. Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis Lietuvoje ir ES-28 (18 metų amžiaus ir vyresni asmenys) (proc.)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ES-28	-	-	-	8,3	8,8	8,9	9,0	9,5	9,5
LT	8,0	9,4	10,3	12,6	9,5	7,6	9,1	8,3	9,9

Šaltinis: Eurostat.

Lyginant su kitomis ES šalimis, nuo 2011 m. dirbančiųjų skurdo rodiklis Lietuvoje tik šiek tiek viršijo ES-28 vidurkį, o 2012 m. ir 2014 m. skurdo rizikos lygis šalyje buvo mažesnis nei ES-28 skurdo rizikos lygio vidurkis. 2015 m. dirbančiųjų skurdo rizikos lygis Lietuvoje buvo netgi mažesnis nei tokiose šalyse kaip Liuksemburgas (11,6 proc.), Lenkija (11,2 proc.) ir tik 0,2 procentinio punkto aukštesnis nei Vokietijoje (9,7 proc.). Visgi reikia pabrėžėti, kad žemą dirbančiųjų skurdo rodiklį Lietuvoje daugiau sąlygojo ne gera dirbančiųjų situacija šalyje, bet žemos vidutinės daugumos šalies dirbančiųjų pajamos ir atitinkamai žema skurdo rizikos riba, lyginant su kitomis ES šalimis. Pvz., Eurostat duomenimis, 2015 m. skurdo rizikos riba per mėnesį vienišam asmeniui Lietuvoje buvo lygi 259 EUR, o pvz., Liuksemburge – 1764 EUR (arba beveik 7 kartus aukštesnė), Vokietijoje – 1033 EUR. Esant tokiai žemai skurdo ribai Lietuvoje, mažesnė dalis darbuotojų patenka tarp gaunančiųjų pajamas, žemesnes nei skurdo riba. Taigi galima

teigti, kad iš tiesų Lietuvoje dirbančiųjų skurdo problema kur kas aktualesnė nei rodo statistika. Šį teiginį patvirtina ir LSD duomenys, pagal kuriuos 2015 m. spalio mėn. minimalų ir mažesnę bruto darbo užmokestį Lietuvoje gavo 19,2 proc. darbuotojų (įskaitant individualių įmonių darbuotojus). Tarp visą darbo laiką dirbusių darbuotojų asmenys, kurie gavo minimalų darbo užmokestį, šalies ūkyje sudarė 8,8 proc. 2015 m. spalio mėn. MMA Lietuvoje sudarė 325 EUR ir buvo viena mažiausių tarp ES-28 šalių.

2.2 Pagrindinės dirbančių skurstančiųjų charakteristikos Lietuvoje

Dirbančiųjų skurdo lygis gerokai varijuoja, priklausomai nuo asmenų demografinių, taip pat socialinių ir ekonominių charakteristikų. Mokslinėje literatūroje išskiriamos tam tikros individualios charakteristikos, kurias turintys asmenys yra labiau linkę skursti. Šios charakteristikos siejamos su lytimi, išsilavinimu, užimtumu ir pan. (Hanzl-Weiß ir Widovic, 2010; Goerne, 2011; Halleröd ir kt., 2015; Tejero, 2017). Tyrimų rezultatai atskleidžia, kad individualių veiksnių poveikis dirbančiųjų skurdui skirtingose šalyse skiriasi. Šiuos veiksnius kaip tik ir siekiama išanalizuoti šiame poskyryje.

Mokslininkai, tyrinėję dirbančiųjų skurdą Europos šalyse, neretai pastebi, kad moterys susiduria su mažesne rizika patekti į dirbančiųjų skurdą nei vyrai (Goerne, 2011; Lecerf, 2016). Pastaroji situacija atsispindi ir analizuojant dirbančiųjų skurdo paplitimą pagal lytį Lietuvoje. Vyrų skurdo rizikos lygis Lietuvoje 2015 m. sudarė 11,4 proc., o moterų – 8,4 proc. Pastaroji tendencija iš esmės atitiko situaciją ir kitose ES šalyse.

4 lentelė. Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis pagal lytį (18 metų amžiaus ir vyresni asmenys) (proc.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vyrai						
ES-28	8,7	9,2	9,4	9,4	9,9	10,1
LT	10,6	9,3	6,8	7,8	8,5	11,4
Moterys						
ES-28	7,7	8,3	8,4	8,4	9,1	8,7
LT	14,3	9,7	8,3	10,4	8,1	8,4

Šaltinis: Eurostat.

