

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS  
EKONOMIKOS KATEDRA

RENATA GRIBAUŠKAITĖ

JAUNIMO DARBO RINKA IR UŽIMTUMO POLITIKA  
LIETUVOJE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovė  
prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė

VILNIUS, 2008

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS  
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS  
BANKININKYSTĖS IR INVESTICIJŲ KATEDRA

JAUNIMO DARBO RINKA IR UŽIMTUMO POLITIKA  
LIETUVOJE

Finansų rinkų magistro baigiamasis darbas  
Studijų programa 62104S117

Vadovė  
prof. habil. dr.  
O. G. Rakauskienė  
2008 12

Recenzentas

2008 12

Atliko  
VNEmn7-03 gr. stud.  
R. Gribauskaitė  
2008 11

VILNIUS, 2008

## TURINYS

<u>TURINYS</u> .....	3
<u>PRIEDAI</u> .....	4
<u>LENTELĖS</u> .....	5
<u>PAVEIKSLAI</u> .....	6
<u>IVADAS</u> .....	8
<u>1. DARBO RINKA IR JOS REGULIAVIMAS</u> .....	11
<u>1.1. Darbo rinkos samprata ir ypatumai</u> .....	11
<u>1.2. Žmogiškasis kapitalas</u> .....	15
<u>1.3. Nedarbas ir jo klasifikavimas</u> .....	18
<u>1.4. Užimtumo ir darbo rinkos reguliavimo politika integracijos į ES sąlygomis</u> .....	23
<u>1.5. Jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos</u> .....	28
<u>1.6. Darbo rinkos segmentai</u> .....	33
<u>2. LIETUVOS DARBO RINKOS ANALIZĖ</u> .....	37
<u>2.1. Lietuvos darbo rinkos struktūra</u> .....	37
<u>2.2. Jaunimo aktyvumas darbo rinkoje</u> .....	41
<u>2.3. Žmogaus amžius, darbo rinka ir diskriminacija</u> .....	43
<u>2.4. Darbų segregacija</u> .....	49
<u>2.5. Darbo užmokesčio skirtumai</u> .....	51
<u>3. TYRIMAS: JAUNIMO DARBO RINKOS STRUKTŪROS IR UŽIMTUMO POLITIKOS PROGNOZĖ, TAIKANT MATEMATINIUS METODUS</u> .....	54
<u>3.1. Darbo rinkos struktūra ir jos kitimas Lietuvoje</u> .....	54
<u>3.2. Jaunimo užimtumo kitimo analizė</u> .....	61
<u>3.3. Jaunimo aktyvumo darbo rinkoje tyrimas</u> .....	63
<u>3.4. Jaunimo užimtumo kitimas</u> .....	65
<u>3.5. Jaunimo užimtumo rodiklių dinamika ir prognozavimas</u> .....	67
<u>IŠVADOS</u> .....	74
<u>PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS</u> .....	77
<u>ANOTACIJA</u> .....	78
<u>ANOTATION</u> .....	79
<u>SUMMARY</u> .....	81
<u>LITERATŪRA</u> .....	81

**PRIEDAI**

1 PRIEDAS.....	<a href="#">86</a>
2 PRIEDAS.....	<a href="#">87</a>
3 PRIEDAS.....	<a href="#">88</a>
4 PRIEDAS.....	<a href="#">89</a>
5 PRIEDAS.....	<a href="#">90</a>
6 PRIEDAS.....	<a href="#">91</a>
7 PRIEDAS.....	<a href="#">92</a>
8 PRIEDAS.....	<a href="#">93</a>
9 PRIEDAS.....	<a href="#">94</a>
10 PRIEDAS.....	<a href="#">95</a>
11 PRIEDAS.....	<a href="#">97</a>
12 PRIEDAS.....	<a href="#">98</a>
13 PRIEDAS.....	<a href="#">99</a>
14 PRIEDAS.....	<a href="#">101</a>
15 PRIEDAS.....	<a href="#">102</a>
16 PRIEDAS.....	<a href="#">103</a>
17 PRIEDAS.....	<a href="#">104</a>

**LENTELĖS**

1 Lentelė. Diferenciniai darbo rinkos požymiai.....	<a href="#">14</a>
2 Lentelė. Visuomeniškai organizuotų darbo išteklių sąlyginis skirstymas.....	<a href="#">17</a>
3 Lentelė. Darbo rinkos segmentavimas.....	<a href="#">34</a>
4 Lentelė. Nedarbo ir užimtumo lygio kitimas Lietuvoje, %.....	<a href="#">38</a>
5 Lentelė. Tarptautinė migracija, %.....	<a href="#">39</a>
6 Lentelė. Besimokantieji aukštosiose mokyklose.....	<a href="#">42</a>
7 Lentelė. Lietuvos gyventojų amžiaus struktūra, %.....	<a href="#">44</a>
8 Lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius, Lt.....	<a href="#">53</a>
9 Lentelė. Pagrindiniai Lietuvos ir ES-25 užimtumo rodikliai 2004 m., %.....	<a href="#">55</a>
10 Lentelė. Bedarbiai pagal amžiaus grupes ir lytį, tūkst.....	<a href="#">56</a>
11 Lentelė. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes, %.....	<a href="#">57</a>
12 Lentelė. Nedarbo lygis 1998-2008 m. pagal lytį, %.....	<a href="#">58</a>
13 Lentelė. Užimtų gyventojų pasiskirstymas pagal atskiras ekonomines veiklos rūšis, tūkst.....	<a href="#">61</a>
14 Lentelė. Aukštųjų mokyklų ir studentų skaičius.....	<a href="#">66</a>

## PAVEIKSLAI

1 pav. Pagrindiniai darbo komponentai.....	12
2 pav. Darbo rinka.....	13
3 pav. Darbo paklausos ir pasiūlos sąveika.....	13
4 pav. Nedarbo srautas.....	19
5 pav. Nedarbo tipai.....	20
6 pav. Nedarbo tipai.....	21
7 pav. Beverdžio kreivės teorinis modelis.....	23
8 pav. Faktoriai, įtakoiantys gyventojų užimtumo lygį.....	25
9 pav. Darbo rinkos politikos sritys ir priemonės.....	27
10 pav. Galimas jaunimo sėkmingos integracijos į darbo rinką modelis.....	33
11 pav. Vidinės ir išorinės darbo rinkų skirtumai.....	36
12 pav. Skirtingo amžiaus asmenų būdo bruožai ir stereotipai.....	45
13 pav. Produktyvumo ir darbo užmokesčio lygybė pagal neoklasikinę ekonominę teoriją.....	47
14 pav. Produktyvumo ir darbo užmokesčio lygybė pagal žmogiškojo kapitalo teoriją (kintant darbo užmokesčiui).....	47
15 pav. Produktyvumo ir darbo užmokesčio lygybė pagal kontrakto teoriją (kintant darbo užmokesčiui).....	48
16 pav. Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius šalies ūkyje pagal darbuotojų amžių 2007 m. (%).....	49
17 pav. Darbuotojų, dirbančių laikiną darbą, dalis 2007 m. III ketv. pagal ekonominės veiklos rūšis ir amžių.....	50
18 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2007 m.....	52
19 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal darbuotojų amžių ir lytį 2007 m. (Lt).....	53
20 pav. Gyventojų skaičiaus kitimas.....	57
21 pav. Bedarbiai pagal nedarbo trukmę, %.....	58
22 pav. Registruotas ieškančiųjų darbo skaičius Lietuvoje 2008 m. rugsėjo mėn., %.....	60
23 pav. Nedarbo lygis, tūkst.....	62
24 pav. Jaunimo darbo paieškų trukmė, %.....	63
25 pav. Jaunimo aktyvumo struktūra pagal amžiaus grupes 2007 m., %.....	64
26 pav. 15-24 metų amžiaus grupės moterų ir vyrų užimtumo lygio skirtumas, %.....	65
27 pav. Grafinis rezultatų palyginimas.....	69
28 pav. Jaunimo užimtumo lygio prognozių palyginimas.....	69
29 pav. Jaunimo bedarbių skč. ir jaunimo užimtumo lygio 1998-2007 m. ....	70
30 pav. Jaunimo užimtumo lygio prognozės.....	73

**TRUMPINIAI**

**LR** – Lietuvos Respublika

**ES-25** – 25 Europos Sąjungos šalys

**ES** – Europos Sąjunga

**DU** – Darbo užmokestis

**LSS** – Lietuvos studentų sąjunga

**VVDK** – Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacijos

**LR** – Lietuvos Respublika

**NVO** – Jaunimo nevyriausybinės organizacijos

**BPV** – Bendrasis vidaus produktas

**ESF** – Europos socialinis fondas

**EVT** – Europos Vadovų Taryba

**LDB** – Lietuvos Darbo Birža

**EUROSTAT** – Europos Sąjungos statistikos biuras

**SADM** – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

**STD** – Statistikos departamentas

**NAIRU** – Natūralus nedarbo lygis

**HW** – Halt-Winters prognozavimo metodas

**MSE** – Stebėtų duomenų kvadratų suma

**SMA** – Slenkamųjų vidurkių metodas

## IVADAS

**Temos aktualumas ir jos sprendimo būtinumas.** Gyventojų užimtumo ir nedarbo problemoms spręsti pastaruoju metu skiriama daug dėmesio, kurį sąlygoja Lietuvos darbo rinka. Integracija į Europos Sąjungą (ES) suteikė naujos erdvės ir galimybių pasinaudoti ES šalių patirtimi modeliuojant gyventojų užimtumo plėtrą, adekvačią šalies socialinei-ekonominei raidai.

Egzistuojant rinkos ekonomikai, susiformuoja atskiros asmenų grupės, kurios ypatingai nukenčia nuo nedarbo, reikalauja išskirtinio dėmesio, specialių priemonių, galinčių jas integruoti į darbo rinką. Jaunimas yra viena pažeidžiamiausių ir ypatingo visuomenės dėmesio reikalaujanti socialinė grupė.

Kaip rodo statistiniai duomenys Lietuvoje pats didžiausias nedarbas buvo būdingas jaunimui. Jaunimo nedarbo lygis 2007 m. sudarė 8,2 % (2006 m. – 9,8 %), didžiausias jaunimo nedarbo lygis buvo 2001 m. – 31,1 %. Tačiau prasidėjus žmonių emigracijai iš Lietuvos, jis sumažėjo. Taigi, jaunimo nedarbo problema virto jaunimo emigracija iš Lietuvos.

Jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, demografinių ir kitų veiksnių, kurie tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Jaunimo nedarbas, kaip socialinis-ekonominis reiškiny, yra ypač nepalankus šių veiksnių tarpusavio sąveikos rezultatas. Nepakanka konstatuoti jaunimo nedarbo faktą ir mastą, būtina spręsti šias problemas - nagrinėti nedarbo atsiradimo priežastis ir pasekmes. Į jaunus žmones reikia žiūrėti kaip į atskirą socialinę gyventojų grupę, turinčią savo integracijos į darbo rinką kelio specifika. Jaunimas – tai mūsų ateities darbo rinka.