Tai paradoksas, nes galima būtų manyti, kad moterys turėtų dažniau susidurti su skurdo rizika nei vyrai. Situaciją lemia kelios priežastys – pirma, didesnė moterų nei vyrų dalis paprastai dirba ne visą darbo laiką. Eurostat duomenimis, 2015 m. Lietuvoje ne visą darbo laiką dirbo 9,7 proc. moterų ir 5,5 proc. vyrų (ES-28 atitinkamai – 32,1 proc. ir 8,9 proc.). Antra, moterų gaunamas darbo užmokestis paprastai yra žemesnis nei vyrų. Eurostat duomenimis, 2015 m. skirtumas tarp visą darbo laiką dirbusių vyrų ir moterų atlyginimo Lietuvoje sudarė 16,2 proc. vyrų naudai. Visgi, anot Halleröd ir kt. (2015), panašiose situacijose šeima siūlo geresnę apsaugą nuo dirbančiųjų skurdo moterims nei vyrams. Moterys, užimančios silpnesnes pozicijas darbo rinkoje ir gaunančios mažas pajamas iš darbo, dažnai namų ūkį dalijasi su visą darbo laiką dirbančiu vyru, todėl jos rečiau patenka į skurstančiųjų kategoriją. O štai vyrai dažniau namų ūkį dalijasi su žemesnes pajamas gaunančia žmona ir tai padidina jų skurdo riziką.

Tyrimai taip pat rodo, kad lemiamą vaidmenį galimybei tapti dirbančiu skurstančiuoju turi išsilavinimas – kuo ilgiau individai praleidžia besimokydami, tuo mažiau rizikuoja patekti į dirbančiųjų skurdą (Goerne, 2011). Eurostat duomenimis, Lietuvoje daug dažniau į skurdą rizikuoja patekti asmenys, turintys žemesnį išsilavinimą. Dirbančiųjų, įgijusių žemesnį nei vidurinį išsilavinimą (0–2 ISCED lygmenys), skurdo rizikos lygis 2015 m. Lietuvoje sudarė 33,4 proc. ir buvo apytiksliai 8 kartus didesnis nei tarp aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų (5 lentelė).

5 lentelė. Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis pagal įgytą išsilavinimą (proc.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Žemesnis nei pradinis, pradinis ir žemesnis vidurinis išsilavinimas (0–2 ISCED lygmenys)						
ES-28	15,9	17,3	17,3	17,9	18,6	18,9
LT	23,9	16,6	18,0	27,8	20,0	33,4
Aukštesnis vidurinis ir pavidurinis išsilavinimas (3–4 ISCED lygmenys)						
ES-28	8,0	8,6	8,8	8,9	9,6	9,4
LT	14,7	12,3	10,4	11,8	11,5	12,5
Aukštasis (tretinis) išsilavinimas (5–8 ISCED lygmenys)						
ES-28	3,4	4,0	4,1	4,1	4,5	4,6
LT	7,6	4,8	2,5	3,1	2,7	4,0

Šaltinis: Eurostat.

Kaip jau minėta, dirbančiųjų skurdo lygį gerokai pakoreguoja namų ūkio sudėtis. Skurdą labiau rizikuoja patirti namų ūkiai, kuriuose yra daugiau nei vienas išlaikomas vaikas, taip pat vieno asmens namų ūkiai (Goerne, 2011; Hanzl-Weiß ir Widovic, 2010). Lietuvoje tarp dirbančiųjų į skurdo riziką dažniau patenka namų ūkiai su vaikais. Situacija ypač paastrėja, jeigu vienišas asmuo augina vaikus. Eurostat duomenimis, 2015 m. į skurdo riziką pateko beveik trečdalis (32,1 proc.) namų ūkių, kuriuose vienišas asmuo augino vaikus. Pastarasis rodiklis net 12,2 procentinių punktų viršijo ES-28 vidurkį (6 lentelė).