**Darbo objektas** – jaunimas, jo padėtis darbo rinkoje.

**Darbo problema** – aukštas jaunimo nedarbo lygis, todėl šios problemos sprendimas yra labai svarbus Lietuvos užimtumo strategijai.

**Darbo tikslas** – išanalizuoti teorinius ir praktinius užimtumo aspektus, jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidas bei jaunimo padėtį darbo rinkoje artimiausiam laikotarpiui. Pateikti pasiūlymų bei rekomendacijų, kaip jaunam žmogui sėkmingiau įsiliesti į darbo rinką, kokie galimi būdai gerinti jaunimo užimtumą Lietuvoje.

Darbo tikslui pasiekti iškeliami tokie **uždaviniai**:

1. Išnagrinėti darbo rinkos bei jaunimo užimtumo ir nedarbo esmę ir teorinius aspektus;
2. Išanalizuoti ir palyginti jaunimo užimtumo ir nedarbo situacijos pokyčius Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;



3. Pateikti jaunimo darbo rinkos struktūros ir užimtumo lygio prognozę artimiausiam laikotarpiui.

Darbe suformuluota **hipotezė**:

1. Aukštesnis jaunimo išsilavinimas turėtų sąlygoti sėkmingą integravimąsi į darbo rinką, tačiau Lietuvoje taip nėra – iš Lietuvos emigruoja sumanūs ir kvalifikuoti jauni specialistai.

Šiame darbe apibūdinami teoriniai užimtumo ir darbo rinkos politikos aspektai, nagrinėjama jaunimo padėtis Lietuvos darbo rinkoje, analizuojamos jaunuolių integracijos į darbo rinką galimybės bei pateikiami pasiūlymai jaunimo situacijai Lietuvos darbo rinkoje gerinti.

Šiame darbe taikomi šie **metodai**:

1. Lietuvos ir užsienio ekonominės ir socialinės literatūros analizė;
2. Pagrindinių ES ir Lietuvos strateginių bei vyriausybės dokumentų, susijusių su darbo rinka, apžvalga;
3. Statistinių duomenų analizė;
4. Matematinų metodų taikymas analizei ir prognozei.

**Naudoti literatūros šaltiniai.** Tyrimų pagrindą sudarė Statistikos departamento prie LR Vyriausybės, Lietuvos darbo biržos prie Socialinės Apsaugos ir Darbo Ministerijos, Eurostat statistiniai duomenys. Rengiant darbą remtasi užsienio ir lietuvių autorių darbais, kuriuose nagrinėjama darbo rinkos situacija ir jos problemos, Lietuvos ir pasaulio ekonomikos tyrimo rezultatais bei kitais informacinio pobūdžio šaltiniais, atliktų tyrimų rezultatais. Nedarbo teorinius aspektus išsamiai aprašė J.G Nellis, D. Parker, B. Schiller, P. Wonnacott, E. Stancikas, K.B. Paulavičius ir kt. Didelį indėlį tiriant ilgalaikį nedarbą įdėjo darbo ir socialinių tyrimo instituto darbuotojai: B. Gruževskis, A. Pocius, L. Okunevičiūtė-Neverauskienė bei B. Martinkus, R. Matiušaitytė, D. Beržinskienė ir kt. Valstybės naudotinas nedarbo mažinimo priemonės išsamiai ištyrė A. Kabaila, M. Damidavičius ir kt. Europos Tarybos Nauja Socialinės Sanglaudos strategija.

**Darbo struktūra.** Magistro baigiamąjį darbą sudaro trys dalys. Pirmoje darbo dalyje aptariama darbo rinkos samprata ir jos teoriniai aspektai, įvertinamas itin svarbus žmogiškojo (intelektinio) kapitalo vaidmuo darbo rinkoje, kuris savo darbu sukuria produktą ar suteikia paslaugas. Šioje darbo dalyje pateikiami vyraujantys nedarbo tipai, kurie paaiškina darbo rinkos funkcionavimą skirtingais ekonominio gyvenimo tarpsniais. Nagrinėjamos efektyvaus darbo rinkos užimtumo galimybės bei aptariami vyraujantys darbo rinkos reguliavimo ir užimtumo politikos ES ir Lietuvoje būdai. Pateikiama darbo rinkos segmentacija bei galimos jaunimo integracijos į darbo rinką teorinės prielaidos.

Antroje darbo dalyje analizuojama Lietuvos darbo rinkos struktūra, pateikiamos nacionalinės priemonės, siekiant užtikrinti, kad būtų pasiekti trys pagrindiniai darbo rinkos tikslai – visiškas užimtumas, darbo kokybė ir našumas, stiprinama socialinė sanglauda ir aprėptis. Analitiniu požiūriu pateikiama jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje, analizuojamos pastangos, siekiant sėkmingo jaunimo integravimo integruoti į darbo rinką. Vertinamas jaunimo aktyvumas ir užimtumas šiandieninėje Lietuvos ir užsienio šalių darbo rinkoje. Nagrinėjama, kokią įtaką darbo rinkoje turi žmogaus amžius (ypatingai jaunimo), jo teikiami pranašumai ir galimos kliūtys. Analizuojama, kaip šis rodiklis siejamas su pastebima tam tikros grupės žmonių diskriminacija.

Trečioje dalyje, remiantis statistiniais duomenimis atliekami Lietuvos darbo rinkos struktūros ir jos kitimo, jaunimo aktyvumo bei užimtumo lygio tyrimai. Skirtingų matematinių metodų pagalba atliekamos jaunimo užimtumo lygio Lietuvoje prognozavimas artimiausiam laikotarpiui. Remiantis gautais prognozavimo rezultatais, atliekamas duomenų palyginimas ir jų analizė ekonominiu požiūriu.

## 1. DARBO RINKA IR JOS REGULIAVIMAS

Darbo rinkos politikos paskirtis – veikti darbo pasiūlą ir paklausą, siekti jos subalansavimo ir efektyvesnio darbo rinkos funkcionavimo. Todėl tinkama darbo rinkos politika ir veiksmingos ją įgyvendinančios institucijos sąlyga yra didinti praradusių darbą asmenų socialinį saugumą, skatinti jų užimtumą, derinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus.

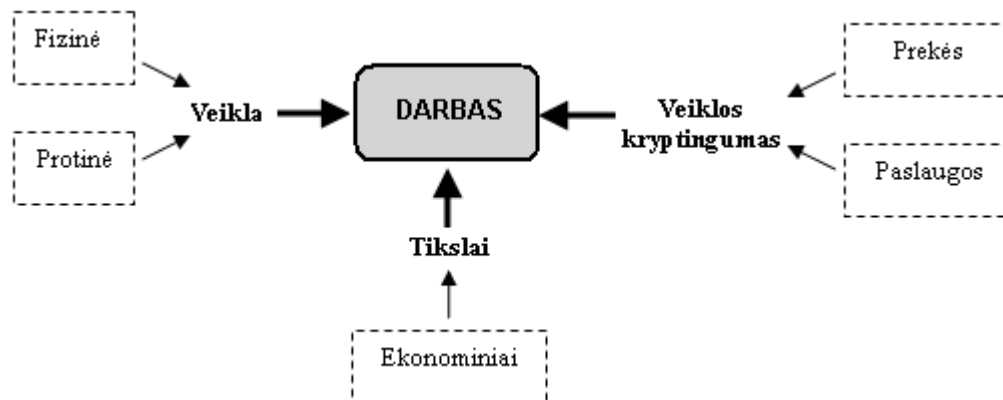
Nedarbas pasireiškia dėl skirtingų priežasčių, dėl to ekonomikos mokslininkų nuomone jis skirstomas į keturis tipus – tekamąjį (migracinį, frikcinį), sezoninį, struktūrinį, konjunktūrinį, cokolinį ir ciklinį nedarbą. Šiame poskyryje plačiau nagrinėjami nedarbo tipai, kurie paaiškina darbo rinkos funkcionavimą skirtingais ekonominio gyvenimo tarpsniais.

### 1.1. Darbo rinkos samprata ir ypatumai

Ekonominių procesų tarpe reikšmingą vietą užima darbas. Todėl analizuojant darbo rinką, pirmiausia būtina išsiaiškinti darbo sąvoką.

Matiušaitytė (2001) teigia, kad tinkamiausias darbo sąvokos apibrėžimas yra toks: „*darbas* – tai žmonių fiziniai ir protiniai sugebėjimai, panaudojami gėrybių gamyboje siekiant ekonominių tikslų“. Martinkus, Beržinskienė (2005) apibendrina, kad „*darbas* – tai žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų“. Taigi, literatūros šaltiniuose neišskiriamas vienas darbo apibrėžimas. Ir nors skirtingi autoriai darbą apibrėžia įvairiai, apibrėžimuose atsispindi trys pagrindiniai darbo komponentai: veikla, veiklos kryptingumas, tikslai, kaip pavaizduota 1 pav.

Pirma, darbas yra fizinė ir protinė veikla. Antra, ta veikla yra kryptinga – žmogus savo darbu sukuria produktą, suteikia paslaugas. Trečia, žmogus visada siekia ekonominių tikslų. Svarbu akcentuoti tai, kad „asmuo, siekiantis patenkinti savo asmeninius ir visuomeninius poreikius, sąmoningai renkasi darbą, ne tik dėl priežasčių, paremtų saviraiškos realizacija, bet darbinė veikla tampa būtina kaip esminė individo ekonominio egzistavimo galimybė. Dėl šių priežasčių užsiimti darbine veikla siekia kiekvienas sąmoningas asmuo, tačiau darbo rinkos mechanizmo funkcionavimo erdvėje susiformuoja situacijos, ribojančios visiško užimtumo galimybes“ (Martinkus; Beržinskienė, 2005, p.13).



Šaltinis: sudaryta pagal Matašiūnaitė, 2001

**1 pav. Pagrindiniai darbo komponentai**

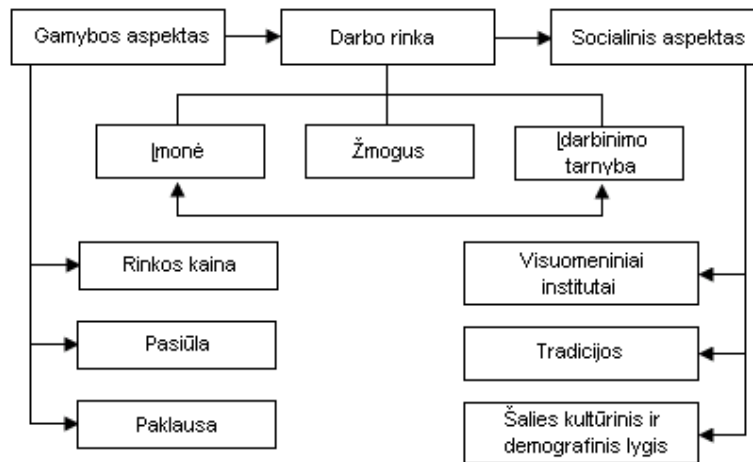
Užimtumo sąvoka siejama su darbine asmenų veikla siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, bei suteikianti uždarbį (darbo pajamas) (Damidavičius; Pocius, 1998, p.104). Ekonominėje literatūroje pateikiamos įvairios užimtumo teorinės interpretuotės, tačiau tiksliausiai šią sąvoką formuluoja Martinkus, Beržinskienė (2005), pabrėždami “*Užimtumas* – tai teisėta darbingo amžiaus asmenų darbinė veikla, paremta ekonominiais ir teisiniais žmonių, dalyvaujančių vertės kūrimo procese, santykiais, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius bei suteikianti pajamas, o kartu atspindinti bendrą šalies ekonominę būklę.” Tarp gyventojų užimtumas apibrėžiamas kaip makroekonominė kategorija, siejama su darbingo amžiaus asmenų veikla kuriant vertybes, išskirianti darbo užmokesčio reikšmingumą, papildyta ekonominiais teisiniais santykiais.

Svarbi racionalaus gyventojų užimtumo sąlyga yra ta, kad darbuotojų profesinė (kvalifikacinė) struktūra atitiktų darbo vietų struktūrą, kuri taip pat racionali. Racionali gyventojų užimtumo struktūra rinkos ekonomikoje kuriama, pasitelkus ekonominius svertus: mokesčių, maitų, kredito, darbo apmokėjimo ir kitokias ekonomines politikos priemones (Navickas, 2004, p.45).

Pasak Daminavičiaus (1998) darbo rinka apibrėžiama kaip darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis.

„Darbo rinkoje darbuotojai konkuruoja tarpusavyje, stengdamiesi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą. Šioje rinkoje konkurencija būtinai susiduria su nedarbu kaip neišvengiamu reiškiniu

rinkos sąlygomis. Nedarbo lygis svyruoja priklausomai nuo šalies išsivystymo ir darbo rinkos socializacijos laipsnio, kuris pasireiškia reguliuojant darbo rinkos procesus (Martinkus; Sakalas; Savanevičienė, 2003, p.15)“. Darbo rinkos situacija pateikta 2 pav.



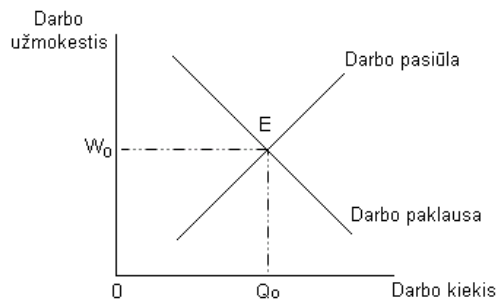
Šaltinis: sudaryta pagal Martinkus ir kt., 2006

2 pav. Darbo rinka

Tobulos konkurencijos darbo rinkos teorija teigia, kad tobula konkurencija įmanoma tik tada, kai egzistuoja visiškas darbo socialinis mobilumas, darbuotojų ir darbdavių informuotumas apie darbo sąnaudas ir rezultatus. Tačiau praktiškai visiškas mobilumas nėra įmanomas dėl informacijos stokos, gyvenimo sąlygų keitimosi, profesijos pakeitimo ir įsigijimo, darbo užmokesčio.

Netobulos konkurencijos darbo rinkos teorija pagrįsta darbuotojų ir darbdavių individualiais sprendimais, susiformavusiu veiksnų, darbo pasiūlos ir paklausos sąveika. Pusiausvyras darbo užmokestis (DU) yra toks, kuris tuo momentu užtikrina siūlomo ir pageidaujamo darbo apimčių atitikimą (Martinkus ir kt., 2003).

Skiriamos keturios darbo rinkos struktūros: tobula konkurencija, monopolistinė konkurencija, oligopsonija, monopsonija. Laipsnis, kuriuo firma konkuruoja prekių rinkoje, automatiškai neatitinka laipsnio, kuriuo firma konkuruoja kaip darbo pirkėja.



Šaltinis: sudaryta pagal Parkin, 1990, p. 325

3 pav. Darbo paklausos ir pasiūlos sąveika

Darbo rinkoje pasiūlos ir paklausos sąveika yra panaši kaip prekių rinkoje (žr. 3 pav.). Iš darbo pasiūlos ir paklausos sąveikos grafiko matyti, kad didėjant darbo paklausai darbuotojų darbo užmokestis didėja. Taške E pasiekama pusiausvyra, t.y. tokia situacija, prekės, šiuo atveju darbo ir jo perkamo ar parduodamo kiekio kitimo tendencijų<sup>1</sup>.

Darbo rinka pasižymi kai kuriomis unikaliomis ypatybėmis, kurios ją išskiria iš kitų rinkų. Pagrindiniai darbo rinkos diferenciniai požymiai pateikti 1 lentelėje.

1 Lentelė. **Diferenciniai darbo rinkos požymiai**

Požymis	Pagrindiniai teiginiai
Darbo veiksnio specifiškumas	Darbas, kaip subjektyvus veiksnys, grindžiamas asmeninių savybių principu, neatskiriamu nuo paties individo. Darbo veiksnio naudojimas priklauso ne tik nuo materialaus įvertinimo, bet ir nuo specifinių socialinių, psichologinių, ergonominių ir pan. savybių. Darbo veiksnio mobilumas gana ribotas, palyginti su kitais veiksniais.
Darbo rinkos daugiadimensiškumas	Darbo rinką sudaro daugybė dalinių rinkų, besiskiriančių teritoriniu, administraciniu, asmeniniu, kvalifikaciniu ir kitais požymiais.
Darbo pasiūlos ir paklausos sąveikos pobūdis	Darbo pasiūlą darbo rinkoje reguliuoja ekonominiai, demografiniai, kultūriniai, psichologiniai, socialiniai ir kt. veiksniai, o darbo paklausą – labiau ekonominiai veiksniai, pelno dinamika. Dėl neekonominių veiksnių inertiškumo darbo pasiūla yra stabilesnė nei darbo paklausa.
Informacijos ribotumas	Dėl pačios darbo jėgos pobūdžio ir diferencijų (asmenų gebėjimų, kvalifikacijos lygio) nepakankamai išvystytos darbo jėgos rinkodaros darbo rinkos dalyviai neturi pakankamai išsamios informacijos apie situaciją darbo rinkoje.
Socialinis aspektas	Egzistuojanti socialinė intervencija, veikianti per visuomeninius institutus (darbo tarnybų, darbdavių, profsąjungų, darbo teisės sąjungas) pakeičia teises ir institucines darbo rinkos sąlygas. Darbo rinka labiau nei kitos rinkos yra reguliuojama instituciniu bei politiniu požiūriais.
Struktūros specifiškumas	Vyrauja disproporcijos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sąveikos mechanizme. Egzistuoja mažesni darbdavių informacijos paieškos išteklių, palyginti su asmenų, ieškančių darbo.
Darbo jėgos kainos nustatymas	Susidaranti darbo kainą darbo rinkoje sąlygoja keletas veiksnių: asmens socialinis statusas, sąnaudos, susijusios su gamyba ir investicijomis, rinkos reguliavimu ir pan.
Stabilumo veiksnys	Skirtingai nuo prekių ir paslaugų rinkos didelė darbuotojų kaita įmonės lygiu yra negatyvus reiškinys.
Heterogeniškumo principas	Heterogeninės darbo rinkos analizės plotmėje skirtingai vertinamos moterų, vyrų, jaunimo, pagyvenusių asmenų, marginalių darbo rinkos grupių užimtumo galimybės.
Rinkos segmentuotė	Darbo rinkos dichotomijos pagrindu skiriamos pirminė ir antrinė darbo rinkos (horizontali segmentuotė), besiskiriančios egzistavimo sąlygomis, bei vidinė ir išorinė darbo rinkos (vertikali segmentuotė).

**Šaltinis:** sudaryta pagal Martinkus; Beržinskienė, 2005, p.18-19

<sup>1</sup> Wonnacott, P.; Wonnacott, R. Makroekonomika. Kaunas: Litterae universitatis, 1996. – 56 p.

Kaip rodo mokslininkų atlikta analizė, darbo rinka iš kitų konkurencinių materialių rinkų išsiskiria daugeliu požymių. Apibendrinant šių požymių charakteristikas galima teigti, kad „esminis darbo rinkos tikslas – mažinti laiko sąnaudas, reikalingas kiekvieno kontrahento (tiek darbdavio, tiek paties darbo ieškančio asmens) darbo paieškoms darbo rinkoje ir sudarant darbo sutartį” ( Martinkus, B.; Beržinskienė, D., 2005. – 20 p.).

Mokslinėje literatūroje paplitusi nuomonė, kad reali darbo rinka nėra ideali:

- paprastai darbo jėgos pasiūla neatitinka darbo jėgos paklausos darbo rinkoje;
- įeinantys į darbo rinką darbo jėgos srautai nelygūs darbo vietų, įeinančių į darbo rinką, srautams;
- susidaro gana ilgas laiko tarpas nuo momento, kai asmuo (darbo vieta) patenka į darbo rinką, iki momento, kai sudaroma darbo sutartis;
- darbo jėgos išėjimas iš darbo rinkos ne visada sutampa su darbo vietų likvidavimu, o ir pats abiejų šalių pasitraukimas gali būti nerezultatyvus;
- darbo rinkoje esama diferencinių darbdavių preferencijų pasirenkant ir samdant darbuotoju.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinka turi tam tikrų bruožų, skiriančių ją nuo kitų rinkų. Tačiau šie specifiniai darbo rinkos bruožai tam tikru laipsniu būdingi ir kitoms rinkoms. Todėl ji ekonomikoje nagrinėjama kaip ir kitos rinkos, nes būtent ekonominė analizė leidžia suprasti šiuos skirtumus ir jų poveikį darbo rinkai.

## **1.2. Žmogiškasis kapitalas**

Pastaruoju metu intelektinis kapitalas tampa viena iš dominuojančių vadybos mokslo problematikų, apimančių įvairius vadybos mokslo aspektus. Intelektinis kapitalas įsitvirtino tarp priimtinausių vadybos konstrukčių. Toks visa apimantis požiūris pabrėžia organizacijoje esančių ir naujų žinių svarbą organizacijos veiklos procesams ir jų įtaką veiklos rezultatams.

Išskiriant intelektinį kapitalą į pirminius veiklos elementus, pristatomas analitiniu požiūriu grįstas intelektinio kapitalo įtakos veiklos rezultatams vertinimo modelis. Remiantis mokslininkų nuomone tariama, kad intelektinį kapitalą analitiniu požiūriu vertinga dekonstruoti į tris sudedamąsias dalis<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Jakutis, A ir kt. Ekonomikos teorija. Vilnius: Eugrimas. 2005. – 112 p.