6 lentelė. Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis pagal namų ūkio tipą (proc.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vienišas asmuo						
ES-28	10,8	12,3	12,7	13,1	13,6	13,2
LT	17,2	14,0	8,2	7,8	9,4	10,2
Vienišas asmuo su vaikais						
ES-28	21,3	19,7	19,9	20,3	20,1	19,9
LT	41,9	25,9	21,2	33,4	27,9	32,1
Namų ūkiai be vaikų						
ES-28	6,2	7,1	7,4	7,5	8,0	8,0
LT	10,0	6,8	4,8	5,9	4,7	7,0
Namų ūkiai su vaikais						
ES-28	10,5	10,6	10,7	10,6	11,1	11,2
LT	14,5	11,6	9,8	11,9	11,9	13,0

Šaltinis: Eurostat.

Kaip rodo tyrimai, gana didelį poveikį dirbančiųjų skurdui daro ir dirbančių asmenų namų ūkyje skaičius bei namų ūkio darbo intensyvumas. Namų ūkiai, visiškai išnaudojantys savo užimtumo potencialą, gali išvengti dirbančiųjų skurdo (Goerne, 2011; Tejero, 2017). Namų ūkio darbo intensyvumas skaičiuojamas kaip santykis tarp bendro mėnesių skaičiaus, kai visi darbingo amžiaus namų ūkio nariai dirbo ir teoriškai galėjo dirbti, per ataskaitinius metus. Tai reiškia, kad ilgėjant nedarbo laikotarpiams, namų ūkio darbo intensyvumas mažėja.

Kaip rodo Eurostat duomenys, Lietuvoje mažėjant namų ūkio darbo intensyvumui, didėja jo patekimo į skurdą riziką. Jeigu namų ūkių su labai aukštu darbo intensyvumu (0,85–1) skurdo rizikos lygis 2015 m. Lietuvoje sudarė 5,8 proc. ir pastarasis rodiklis buvo artimas ES-28 vidurkiui, tai namų ūkių su žemu darbo intensyvumu skurdo rizikos lygis buvo net 11 kartų aukštesnis ir siekė 63,8 proc. Pastarasis rodiklis buvo daugiau nei pusantro karto aukštesnis nei vidutinis rodiklis ES-28 (7 lentelė).

7 lentelė. Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis pagal namų ūkio darbo intensyvumą (18–59 m. amžiaus asmenys) (proc.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Labai aukštas darbo intensyvumas [0,85–1]						
ES-28	4,4	4,7	4,7	4,7	5,2	5,1
LT	7,6	5,6	4,7	4,9	5,0	5,8
Aukštas darbo intensyvumas [0,55–0,85]						
ES-28	8,7	9,3	8,9	9,1	10,2	10,0
LT	15,1	13,9	8,8	14,9	10,5	14,2
Vidutinis darbo intensyvumas [0,45–0,55]						
ES-28	18,7	19,1	19,8	19,5	20,4	22,0
LT	36,1	23,3	17,9	24,2	27,7	29,3
Žemas darbo intensyvumas [0,2–0,45]						
ES-28	33,4	34,7	38,3	36,8	36,6	38,4
LT	50,9	32,3	44,0	50,3	43,4	63,8

Šaltinis: Eurostat.

Tai rodo, kad ypač didelę skurdo riziką patiria asmenys, dirbantys sezoninius ar atsitiktinius darbus, arba metų eigoje patiriantys ilgesnius nedarbo laikotarpius. Be to, pastarasis rodiklis rodo nedidelį nedarbo socialinio draudimo išmokos efektyvumą, siekiant apsaugoti asmenis, netekusius darbo. Nepakankamą efektyvumą daugiausiai lemia žemas nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis (2017 m. gegužės mėn. maksimali nedarbo socialinio draudimo išmoka Lietuvoje sudarė 333,20 EUR) bei palyginti trumpas nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimo laikotarpis. Asmenims, turintiems trumpesnę nei 25 metų darbo stažą, išmoka mokama 6 mėnesius. Be to, visa nedarbo draudimo išmoka mokama tik pirmus 3 mėnesius, vėliau jos dydis mažinamas. Maksimalus minėtos pašalpos mokėjimo laikotarpis Lietuvoje – 9 mėn., tačiau tokį laikotarpį pašalpą turi teisę gauti tik asmenys, įgiję 35 metų ir ilgesnį darbo stažą. Pvz., Vokietijoje ar Prancūzijoje nedarbo

draudimo išmokos maksimalus laikotarpis siekia 2 metus, be to šiose šalyse išmokos dydis tiesiogiai siejamas su asmens buvusio vidutinio darbo užmokesčio dydžiu.

Dirbančiųjų situacija taip pat priklauso ir nuo jų užimtumo formos. Dirbantys pagal netipines užimtumo formas asmenys patenka į didesnę skurdo riziką, lyginant su darbuotojais, dirbančiais pagal standartines užimtumo formas (Goerne, 2011; Marx, Nolan, 2014). Kaip rodo tyrimai, lankstesni darbo santykiai neretai lemia atsiradimą nesaugių darbo vietų, kurios siejamos ne tik su prastesnėmis darbo sąlygomis, bet ir su žemesniu atlyginimu (Tejero, 2017). Horemans ir Marx (2013), pasinaudoję PGS duomenimis įrodė, kad asmenys, dirbantys pagal ne viso darbo laiko sutartis, susiduria su daug didesne skurdo rizika nei darbuotojai, dirbantys visą darbo laiką. Ypač aukštą skurdo riziką patiria ne savo noru ne visą darbo laiką dirbančios moterys.

Asmenų, dirbančių ne visą darbo laiką, skurdo rizikos lygis Lietuvoje 2015 m. sudarė 28,1 proc. ir buvo tris kartus didesnis nei tarp asmenų, dirbančių visą darbo laiką (8 lentelė).

8 lentelė. Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis pagal darbo laiką (proc.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Dirbantys ne visą darbo laiką						
ES-28	12,5	13,4	13,7	14,7	15,7	15,3
LT	22,3	21,7	26,2	24,7	24,2	28,1
Dirbantys visą darbo laiką						
ES-28	7,1	7,4	7,4	7,2	7,7	7,7
LT	11,4	8,6	5,8	7,6	6,8	8,6

Šaltinis: Eurostat.

Panaši situacija pastebima ir analizuojant dirbančiųjų skurdo rizikos lygį pagal sutarties tipą. Darbuotojai, dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį, tris kartus dažniau rizikavo patekti į skurdą nei darbuotojai, dirbantys pagal nuolatinę (neterminuotą) darbo sutartį (9 lentelė). Pastarosios tendencijos rodo, kad netipinės užimtumo formos neretai padidina darbuotojų patekimo į skurdą riziką.

9 lentelė. Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis pagal sutarties tipą (proc.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Darbuotojai, dirbantys pagal nuolatinę (neterminuotą) darbo sutartį						
ES-28	5,1	5,5	5,5	5,5	5,8	5,7
LT	10,7	8,1	6,5	8,2	7,3	7,6
Darbuotojai, dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį						
ES-28	13,2	13,7	14,2	14,9	15,7	15,6
LT	20,3	14,3	6,1	11,5	12,8	20,6

Šaltinis: Eurostat.

Statistiniai duomenys dar kartą patvirtina, kad Lietuvoje kur kas dažniau skursta asmenys, kurie tam tikrą laikotarpį per metus nedirbo. Eurostat duomenimis, 2015 m. į skurdo riziką pateko ketvirtadalis (24,2 proc.) asmenų, kurie dirbo trumpiau nei vienerius metus.

10 lentelė. Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis pagal dirbtą laikotarpį (per metus, proc.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Dirbo trumpiau nei 1 metus						
ES-28	14,7	16,7	17,2	16,3	18,1	17,5
LT	23,3	17,2	13,9	17,7	19,7	24,2
Dirbo 1 metus						
ES-28	7,9	8,3	8,4	8,5	9,0	9,0
LT	11,8	8,9	7,1	8,4	7,4	9,3

Šaltinis: Eurostat.

Apibendrinant gautus duomenis galima teigti, kad Lietuvoje didžiausią riziką skursti patiria asmenys, kurių darbo intensyvumas yra žemas. Kitaip tariant, tai asmenys, kurie bėgant metams patiria ilgesnius nedarbo laikotarpius. Lietuvoje beveik dvigubai didesnė tokių asmenų dalis nei vidutiniškai ES patiria skurdo riziką. Tokią situaciją daugiausiai lemia žemos gaunamos pajamos bei nepakankamai efektyvi nedarbo socialinio draudimo išmokų sistema, neapsauganti asmenų nuo skurdo nedarbo atveju. Be žemo darbo intensyvumo taip pat itin pažeidžiami skurdo rizikos atžvilgiu yra vieniši namų ūkiai, auginantys vaikus, bei pagal netipines darbo sutartis dirbantys asmenys.