- *Žmogiškąjį kapitalą*, kuris apibrėžia organizacijoje dirbančių žmonių bendrąsias ir profesines žinias, profesinius įgūdžius ir kitas žmogiškąsias charakteristikas, padedančias jiems atlikti savo vaidmenį organizacijoje;
- *Struktūrinį kapitalą*, kuris apibrėžia formalizuotąją organizacijos veiklos procedūrų, turimų nematerialiųjų teisių, įtvirtintų vidinių tvarkų, kompiuterizuotų duomenų valdymo sistemų ir duomenų bazių bei kitą visumą.
- *Santykių kapitalą*, kuris apibrėžia tą organizacijos intelektualinio kapitalo dalį, kuri apima tos organizacijos formalizuotų santykių su vartotojais (klientais), tiekėjais, kitomis išorės institucijomis visumą.

Vis labiau globalinė ekonomika ir darbo jėga siejasi su demografinėmis tendencijomis, vystymusi, sveikata, politiniu stabilumu ir darbo užmokesčiu, nes ekonominės sistemos plėtojimosi tendencijos ir rezultatai apibrėžiami visuminiais darbo ištekliais. Jie laikomi integruotų žmonių darbinio potencialu. Mokslinėje literatūroje *darbo jėgos* sąvoka apibrėžiama kaip:

- visi asmenys sulaukę 15 ir daugiau, kurie arba dirba, arba laikinai neturi darbo, bedarbiai, bet ieškantys darbo;
- ekonominiu atžvilgiu darbo jėga yra žmonių grupė, kuri turi galimybę būti įdarbinta. Paprastai darbo jėga sudaryta iš darbingo amžiaus žmonių (dažniausiai virš tam tikro amžiaus (apytiksliai 14 iki 16 metų) iki pensijos (65 metų), kurie yra aktyvūs darbuotojai t.y. dirba arba ieško darbo. Darbo jėgai nepriklauso studentai, pensininkai, tėvystės atostogų išėję darbuotojai, kaliniai ir nenorintys dirbti;

Lukaševičius (2000), nagrinėdamas darbo jėgą, darbuotojus apibūdina tokiais kriterijais:

- *darbuotojų kokybė* - tai darbo jėgos požiūriai, išsilavinimas ir sugebėjimai;
- *darbuotojų kiekybė* - tai darbo jėgos, kuri atitinka sugebėjimus ir kitus darbdavių keliamus reikalavimus konkrečiai darbo vietai, skaičius.

Natūraliomis ekonominės situacijos plėtojimosi sąlygomis visuminiai darbo ištekliai nėra vienalyčiai, nes ekonominėje sistemoje integruotos yra asmenų specifinės fizinės ir intelektualinės charakteristikos. Tačiau integruotoms žmonių grupėms būdinga specifinių bruožų visuma. Todėl išskiriamos visuomeniškai organizuotos ir neorganizuotos darbo jėgos grupės.

Neorganizuotai darbo jėgos grupei priskiriami tie gyventojai, kurie dėl nepakankamo fizinio ar intelektualinio išsivystymo nesugeba sąmoningai efektyviai dalyvauti ūkinėje veikloje. Pavyzdžiui, mažamečiai vaikai, invalidai, senovo amžiaus žmonės. Seni žmonės, nors ir ribotai, tačiau dar dirba



asmeniniame ūkyje (pavyzdžiui, daržininkystė, gyvulių auginimas), dalyvauja paskirstant ūkinės veiklos produktus (pavyzdžiui, turgūs) ir pan.

Plėtojant ekonominę sistemą, didžiausią įtaką turi visuomeniškai organizuota darbo jėga, kaip pavaizduota 2 lentelėje. Ji aprėpia darbingąją visuomenės dalį, kuri laikui bėgant dėl įvairių priežasčių kinta ir kokybiškai, ir kiekybiškai. Šioje sistemoje vyksta natūralūs žmonių gimimo, augimo ir mirties procesai. Tai savaime atsiliepia ir darbo jėgos kitimui. Vertinant visuomeniškai organizuotos darbo jėgos kitimą, būtina atsižvelgti į ekonominėje sistemoje integruotų žmonių bendrąsias vystymosi tendencijas, o ne į vienetinius diferencijuotus poslinkius.

2 Lentelė. Visuomeniškai organizuotų darbo išteklių sąlyginis skirstymas

<i>Išteklių klasifikavimas</i>	<i>Išteklių apibrėžimas</i>
<i>Aktyvieji</i>	Ištekliai, kurie yra darbinis potencialas tų žmonių, kurie pagal savo galimybes integruojasi į ūkinę veiklą. Tai visą darbo dieną dirbantys žmonės. Turi didžiausią įtaką
<i>Pasyvieji</i>	Šiems ištekliams priskiriami bedarbiai arba asmenys, dirbantys ne visą darbo dieną, arba nedirbantys savo noru. Kintant ekonominėms sąlygoms, pasyvieji darbo ištekliai gali būti transformuoti į aktyviuosius, ir atvirkščiai. Tačiau tai susiję su socialinėmis bei psichologinėmis problemomis. Pavyzdžiui, kai kurie žmonės to nedaro ir reprezentuoja pasyviąją darbo išteklių dalį. Todėl transformacija nėra lengva.
<i>Rezerviniai</i>	Asmenys, dalyvaujantys ūkinėje veikloje, tačiau dėl natūralių bei ekonomiškai pagrįstų priežasčių pasitraukę iš jos. Tai darbingi pensininkai, prižiūrinčios mažamečius vaikus motinos, studentai ir pan. Šie žmonės gali būti efektyviai pasitelkti prirėikus plėsti ūkinę veiklą, o jos neplečiant išstumiami iš veiklos.

**Saltinis:** Navickas, 2005, p.50

Ne pats žmogus yra "darbo jėga", o žmogaus fizinis ir intelektualinis potencialas, kuris dažniausiai apibrėžiamas kaip žmogiškasis kapitalas. Žmogiškasis kapitalas dažnai skirstomas į pagrindinius aktyvus (fondus), kuriems priskiriami:

- intelektualinis kapitalas;
- gamybinis mokymo fondas;
- sveikatos fondas;
- migracijos fondas;
- ekonomiškai reikšmingos informacijos fondas;
- ekonominės veiklos motyvacijos fondas;
- verslininkystės fondas<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Bagdanavičius, J. Žmogiškasis kapitalas: mokymo metodinė priemonė. – Vilnius: Vilniaus Pedagoginis Universitetas, 2002. – 252 p. - ISBN 9955-516-11-9. – URL: <http://www.vpu.lt/bibl/elypu/29966.pdf>

Žmogiškojo kapitalo teorijos branduolį sudaro teiginys apie analogiją tarp darbo jėgos ir kapitalo formavimo procesų. Šios teorijos tyrinėtojai žmogiškąjį kapitalą supranta kaip žinias, įgūdžius ir kitus žmogaus sugebėjimus, didinančius produkciją ir pajamas. Išlaidos švietimui, kvalifikacijos įgijimui ir medicininiam aptarnavimui turi būti priskiriamos prie investicijų į žmones, duodančių atitinkamą bendrojo nacionalinio produkto prieaugį. Kuo didesnę išsilavinimą žmogus gauna, kuo aukštesnės kvalifikacijos yra jo profesinis pasirėngimas, tuo lengviau jis prisitaiko prie šiuolaikinės gamybos reikalavimų, besikeičiančios darbo rinkos poreikių. Būtent todėl žmogiškasis kapitalas yra labai mobilus ir skaičiuojant investicijas į šį kapitalą McConell ir Brue (1996) išskiria tris investicijų rūšis:

- Išlaidos švietimui;
- Išlaidos sveikatos apsaugai, gyvenamųjų sąlygų gerinimui;
- Išlaidos mobilumui ir migracijai.

Pagrindinis mūsų visuomenės turtas yra žmonės, o ekonominio-socialinio progreso galutinis kriterijus yra žmogus ir jo poreikių pilnesnis patenkinimas. Žmogiškasis kapitalas yra vertingiausias šiuolaikinės visuomenės resursas, net svarbesnis už gamtos turtus arba žmonių sukauptą materialinį turtą.

### 1.3. Nedarbas ir jo klasifikavimas

Šiame poskyryje nagrinėjami nedarbo tipai, kurie paaiškina darbo rinkos funkcionavimą skirtingais ekonominio gyvenimo tarpsniais.

Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą, turi turėti galimybę užsidirbti pragyvenimui, teisę dirbti tinkamai sutvarkytomis, saugiomis darbo sąlygomis. Tačiau ne visi žmonės gali naudotis šia teise: nedarbo, su juo susijusių problemų esama visur. Nedarbas, t.y. nevisiškas užimtumas, ekonomine prasme yra visuomenės išteklių švaistymas ir darbo neturinčių žmonių egzistavimo sąlygų ardymas<sup>1</sup>. Jis sukelia ir neekonominio pobūdžio socialinių problemų.

Bedarbiai/bedarbystė/nedarbas ekonominėje literatūroje taip pat apibrėžiami įvairiai, tačiau, šių apibrėžimų esmė išlieka ta pati: tai bendras šalyje esančių ir nerandančių darbo bedarbių, tačiau aktyviai jo ieškančių ir galinčių dirbti, skaičius.

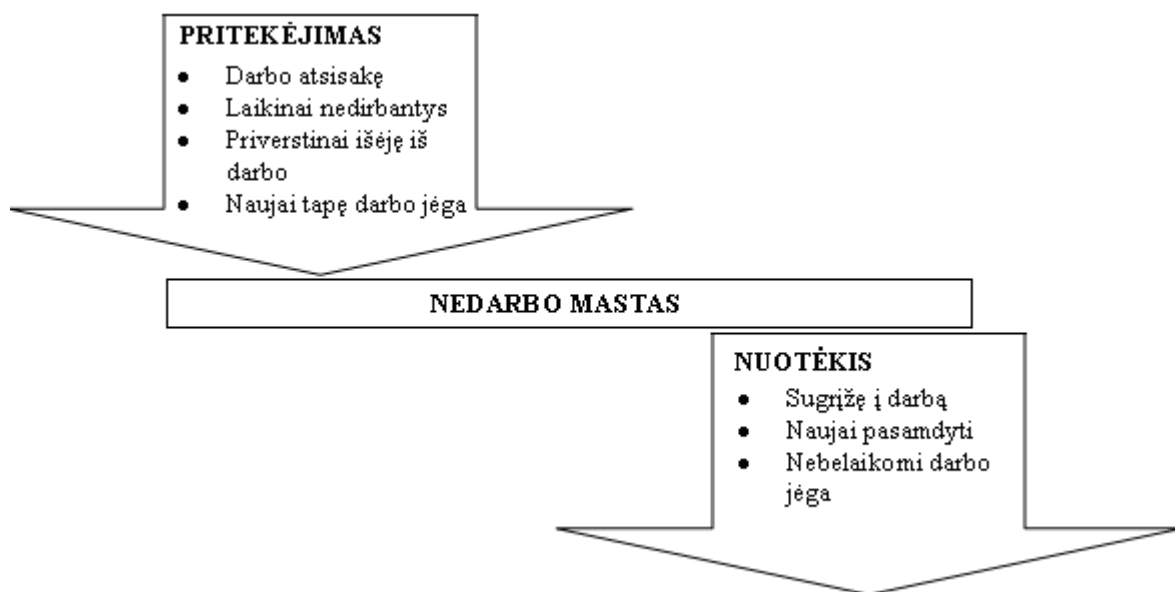
*Nedarbo lygis* – ekonominis rodiklis, rodantis, kokia darbo jėgos dalis yra neužimta; tai asmenų, norinčių ir galinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais (darbo jėga) procentinė išraiška (Martinkus, 1998, p.22). Nedarbo lygis priklauso nuo daugelio

<sup>1</sup> Jakutis, A. Ir kt. Ekonomikos teorija. Vilnius: Eugrimas, 2005. – 227 p.

priežasčių, tačiau svarbiausias galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes (Lukaševičius, 2000, p.73-74):

- *ekonominiai ir administraciniai aplinkos veiksniai* (mokesčių politika, verslo administravimo tvarka, smulkaus ir vidutinio verslo plėtros sąlygos, verslo aplinkos investicinis patrauklumas, įmonių konkurencinis pajėgumas ir kt.);
- *socialiniai demografiniai faktoriai* (darbo jėgos pasiskirstymas pagal lytį, amžių, šeimyninę padėtį, išsilavinimą, profesiją, polinkį verslui, savarankišką veiklą, taip pat Vyriausybės vykdomą švietimo politiką, įgyvendinamos socialinės programos ir kt.).