3. Dirbančiųjų skurdo mažinimo priemonės Lietuvoje

Bendrai pažvelgus galima teigti, kad dirbančiųjų skurdas Lietuvoje nesusilaukia didesnio politikos kūrėjų dėmesio. Kalbant apie skurdą šalyje, paprastai akcentuojamos kitos gyventojų socialinės ekonominės grupės (bedarbiai, pensininkai, vaikai ir kt.), ir kur kas rečiau – dirbantieji. Situaciją lemia tai, kad skurdo rizikos lygis kitose gyventojų socialinėse ekonominėse grupėse Lietuvoje yra kur kas aukštesnis nei tarp dirbančiųjų. Pavyzdžiui, Eurostat duomenimis, 2015 m. skurdo rizikos lygis tarp bedarbių Lietuvoje sudarė 62,3 proc., tarp pensininkų – 27,6 proc., tarp kitų darbo rinkoje neaktyvių asmenų – 30,1 proc. Atsižvelgiant į šias tendencijas, nuo 2008 m. (pradėjus ryškėti pirmiesiems ekonominio nuosmukio ženklams) didžioji politikos priemonių dalis Lietuvoje tradiciškai buvo nukreipta į gyventojų užimtumo didinimą, naujų darbo vietų kūrimą, verslumo skatinimą. Vėliau, pradėjus atsigauti šalies ekonomikai, vis labiau imtas akcentuoti ne tik kiekybinis, bet ir kokybinis darbo vietų aspektas. 2013 m. rugsėjo 25 d. patvirtintoje LR užimtumo didinimo 2014–2020 metų programoje akcentuojama, kad kokybiškos darbo vietos ne tik prisidėtų prie gyventojų užimtumo didinimo, bet ir užtikrintų dirbantiesiems didesnes pajamas ir geresnę gyvenimo kokybę.

Lietuvos strateginiuose dokumentuose dirbantys skurstantieji dažniausiai patenka į „mažas pajamas gaunančių asmenų“ kategoriją. Atitinkamai, per paskutinįjį dešimtmetį didžioji dalis priemonių, skirtų dirbančiųjų skurdui mažinti, buvo nukreiptos į mažas pajamas gaunančių asmenų darbo užmokesčio didinimą. Galima teigti, jog esminės

įgyvendintos priemonės, siekiant minėto tikslo mūsų šalyje – MMA didinimas bei pajamų apmokestinimo mažas pajamas gaunantiems asmenims mažinimas.

Kalbant apie MMA didinimą, reikia pažymėti, kad per 2007–2016 m. laikotarpį MMA Lietuvoje didinta bent septynis kartus – padidėjo nuo 203 EUR (700 Lt) iki 380 EUR.

Kalbant apie pajamų apmokestinimą, nemažai diskutuota apie galimybes šalyje įvesti progresinius mokesčius – pastarosios diskusijos itin sustiprėjo dar 2007–2008 m., prieš prasidedant ekonomikos nuosmukiui. Visgi prasidėjus nuosmukiui ir pasikeitus šalies Vyriausybei, apsispręsta dėl švelnesnio pajamų apmokestinimo progresyvumo. Nuo 2009 m. sausio 1 d. Lietuvoje įsigaliojo nauja neapmokestinamojo pajamų dydžio (NPD) apskaičiavimo tvarka, pagal kurią NPD apskaičiuojamas pagal gyventojų su darbo santykiais susijusių pajamų dydį, t. y. didėjant pajamoms – NDP mažėja. NDP nebetaikomas, kai pajamos siekia apytiksliai 938 EUR per mėnesį neatskaičius mokesčių. Per 2007–2017 m. laikotarpį maksimalus NPD Lietuvoje padidėjo nuo 93 EUR (320 Lt) iki 310 EUR, papildomas NPD, mokamas už vaikus – nuo 9,3 EUR (32 Lt) iki 200 EUR.