Nedarbo mastas panašus į vandens baseiną: jis kyla, kai pritekėjimas (t.y. nauji bedarbiai) viršija nuotėkį (t.y. žmones, gaunančius darbą), kaip pavaizduota 4 pav.



Šaltinis: sudaryta pagal Martinkus; Sakalas, 1998, p.86

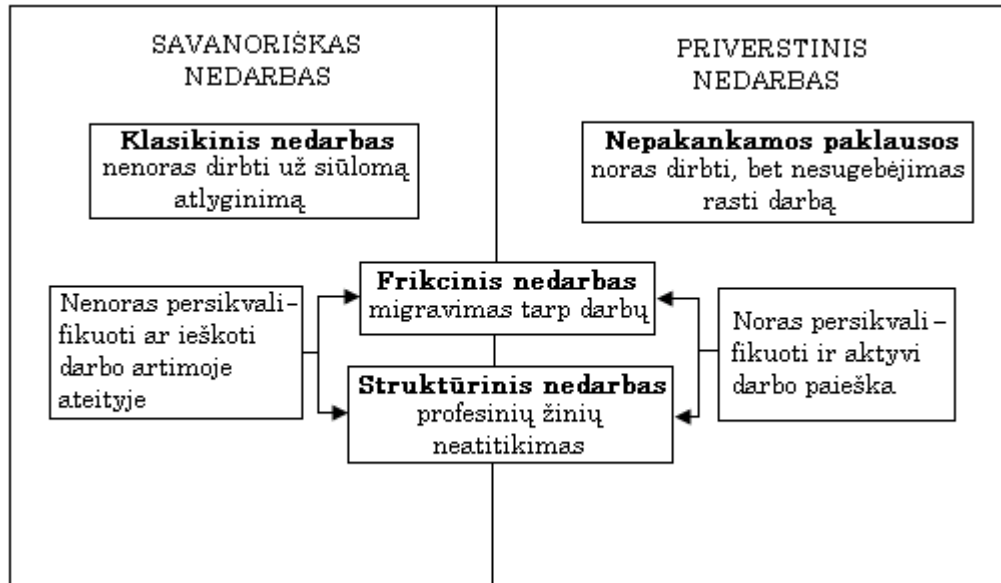
4 pav. Nedarbo srautas

Nedarbo pritekėjimo srautas susidaro iš įvairių šaltinių. Dirbantieji tampa bedarbiais, ieškodami kito darbo, jo atsisakę arba atleisti laikinai, taip pat išėję iš darbo priverstinai. Nedarbo mastai padidėja ir dėl žmonių, ieškančių darbo pirmą kartą. Nedarbo nuotėkio srautas susidaro, kai vieni asmenys grįžta į ankstesnes darbo vietas, kiti pasamdomi dirbti naujai, tretieji – sulaukia pensinio amžiaus arba, ilgai ieškoję darbo, jo neradę, nusivilia, ir jau niekada nebedirba.

Nedarbas pasireiškia dėl skirtingų priežasčių, todėl ekonomikos mokslininkų nuomone jis skirstomas į keturis tipus – tekamąjį (migracinį, frikcinį), sezoninį, struktūrinį ir ciklinį nedarbą.

Mokslininkai Nellis, Parker (2004) ekonominėje analizėje skiria nedarbą, atsirandantį laisva

valia (savanoriškas nedarbas), ir priverstinį nedarbą (žr. 5 pav.). Pirmasis pasireiškia tuomet, kai laisvos darbo vietos nepritraukia nedirbančių žmonių dėl juos nepatenkinančio (per žemo) darbo užmokesčio lygio, antrasis - kai nedirbantis žmogus sutinka su esamu atlyginimo dydžiu, bet negali rasti paties darbo (darbo vietos).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal Nellis; Parker; David, 2004

#### 5 pav. Nedarbo tipai

*Trumpalaikis nedarbas* – nedarbas, kuris trunka trumpiau nei metus.

*Ilgalaikis nedarbas* – nedarbas, kurio trukmė – metai ir daugiau. Dėl šio nedarbo visuomenė patiria daugiausiai nuostolių. Jo atsiradimą lemia struktūriniai nedarbo pokyčiai, o kartais ir asmeniniai žmonių sprendimai, taip pat jaunimo profesinio parengimo ir ekonomikos poreikių neatitikimas, neigiamos darbdavių nuostatos priimančios į darbą ilgalaikius bedarbius ir kt.<sup>2</sup>

*Tekamasis (migracinis, frikcinis) nedarbas* – nedarbo forma, atsirandanti gyventojams savanoriškai keičiant gyvenamąją vietą ir profesiją, atleidus ir ieškant naujo darbo, pirmą kartą atėjus į darbo rinką. Taigi jis atsiranda esant normaliai darbo jėgos apyvartai ir yra neišvengiamas, netgi tam tikru mastu pageidautinas (Rakauskienė, 2004, p.510).

Pageidautinas dėl to, kad žmonės, atsiradę „tarp darbų“ savo valia, pereina iš menkai apmokamo ir žemo produktyvumo darbo į geriau apmokamą, produktyvesnį darbą. Tokia situacija lydima racionalių darbo išteklių pasiskirstymu, žmonių pajamų padidėjimu, nacionalinio produkto apimties išaugimu. Praktiškai šis nedarbo tipas egzistuoja nuolat.

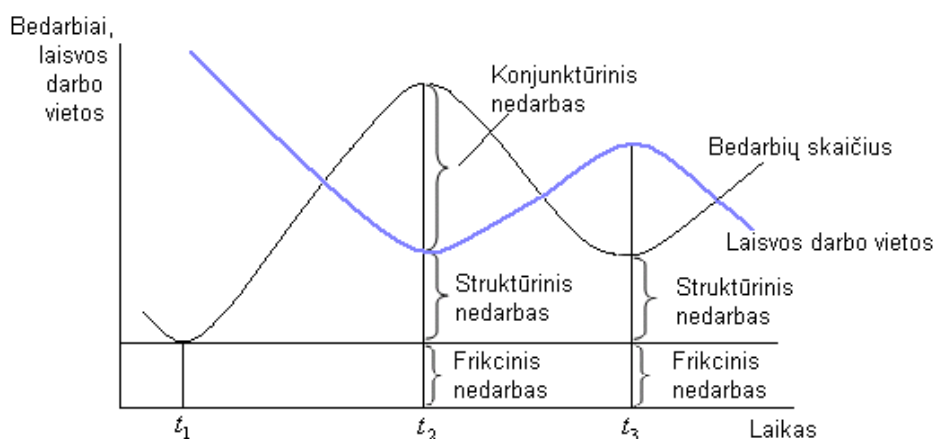
<sup>2</sup> Rakauskienė O. G. Valstybės ekonominė politika (fiskalinė, užsienio prekybos ir socialinė politika): monografija – Vilnius: MRU Leidybos centras, 2006. – 510 p. – ISBN 9955-19-032-9

*Struktūrinis nedarbas* – nedarbo forma, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros (profesijos, kvalifikacijos ar teritoriniu atžvilgiu)<sup>3</sup>.

Anot A. Lindbeck (1999), struktūrinis nedarbas susidaro tuomet, kai institucijų vaidmuo (įskaitant privačias ir valstybines), teisinė sistema, demografinė šalies politika nukreipiama siekiant vieno tikslo – ekonominio augimo, todėl susidaro tokia padėtis, jog keičiantis gaminamos produkcijos nomenklatūrai ir technologijai, t.y. mokslo ir technikos pažangos sąlygoms, sparčiai progresuojant technologiniams procesams, dalis darbuotojų ima nebeatitikti techninio lygio.

“*Ciklinis nedarbas* – tai nedarbas, kurį sąlygoja ekonominio aktyvumo svyravimai. Ciklinį nedarbą sukelia tokia ūkinės veiklos ciklo fazė, kuriai būdingas visuminių (bendrųjų) išlaidų nepakankamumas. Tai gamybos mažinimo ir nuosmukio laikotarpis, kai visuminė paklausa prekėms ir paslaugoms mažėja, krinta užimtumas ir nedarbas didėja” (Jakutis, A. ir kt., 2005).

Kadangi ciklinį nedarbą galima sumažinti, pavyzdžiui, skatinančiomis makroekonomikos politikos priemonėmis, nesukeliant didesnės infliacijos, manoma, kad šio nedarbo tipo lengviausia išvengti.



Šaltinis: Sesselmeier; Blauermel, 1997, p.110

6 pav. Nedarbo tipai

*Natūralus nedarbo lygis (NAIRU – non accelerating inflation rate of unemployment)* – tai nedarbo lygis, susidarantis esant stabiliam infliacijos lygiui, ir šiomis sąlygomis gaminant potencialųjį bendrąjį nacionalinį produktą. Šis nedarbo lygis dar kitaip apibrėžiamas, kaip nedidinantis infliacijos nedarbo lygis (Chamberlin, G., Yuech, L., 2006)

Natūralus nedarbo lygis susidaro tuomet, kai darbo rinkoje susilygina darbo pasiūla ir paklausa. Ekonomistai Hardwick, Khan, Langmead (1994) anksčiau išanalizuotus nedarbo tipus

<sup>3</sup> Snieška, V. ir kt. Makroekonomika. Kaunas: Technologija, 2005. – 398 p.

apibendrintai vadina kaip natūraliuoju nedarbu ir jo sampratą sieja su:

- paieškos sukeltas nedarbas;
- struktūrinis nedarbas;
- sezoninis nedarbas;
- likutinis nedarbas.

Kitų mokslininkų teigimu, natūralaus nedarbo priežastis galima nustatyti pagal priežastis, sukeliančias tekamąjį ir struktūrinį nedarbą. Tekamojo nedarbo priežastys: atsiranda dėl laiko, reikalingo darbo paieškai; dėl draudimo sistemos dosnumo; informacijos bedarbiams pateikimo ir pan. Struktūrinio nedarbo priežastys: šalies ūkyje vykstantys struktūriniai pokyčiai, mažas darbo jėgos teritorinis, kvalifikacinis, profesinis mobilumas ir pan.

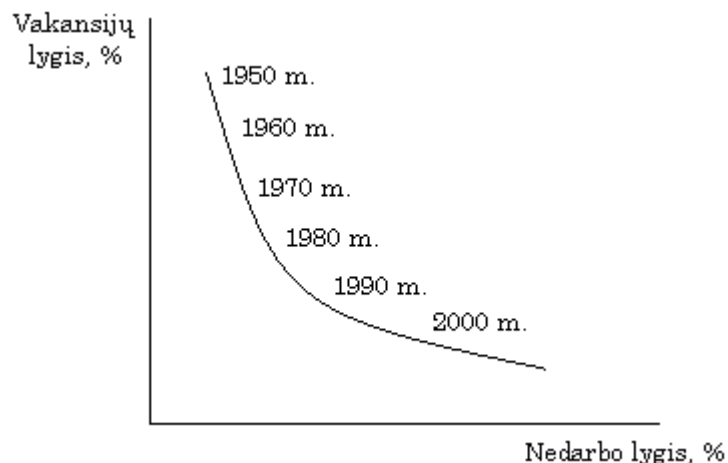
Anot McConnell, Brue (1996), natūralaus nedarbo lygio koncepciją galima nagrinėti dviem atžvilgiais:

- *neautomatinis*, t.y. funkcionuojančioje ekonomikoje esantis nedarbo lygis nėra visada lygus natūraliam nedarbo lygiui. Jis gali būti aukštesnis už natūralų nedarbo lygį arba žemesnis;
- *kintamas*, t.y. natūralus nedarbo lygis nėra fiksuotas dydis, o kinta priklausomai nuo demografinių pokyčių, nuo pokyčių, vykstančių visuomenės nuostatose, papročiuose ir pan.

Nustatyti tikslų nedarbo lygį yra labai sunku arba beveik neįmanoma. Nedarbo lygio iškraipymai pagal M.Parkin (1990) gali būti dėl trijų priežasčių:

- *Nerealios algos tikėjimasis*. Jei kažkas nori darbo, bet tik už žymiai didesnę atlyginimą, nei gali gauti, tai nėra prasmės jo skaičiuoti kaip bedarbį. Reiškia, skaičiuojant nedarbo lygį jis realiai būtų mažesnis. Kiek sumažėtų nežinoma.
- *Nusivylę darbuotojai*. Tai žmonės, kurie neturi darbo, norėtų dirbti, bet nustojo ieškoti. Šie darbuotojai nėra skaičiuojami kaip bedarbiai. Pridėjus nusivylusių darbuotojų skaičių prie bedarbių, nedarbo lygis išaugtų.
- *Užimti ne visą darbo dieną*. Šie darbuotojai yra skaičiuojami kaip dirbantys. Bet dauguma jų gali ir ieško darbo visai darbo dienai. Nedarbo lygis neatvaizduoja šio elemento.

Žemiau pateiktame 7 pav. pavaizduota Beverdžio kreivė, kuri parodo nedarbo lygio (gulsčioji ašis) ir vakansijų lygio (statmenoji ašis) priklausomybę. Esant veiksmingam darbo jėgos pasiūlos ir paklausos susiderinimo procesui, laisvos darbo vietos greitai užimamos, o Beverdžio kreivė artėja prie koordinatų pradžios. Esant žemam vakansijų lygiui ir aukštam nedarbo lygiui Beverdžio kreivė tolsta nuo koordinatų pradžios. Ši kreivė gali būti sudėtingos laužtinės formos, jei nedarbo ir vakansijų lygiai kinta intensyviai ir netolygiai.



Šaltinis: Snieška ir kt., 2006, p.436

7 pav. Beverdžio kreivės teorinis modelis

Apibendrinant galima teigti, kad dažniausiai ekonominėje literatūroje išskiriami trys nedarbo tipai: tekamasis, struktūrinis, sezoninis ir ciklinis. Paprastai nedarbo tipai skirstomi priklausomai nuo nedarbo atsiradimo priežasčių. Tačiau surasti takoskyrą tarp atskirų nedarbo rūšių yra gana sunku dėl daugybinio nedarbo kategorijos interpretavimo.

#### 1.4. Užimtumo ir darbo rinkos reguliavimo politika integracijos į ES sąlygomis

Racionalus arba efektyvus užimtumas, nacionaliniu mastu išreiškiamas pasiektais ekonominiais ir socialiniais rezultatais (darbo našumo lygiu, nacionaliniu produktu, vidutiniškai tenkančiu vienam gyventojui, vidutine gyvenimo trukme ir kitais panašiais rodikliais). Efektyvus užimtumas galimas tik normaliai funkcionuojant darbo rinkos mechanizmui. Siekti efektyvaus užimtumo pirmiausia yra ūkio subjektų uždavinys; valstybės uždavinys – sudaryti jiems palankias veiklos sąlygas. Susieti šias grandis į vientisą sistemą padeda darbo rinka ir valstybės darbo rinkos politika, kaip užimtumo politikos sudedamoji dalis (Navickas, V., 2004).

Pasak Daminavičiaus (1998) užimtumo sąvoka siejama su darbine asmenų veikla siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, ir suteikianti uždarbį (darbo pajamas). Ekonominėje literatūroje pateikiamos įvairios užimtumo teorinės interpretuotės, tačiau tiksliausiai šią sąvoką formuluoja B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005), pabrėždami „Užimtumas – tai teisėta darbingo amžiaus asmenų darbinė veikla, paremta ekonominiais ir teisiniais žmonių, dalyvaujančių vertės kūrimo procese, santykiais, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius bei suteikianti pajamas, o kartu atspindinti bendrą šalies ekonominę būklę“. Taip gyventojų užimtumas apibrėžiamas

kaip makroekonominė kategorija, siejama su darbingo amžiaus asmenų veikla kuriant vertybes, išskirianti darbo užmokesčio reikšmingumą, papildyta ekonominiais teisiniais santykiais.

*Visiškas užimtumas* – ekonomikos situacija, kai nedarbo lygis yra kuo žemiausio lygio ir nesąlygoja infliacijos padidėjimo; tai maksimalus gyventojų (darbo išteklių) ekonominio panaudojimo lygis<sup>1</sup>. Taigi, visišką gyventojų užimtumą nereiškia, kad turi būti užimti visi darbingi šalies gyventojai. Demokratinėje visuomenėje tokio užimtumo negali būti, nes darbas yra laisvas ir žmogus, turintis legalų pragyvenimo šaltinį, turi teisę pasirinkti – dirbti ar nedirbti.

Kitai sakant, visišką užimtumą yra sąvoka, apibūdinanti šalies ekonomikos būklę, kai nėra nedirbančių ne savo valia. Praktiškai tokia būseną nerealai. Dėl darbo išteklių kaitos ir dėl to, kad žmonės kurį laiką nedirba, ieškodami ir rinkdamiesi naują darbą, taip pat dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių – darbo vietų sumažėjimo, mažėjant kai kurių profesijų paklausai, – visuomet neišvengiamai esama daugiau ar mažiau bedarbių. Dėl minėtų priežasčių žmonės priversti pereiti į naują darbą tose srityse, kurios plečiasi ir stiprėja. Todėl būtų tikslinga apibrėžti taip: visišką užimtumą pasiekiamas tada, kada registruotų bedarbių skaičius atitinka laisvų darbo vietų skaičių. Tačiau ir šitoks apibūdinimas nėra visiškai tikslus, nes tam tikrų žmonių grupės nesiregistruoja kaip bedarbiai, jei darbo vieta, kuri yra laisva, nežada jiems nieko gero, nors tie žmonės iš esmės ir nori dirbti.

*Prislėgto nedarbo* turinį formuoja nusivylę, norintys dirbti, tačiau nebesitikintys surasti darbo asmenys. Tokie asmenys neįtraukiami nei į darbo išteklių, nei į bedarbių kategoriją, o tai sąlygoja statistinį nedarbo sumažėjimą.

*Šešėlinis, arba netikras, nedarbas* yra sąlygojamas asmenų noro nuslėpti neoficialiai gaunamas pajamas ar su nedarbu susijusias išmokas. Jis taip pat realiai didina oficialųjį nedarbo lygį.

*Paslėptas, arba dalinis, nedarbas* – tai ne visos darbo dienos ar savaitės darbas, dažnai išreikštas žemesnės kvalifikacijos nei asmens turima panaudojimu. Nevisiškai užimtus asmenis statistika priskiria prie užimtųjų, kaip dirbančiuosius pagal lanksčias užimtumo sąlygas, ir taip sumažina realų nedarbo lygį<sup>2</sup>.

Ekonomistai išskiria keletą pagrindinių faktorių, įtakančių užimtumo lygio kaitą šalyje, šie faktoriai skirstomi į: demografinius, geografinius, ekonominius, socialinius ir elgsenos. Visi šie faktoriai veikia tiek paties užimtumo lygio pokyčius, tiek sąveikauja tarpusavyje. Šių faktorių sąveika pavaizduota 8 pav.

Skiriama vidinis ir išorinis darbo rinkų lankstumas. Vidinis lankstumas apima apmokymą, darbo organizavimą, darbo laiką, pramoninių santykių sistemą, o išorinis – priėmimo į darbą ir atleidimo iš

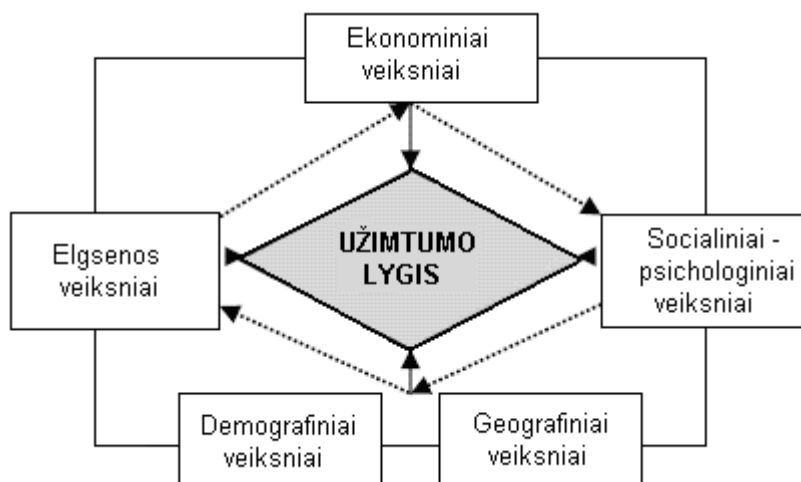
<sup>1</sup> Martinkus, B. ir kt. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija, 2003. – 82 p.