Be minėtų priemonių Lietuvoje taikomos ir netiesioginės skurdo mažinimo priemonės, tačiau reikia pažymėti, kad šios priemonės daugiau bendro pobūdžio, jos nėra tiesiogiai nukreiptos į dirbančiųjų skurdo mažinimą. Kaip svarbesnes skurdo mažinimo priemones, kurios taip pat prisideda prie dirbančiųjų skurdo mažinimo, galima paminėti šias:

- Remiantis LR piniginių socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymu Nr. IX-1675, nepasiturinčios šeimos Lietuvoje gali gauti socialinę pašalpą. Socialinė pašalpa skiriama, kai šeimos / vieno gyvenančio asmens turimo turto vertė neviršija turto vertės normatyvo ir vidutinės pajamos vienam šeimos nariui per mėnesį yra mažesnės nei valstybės remiamos pajamos (VRP). Socialinės pašalpos dydis vienam gyvenančiam asmeniui ar pirmam bendrai gyvenančiam asmeniui sudaro 100 proc. skirtumo tarp VRP ir vidutinių asmens pajamų per mėnesį. Socialinės pašalpos dydis bendrai gyvenantiems asmenims sudaro 100 proc. skirtumo pirmam bendrai gyvenančiam asmeniui; 80 proc. skirtumo – antram bendrai gyvenančiam asmeniui; 70 proc. skirtumo – trečiam ir paskesniems bendrai gyvenantiems asmenims. Galima pastebėti ir tai, kad nuo 2013 m. birželio 1 d. Lietuvoje įsigaliojo LR piniginių socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymo 2, 3, 7, 8, 9, 10, 16, 17, 21, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas Nr. XII-329, pagal kurį numatyta galimybė skirti socialinę pašalpą ir šeimoms, kuriose bendrai gyvenančių asmenų arba vieno gyvenančio asmens vidutinės pajamos per mėnesį ne daugiau kaip 20 proc. viršija VRP dydį.
- Remiantis įstatymu Nr. IX-1675, nepasiturinčios šeimos Lietuvoje turi teisę gauti šildymo bei vandens išlaidų kompensacijas. Būsto šildymo išlaidų kompensacija skiriama, jei būsto šildymo išlaidos viršija 20 proc. skirtumo tarp šeimos pajamų ir VRP šeimai dydžio. Karšto vandens išlaidų kompensacija skiriama, jeigu išlaidos

viršija 5 proc. pajamų, geriamojo vandens – jeigu išlaidos viršija 2 proc. pajamų. Taip pat pagal minėtą įstatymą nepasiturinčios šeimos turi teisę į kredito, paimto daugiabučiam namui atnaujinti (modernizuoti), ir palūkanų apmokėjimą šildymo ir nešildymo sezono metu. Kreditas ir palūkanos apmokamos per kredito sutartyje nustatytą kredito grąžinimo laikotarpį juos pervedant bendrojo naudojimo objektų valdytojui teisės aktų nustatyta tvarka.

- Pagal LR socialinės paramos mokiniais įstatymą Nr. X-686, Lietuvoje mokiniai, gyvenantys namų ūkiuose, kuriuose vidutinės pajamos vienam šeimos nariui per mėnesį mažesnės kaip 1,5 VRP (t. y. 153 EUR), turi teisę gauti nemokamą maitinimą ir paramą mokinio reikmenims įsigyti.
- 2014 m. spalio 9 d. buvo patvirtintas naujas LR paramos būstui įsigyti ar išsinuomoti įstatymas Nr. XII-1215, pagal kurį mažas pajamas gaunantys asmenys, atitinkantys nustatytus reikalavimus, gali gauti paramą būstui įsigyti ar išsinuomoti.

Išvados

Dirbančiųjų skurdo reiškinių ir jo priežasčių analizė rodo bendros dirbančiųjų skurdo apibrėžties nebuvimą mokslinėje literatūroje, egzistuojančios dirbančiųjų skurdo sampratos įvairuoja dėl skirtingų skurdo ir dirbančio asmens sąvokų interpretacijų.