<sup>2</sup> Beržinskienė, D. Inžinerinė ekonomika: mokslo darbai - Kaunas: Technologija, 2005. - URL: <http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/meniu.asp>>



darbo taisyklės, taip pat geografinį profesinį judėjimą, o tai daro įtaką regioniniams nedarbo tolygumams.

Dėl makroekonomikos politikos tikslų vyriausybės nustato visišką užimtumą, kai leistinas tam tikras nedarbo lygis, nes neįmanoma aprūpinti darbo vietomis visų norinčių dirbti. Valstybinė darbo rinkos politika taikomomis priemonėmis mažina nedarbo lygį ir trukmę bei socialiai apsaugo bedarbius. Visas problemos sudėtingumas yra tai, kad socialinių tikslų realizavimas neturi riboti ekonominės pažangos, o ekonominiai tikslai – ignoruoti socialinių.



Šaltinis: Beržinskienė, 2005: No.4

8 pav. **Faktoriai, įtakoiantys gyventojų užimtumo lygį**

Svarbiausios darbo rinkos valstybinio reguliavimo kryptys yra darbo užmokesčio reguliavimas, užimtumo reguliavimas, darbo režimo ir sąlygų reguliavimas.

Pagal Navicką (2004) darbo rinkos valstybinio reguliavimo priemonės analizuojamos remiantis įvairiais kriterijais:

- *Poveikio krypties.* Priemonės, didinančios (mažinančios) darbo pasiūlą arba paklausą, priemonės keičiančios pasiūlos ir paklausos struktūrą ir pan.
- *Poveikio formos.* Tiesioginės ir netiesioginės (naujų darbo vietų steigimas ir profesinis bedarbių mokymas).
- *Poveikio pobūdžio.* Išskiriamos stimuliuojančios ir ribojančios, draudžiamosios ir ginamosios.
- *Turinio.* Ekonominės ir administracinės arba jų derinys (ekonominės – viešieji darbai, parama savarankiškam verslui; administracinės).
- *Poveikio lygio.* Bendravalstybinės, regioninės, šakinės ir firmos viduje.

- *Finansavimo šaltinių.* Biudžetinės, nebiudžetinės, užimtumo fondo, komercinių organizacijų.

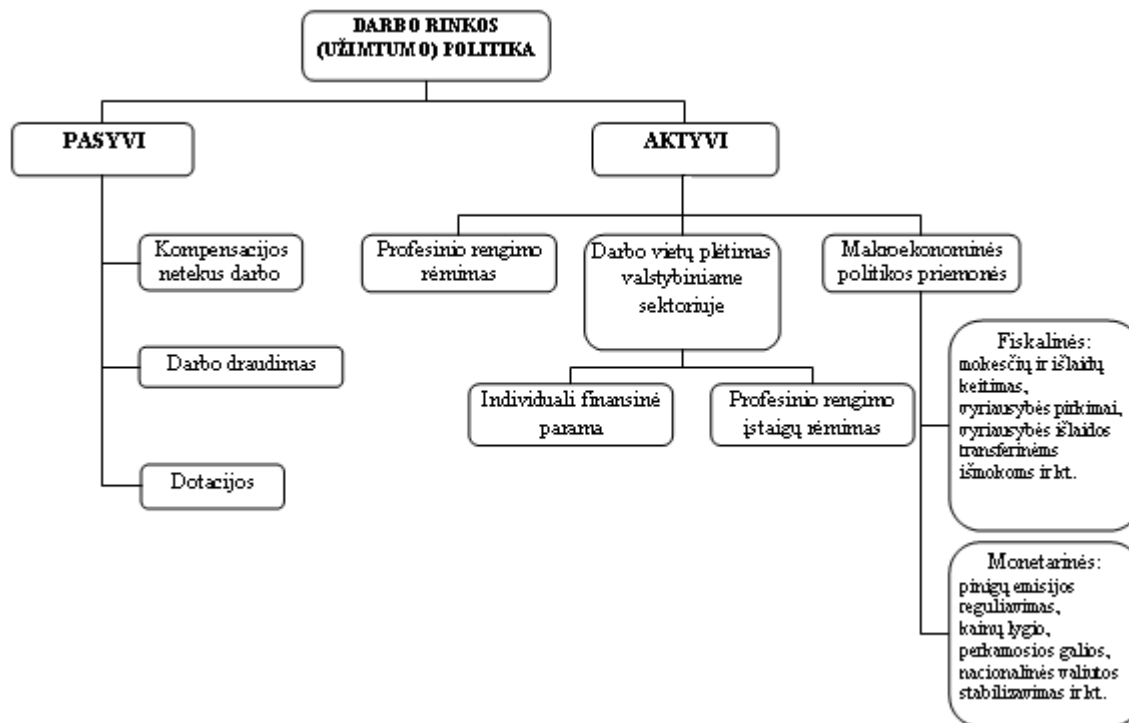
Makroekonominių priemonių pagalba valstybė stengiasi padidinti agreguotą paklausą gėrybėms bei paslaugoms: mažinant mokesčius; didinant biudžetinius užsakymus; mažinant palūkanų normą; didinant pinigų emisiją. Visos šios priemonės dar vadinamos globaline emisija, jų tikslas – didinant agreguotą paklausą, didinti paklausą darbo jėgai ir tuo pačiu mažinti nedarbą.

Valstybės politiką darbo rinkoje galima traktuoti plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme darbo rinkos politika yra globalinės užimtumo problemos dalis. Siaurąja prasme apibrėžiant valstybės darbo rinkos politiką skiriami du jos aspektai: pasyvi ir aktyvi politika, pavaizduota 9 pav.

- *Pasyvi darbo rinkos politika* – valstybės priemonių pagalba reguliuojamas kompensacinis mechanizmas: dirbančiųjų draudimas nuo nedarbo, nedarbo pašalpos nustatymas bei mokėjimas bedarbiui ir jo šeimai;
- *Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės* – tarpininkavimas susirandant naujas darbo vietas, profesinis mokymas, naujų darbo vietų steigimas socialiai remtiniams asmenims, viešųjų darbų organizavimas. Šių priemonių pagalba įgyvendinamas aktyvios darbo rinkos politikos tikslas – suteikti bedarbiams laikino užimtumo galimybes, sudaryti sąlygas įgyti būtinos darbinės patirties, padėti palaikyti esamą kvalifikaciją ar įgyti naują darbo rinkoje paklausią profesiją.

Bendrosios ekonominės priemonės yra pajėgios sąlygoti užimtumo plėtros galimybes, o galimybių įsisavinimo lygis priklauso nuo pačių darbo ieškančių asmenų gebėjimų. Į gebėjimų palaikymą bei ugdymą nukreipta aktyvių darbo rinkos priemonių sistema. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių veiksmai turi apsaugoti dirbančiuosius nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo lygį, reguliuojant darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykį. Šie tikslai realizuojami per užimtumo tarnybas, todėl „darbo rinkos politikos rezultatyvumas glaudžiai susijęs su užimtumo tarnybų veiklos efektyvumu“ (Martinkus, B.; Beržinskienė, D., 2005).

Darbo rinkos aktyvi politika dažniausiai diferencijuojama atsižvelgiant į atskiras gyventojų grupes, kurių padėtis darbo rinkoje yra ypač nepalanki. Prie tokių grupių priskiriamas ir jaunimas.



Šaltinis: sudaryta pagal Kinderis, 2004, p.59

### 9 pav. Darbo rinkos politikos sritys ir priemonės

Pasak Navicko (2004), protinga darbo rinkos politika turi derinti du kriterijus: turi būti efektyvi ir socialiai teisinga. Socialinis užimtumo problemos aspektas yra jos orientacija į žmogų, į jo interesus ir poreikius darbo rinkoje. Autorius išskiria keturis socialinius užimtumo aspektus:

- Neatskiriamas užimtumo ryšys su pagrindine konstitucine piliečių teise – teise į darbą;
- Lemiamas užimtumo veiksnys užtikrinant tinkamą žmonių gyvenimo lygį;
- Naujos darbinės orientacijos, kuri yra atskiro žmogaus ir visuomenės gerovės augimo pagrindas, ugdymas;
- Darbinėje veikloje tobulėja žmogus kaip asmenybė, atsiskleidžia ir vystosi profesiniai sugebėjimai.

Apibendrinant galima teigti, kad praktikoje nėra universalių receptų efektyviai užimtumo politikai paruošti. Net atskirų priemonių naudojimas gali būti efektyvus vienoje šalyje ir visai neduoti jokių rezultatų kitoje šalyje. Todėl ruošiant užimtumo programą atskiroje konkrečioje šalyje, pirmiausiai reikia įvertinti tos šalies darbo rinkos situaciją ir bendrą ekonominę situaciją bei jos keitimosi tendencijas. Užimtumo politika negali būti atskirta nuo šalies ekonominės (ūkio vystymosi) politikos, tai yra dvi neatskiriamos šalies ūkio vystymosi dalys, todėl jų ruošimas ir realizavimas turi būti vykdomas lygiagrečiai.

### **1.5. Jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos**

Pastaraisiais metais jaunimo problemos darbo rinkoje tapo vienas iš svarbiausių ekonominių, socialinių, psichologinių tyrinėjimo objektų (Čėsnaite, Gruževskis, 2001; Pocius, 2003). Šie tyrimai svarbūs kuriant ir tobulinant priemones, kurios padeda mažinti jaunimo nedarbą. Nedarbas yra žmogaus, ypač jauno, asmenybės plėtros, jo integracijos į socialinį-ekonominį gyvenimą stabdys.

Sėkmingai jaunimo integracijai į darbo rinką užtikrinti reikalingas kompleksinis egzistuojančių problemų darbo rinkoje sprendimas. Pirmiausia reikia didinti jaunimo sąmoningumą darbo rinkos atžvilgiu, motyvaciją siekti paklausios profesijos įgijimo ir padedančio efektyviai integruotis į darbo rinką išsilavinimo.

Jaunimo nedarbo problemas padeda spręsti efektyvus *bendrasis lavinimas*. Tai yra ir žmogiškųjų išteklių plėtros pagrindas. Aukštesnis bendrasis išsilavinimas užtikrina besimokantiems didesnes profesinio išsilavinimo galimybes, platesnes mokymosi perspektyvas ir sąlygoja bendrųjų kvalifikacijų (racionali veikla, kūrybiškumas, komunikabilumas, verslumas ir kt.) įgijimą. Nuo bendrojo žmogaus išsilavinimo priklauso jo kultūrinė ir visuomeninė vertė, socialinė karjera ir pripažinimas.

Didelė dalis jaunimo yra mažai informuota apie padėtį Lietuvos ir savo miesto/rajo darbo rinkoje. Taip pat ir bendrojo lavinimo mokyklų programose nėra numatytas moksleivių informavimas apie padėtį darbo rinkoje, nedarbo problemas, įsidarbinimą ir pan. Todėl svarbu dar mokykloje ugdyti gebėjimus prisitaikyti nuolat kintančioje darbo rinkoje, supažindinti mokinius su pokyčiais ir problemomis darbo rinkoje, su verslo vadybos, ekonomikos pagrindais.