Dirbančiųjų skurdo priežastys yra įvairialytės ir dažnai persipynę tarpusavyje, tačiau skurdo priežastis galima analizuoti trimis lygmenimis: individo, namų ūkio ir instituciniu ar visuomeninės gerovės lygmeniu. Mokslinės literatūros analizė rodo, kad individo lygmeniu svarbiausiomis dirbančiųjų skurdo priežastimis traktuotinas darbo užmokestis ir dalyvavimo darbo rinkoje intensyvumas, namų ūkio lygmeniu dirbančiųjų skurdo priežastys siejamos su tam tikromis namų ūkio charakteristikomis (namų ūkio sudėtimi, namų ūkio darbo intensyvumu, išlaikytinių vaikų skaičiumi). Instituciniu ar visuomeninės gerovės lygmeniu lemiamą vaidmenį dirbančiųjų skurdo atsiradimui ir mastui turi tiek darbo rinkos bei gerovės valstybės institucijų vaidmuo, tiek ir politiniai, ekonominiai, sociodemografiniai veiksniai.

Nors Lietuvoje pastebimi dirbančiųjų skurdo rizikos lygio svyravimai, tyrimo rezultatai rodo gana spartų dirbančiųjų skurdo rizikos lygio augimą pokriziniu laikotarpiu (2012 – 2015 m.). EU-28 fone šalies dirbančiųjų skurdo rizikos lygis artimas šalių narių vidurkiui, tačiau tikėtina, kad dirbančiųjų skurdo problema Lietuvoje yra aktualesnė nei rodo statistika, nes šalies dirbančiųjų skurdo lygis sąlygotas žemų vidutinių daugumos šalies dirbančiųjų pajamų ir žemos, lyginant su kitomis ES šalimis, skurdo rizikos ribos.

Kaip parodė statistinių duomenų analizė, Lietuvoje didžiausią riziką skursti patiria asmenys, kurių darbo intensyvumas žemas. Kitaip tariant, tai asmenys, kurie bėgant metams patiria ilgesnius nedarbo laikotarpius. Lietuvoje beveik dvigubai didesnė tokių asmenų dalis nei vidutiniškai ES patiria skurdo riziką. Tokią situaciją daugiausiai lemia

žemos gaunamos pajamos bei nepakankamai efektyvi nedarbo socialinio draudimo išmokų sistema, neapsauganti asmenų nuo skurdo nedarbo atveju. Be žemo darbo intensyvumo taip pat itin pažeidžiami skurdo rizikos atžvilgiu yra vieniši namų ūkiai, auginantys vaikus, bei pagal netipines darbo sutartis dirbantys asmenys.

Dirbančiųjų skurdo mažinimo priemonės Lietuvoje dažniausiai yra netiesioginės, paprastai nukreiptos į kitas tikslines grupes, o į mažas pajamas gaunančius asmenis nukreiptos politikos priemonės (MMA didinimas, pajamų apmokestinimo mažas pajamas gaunantiems asmenims mažinimas) reikšmingo dirbančiųjų skurdo rizikos mažinimo efekto neduoda.

Literatūra

- Copeland, P., Daly, M. (2012). 'Varieties of Poverty Reduction: Inserting the Poverty and Social Exclusion Target into Europe 2020', *Journal of European Social Policy* 22(3): 273–87.
- Dirbančiųjų skurdo situacijos vertinimas (2014). Projekto „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ ataskaita. Prieiga internete: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/II-71.pdf>.
- Du Bois, W.E.B., Eaton I. (1899). *The Philadelphia Negro: A Social Study*. Philadelphia, Pennsylvania: University of Pennsylvania. 520 p.
- Eurofound (2004). *Working poor in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Prieiga internete: http://cms.horus.be/files/99931/MediaArchive/social_policy/EFIWLC-Study-Working-Poor-Europe.pdf.
- Galbraith J. K. (1958). *The Affluent Society*. Boston, Mass: Houghton Mifflin. 368 p.
- Gautié, J., Ponthieux, S. (2016). *Employment and the Working Poor. The Oxford Handbook of the Social Science of Poverty*.
- Goerne, A. (2011). *A Comparative analysis of in-work poverty in the European Union* // Fraser, N. Gutiérrez, R., Peñas-Casas, R. (Eds.) *Working Poverty in Europe*. Hampshire: PalgraveMacMillan. 15–45.
- Halleröd B., Ekbrand H., Bengtsson M. (2015). *In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries*. *Journal of European Social Policy* 25(5): 473–488.
- Harrington, M. (1997). *The Other America. Poverty in the United States*. New York: Scribner. Reprint edition. 252 p.
- Horemans, J., Marx, I. (2013). *In-work poverty in times of crisis: Do part-timers fare worse?* ImPROvE Discussion Paper No. 13/14. Antwerp.
- Hunter, R. (1904). *Poverty*. New York: Macmillan. 382 p.
- Lecerf M. (2016). *Poverty in the European Union. The crisis and its aftermath*. European Parliamentary Research Service.
- Marx, I., Nolan, B. (2012). *In-Work Poverty*. AIAS, GINI Discussion Paper 51. Prieiga internete: http://www.gini-research.org/system/uploads/386/original/DP_51_-_Marx_Nolan.pdf?1348044753.
- Portfolio of EU Social Indicators for the Monitoring of Progress towards the EU Objectives for Social Protection and Social Inclusion. Social Protection Committee Indicators Sub-group. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

- Šileika A., Zabarauskaitė R. (2006). Skurdas, jo matavimas ir tendencijos Lietuvoje. *Ekonomika. Mokslo darbai*. 74 tomas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. p. 64–78.
- Spannagel D. (2013). *In-work Poverty in Europe - Extent, Structure and Causal Mechanisms*. Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität. Prieiga internete: http://cope-research.eu/wp-content/uploads/2013/03/In-work_Poverty_in_Europe.pdf.
- Strengmann-Kuhn W. (2002). *Working poor in Europe: A partial basic income for workers?* Goethe University Frankfurt.
- Zabarauskaitė, R. (2008). *Skurdo matavimas ir mažinimo kryptys Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Vilnius: Technika, 165 p.

THE PHENOMENON OF WORKING POOR IN LITHUANIA

Rasa MIEŽIENĖ

Labour Market Research Institute of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: rasa.zabarauskaite@dsti.lt

Sandra KRUTULIENĖ

Labour Market Research Institute of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: sandra.krutuliene@dsti.lt

Summary. The phenomenon of working poor is one of the major challenges that the modern society has been facing in the past several decades. The aim of the article is to analyse the phenomenon of in-work poverty, its prevalence and root causes and to discuss the main measures aimed at reducing in-work poverty in Lithuania.

The analysis of recent data has shown that people whose work intensity is low are among those who have the highest risk of in-work poverty in Lithuania. In other words, these are the people who experience longer periods of unemployment during the course of the year. This situation is mainly due to low income as well as low efficiency of unemployment benefit system in Lithuania that doesn't protect individuals in case of losing a job. In addition to low work intensity, single-parent households with children and employees in atypical employment are among those who experience higher risk of in-work poverty in Lithuania. The analysis also showed that there are no special measures aimed at reducing in-work poverty in Lithuania.

Keywords: in-work poverty, working poor, at-risk-of-poverty rate, poverty reduction.

DARBO RINKOS POKYČIAI: PROBLEMOS IR GALIMYBĖS. Lietuvos socialinė raida
Nr. 6. – Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2017. – 210 psl.

ISSN 2029-963X (spausdintinis)

ISSN 2424-497X (internete)

Lietuvos socialinė raida – tai Lietuvos socialinių tyrimų centro tęstinis mokslo leidinys, skirtas aktualių socialinių problemų Lietuvoje vertinimui ir inovacinių sprendimų paieškai. Leidinys tęsia Socialinių tyrimų instituto 2004 m. pradėtą leidinių, kuriuose analizuojama Lietuvos socialinė raida Europos Sąjungoje, ciklą. Leidinyje publikuojami remiantis mokslinių tyrimų rezultatais parengti originalūs teoriniai ir empiriniai moksliniai straipsniai, sistemiskai nagrinėjantys įvairių reiškinių įtaką šalies socialinei-ekonominei raidai. Leidinys leidžiamas kartą per metus. Naujasis mokslinių straipsnių rinkinys pristato straipsnius, kuriuose nagrinėjami mūsų šalies darbo rinkos bei ją formuojančių veiksnių pokyčiai ir tendencijos. Straipsniuose autoriai išanalizavo naujausias (iki 2017 metų) tendencijas šalies darbo rinkoje pagal įvairias jos charakteristikas: demografinius pokyčius ir jų įtaką; darbo jėgos pasiūlos ir paklausos subalansavimą bei nedarbą; darbo teisę, darbo santykius bei socialinių partnerių bendradarbiavimą; kapitalo ir darbo santykį bei darbo dalies (darbo užmokesčio) pokyčius, nesaugaus užimtumo paplitimo problemas.