Vykstant techninei ir technologinei pažangai, darbuotojų kvalifikacijos struktūros požiūriu vis didesnę reikšmę įgyja universalūs, bendrieji asmeninio pobūdžio mokėjimai ir įgūdžiai. Darbdaviams ypač svarbios yra ir asmeninės bei moralinės jauno darbuotojo savybės. Darbdaviai ypač vertina jaunų žmonių atsakingumą, atidumą ir savarankiškumą. Taigi siekiant tobulinti darbo jėgos pasiūlą ir žmogiškųjų išteklių potencialą, svarbu aktyviau ugdyti jaunimo kūrybiškumą, organizuotumą,

komunikabilumą, savarankiškumą, nuolatinio mokymosi poreikį, atsakomybės jausmą ir kt., orientuoti jauną žmogų į dorą ir sąžiningą darbą.

Įgyti paklausią specialybę, efektyviai integruotis į darbo rinką gali padėti *profesinis informavimas, orientavimas ir konsultavimas*. Jaunimui labai menką įtaką renkantis profesiją turi profesinio konsultavimo specialistai. Nors šiuo metu Lietuvoje yra nemažai daroma tobulinant profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemą, didinant šių paslaugų prieinamumą, jaunimas nėra motyvuotas naudotis šiomis paslaugomis. Todėl svarbu kuo plačiau panaudoti vietos specialistų profesinį pajėgumą ryšiams su jaunimu, darbo rinkos partneriais stiprinti. Tikimasi, kad „profesiniam orientavimui, visų pirma – nekvalifikuotam jaunimui, padės įvedama supažindinimo su profesijomis programa” (Ieškantiesiems darbo – naujos paramos priemonės, 2006). Kad profesinio konsultavimo veikla būtų efektyvi, ją būtina koordinuoti, suvienijant visas šioje srityje dirbančias institucijas.

Naujų informacinių technologijų diegimas, smulkiojo ir vidutinio verslo plėtojimas reikalauja atitinkamos profesinės kompetencijos. Todėl ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas informacinio raštingumo ugdymui ir profesinio rengimo, mokslo bei studijų paslaugoms.

Svarbus yra *pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimas*. Naujų technologijų atsiradimas, pokyčiai pramonės ir verslo srityse reikalauja įvairialypio išsilavinimo, gerų darbo įgūdžių. Kiekvienas darbdavys suinteresuotas turėti išsilavinusius, aukštos kvalifikacijos darbuotojus. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra naudingos tol, kol jos sąlygoja efektyvią veiklą darbo rinkoje. Darbdaviai vertina darbo jėgos produktyvumą siūlydami aukščiausią darbo užmokestį tam, kuris įgyja didžiausią žmogiškąjį kapitalą<sup>1</sup>.

Išsimokslinimas ir aukšta kvalifikacija yra esminiai veiksniai, lemiantys darbo našumą ir ilgalaikę ekonomikos plėtrą bei socialinę pažangą (Mrazauskienė, Kazlauskienė, 2002, p.53). Turintis tinkamą profesinį paruošimą jaunas žmogus gali ilgesniam laikui užsitikrinti užimtumą ir pakankamas pajamas.

Profesinis rengimas labiausiai iš visų švietimo rūšių susaistytas su darbo rinkos kaita ir jos poreikiais. Tačiau Lietuvoje kol kas nėra informacinės sistemos, kurioje būtų integruoti iš švietimo sistemos, Darbo biržos ir darbdavių gaunami duomenys.

Pasak Čėsnaitės ir Gruževskio (2001) nors besimokančiųjų skaičius sparčiai didėja, Lietuvoje egzistuoja mokymosi prieinamumo problema. Šeimos, kurių pajamos yra žemos, švietimui skiria mažai lėšų. Vaikai negali įstoti ir įgyti aukštesnio išsilavinimo. Tą patvirtina ir šalyje atliktas tyrimas: dėl sunkios finansinės padėties nesimoko 29,4 % 15-29 metų amžiaus asmenų. Taip jauni žmonės

<sup>1</sup> McConnell C. R.; Brue, S. L. Microeconomics: principles, problems and policies. - New York etc: McGraw-Hill. -1996. – 324 p.

patenka į menką profesinį pasirengimą turinčių ar nekvalifikuotų asmenų grupę ir sunkiai integruojasi į darbo rinką. Šiai problemai spręsti būtų galima įsteigti fondus, teikiančius tikslinę finansinę paramą (apmokėjimas už studijas, stipendijų skyrimas ir pan.). Pasinaudojęs tokio fondo parama jaunuolis tam tikram laikui grįžtų į savo rajoną, jeigu jame būtų galima įsidarbinti. Taip būtų išspręsta ir specialistų trūkumo regionuose problema.

Esamos savivaldybių, darbo biržų, verslo informacijos centrų, verslo inkubatorių ir kt. paslaugos ir pagalba verslui yra svarbios. Tačiau jos yra nepakankamos ir nepritaikytos jaunimui, nes orientuotos į tuos, kurie jau turi suformulavę verslo idėją ir asmeninius užimtumo bei veiklos siekius. Verslumas, vadybiniai įgūdžiai, pilietiškumas, gebėjimas įvertinti riziką bei gebėjimas planuoti savo laiką - tai savybės, kurių reikia, tačiau jos Lietuvos aukštosiose mokyklose arba visai neugdomos, arba nepakankamai ugdomos.

Tai parodė Lietuvos studentų sąjungos (LSS)<sup>2</sup> bei Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacijos (VVDK)<sup>3</sup> įgyvendinto projekto "Lietuvos aukštųjų mokyklų ir verslo bendradarbiavimas – verslaus jaunimo ugdymui" metu atlikti tyrimai. Verslumą kaip reikalingą, bet aukštosiose mokyklose neugdomą ar nepakankamai ugdomą gebėjimą įvardijo didžioji dalis respondentų (studentų – 88,2 %, dėstytojų – 75 %, verslininkų – 77 %).

*Jaunimo verslumo plėtotei* Lietuvoje buvo įsteigti jaunimo verslumo centrai<sup>4</sup> – tai viešosios įstaigos Nacionalinės plėtros institutas skyriai Anykščiuose, Mažeikiuose, Tauragėje ir Zarasuose. Jie veikia nuo 2006 m. rugpjūčio. Centrai veikloje taiko parengtą jaunimo verslumo plėtros metodiką ir dirba pagal sukurtas darbo programas (Nacionalinės plėtros institutas, 2006).

Jaunimo verslumo centrų veiklos principai:

- orientacija į vietos bendruomenės vertybių ir galimybių išnaudojimą, teigiamą įtaką vietos ekonomikai;
- veiklos jėga – pagalba tapti aktyviu, įgyti motyvacijos veikti;
- patrauklumas jaunimui – patraukli pagalbos metodika, draugiškas personalas ir aplinka;
- asmeninis verslumas – tai savybė, kuri nebūtinai reiškia verslo įmonės įsteigimą, o apskritai buvimą aktyviu kuriant pagal savo įsivaizdavimą ir siekiant įgyvendinti tikslus;
- erdvė susitikti ir suvokti savo siekius – jaunimas čia gali ateiti, susitikti su kitais jaunais žmonėmis ir padedant specialistams suvokti savo norus.

<sup>2</sup> Lietuvos studentų sąjunga. URL: <http://www.lss.lt/> [žiūrėta 2008 10 12]

<sup>3</sup> Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacija. – URL : <http://www.vvdk.lt/ApieVVDK/tabid/63/Default.aspx> [žiūrėta 2008 11 04]

<sup>4</sup> Jaunimo verslumo centras. URL: <http://www.verslumocentras.lt/lt/istorija> [žiūrėta 2008 10 12]

Svarbiausios Jaunimo verslumo centrų valdymo funkcijos yra viešinimo, veiklos finansavimo ir žmonių išteklių valdymo. Remiantis Nacionalinės plėtros instituto informacija<sup>5</sup>, žemiau pateikiami argumentai už jaunimo verslumo plėtotę ES ir Lietuvoje.

*Argumentai už jaunimo verslumo skatinimą ES:*

- Persitvarkymas į žinojimo ir kūrybišką visuomenę ir ekonomiką. Verslumas – vienas pagrindinių 2000 m. išskirtų įgūdžių, būtinų prisitaikyti prie gyvenimo naujomis sąlygomis.
- Europos jaunimo paktas (2005 m.) jaunimo verslumą laiko pagrindiniu užimtumo, integracijos ir socialinės pažangos veiksmu, kurį būtina skatinti.
- Lisabonos strategijos tikslas – iki 2010 m. sukurti konkurencingiausią ir dinamiškiausią pasaulyje žiniomis grindžiamą ekonomiką, sugebančią užtikrinti nuolatinį augimą, daugiau ir geresnių darbo vietų, didesnę socialinę sanglaudą.

*Argumentai už jaunimo verslumo skatinimą<sup>6</sup> Lietuvoje:*

- Jaunimo politikos priemonė, įvardyta LR Vyriausybės programoje;
- Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje, Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 m. ilgalaikėje strategijoje verslumas laikomas vienu pagrindinių subalansuoto ekonomikos augimo ir regionų plėtros veiksnių kartu su žiniomis, kapitalu ir darbo jėga, taip pat ir darbo rinkos politikos priemonė.
- Savivaldybių lygmenyje jaunimo teisių apsauga yra valstybinė (perduota savivaldybėms) funkcija. Todėl kiekviena savivaldybė įgyvendina priemones, orientuotas į darbą su jaunimu priimtinais jaunimui metodais, kurie papildo švietimo, socialinės apsaugos ir kitų sričių veiksmus. Be to, Anykščių, Mažeikių, Tauragės ir Zarasų savivaldybių strateginiuose dokumentuose taip pat numatoma verslo plėtra.

Tikslinga aktyviau remti jaunimo nevyriausybinės organizacijas<sup>7</sup> (NVO), kurios sudaro sąlygas ne tik jaunimo veiklai plėtotis, bet ir labai efektyviai padeda formuoti darbo metu reikalingas savybes. Dalyvaudami NVO, priklausomai nuo jos pobūdžio, jauni žmonės mokosi organizuoti savo veiklą, rengia įvairius dalykinius projektus, bendradarbiauja su socialiniais partneriais ir pan., susipažįsta su įstatymais, verslo aplinka, vietos darbo rinka, tobulina savo žinias ir gebėjimus (Gruževskis, Okunevičiūtė - Neverauskienė, 2003, p.184).

Didelę reikšmę turi *aktyvių darbo rinkos politikos priemonių* tobulinimas. Darbo biržos siūloma įgyti profesija ne visada tenkina jaunimo poreikius ir interesus, todėl tikslinga didinti siūlomų mokymo

<sup>5</sup> VšĮ Nacionalinės plėtros institutas. – URL: <http://www.npi.lt/> [žiūrėta 2008 09 20]

<sup>6</sup> Jaunimo verslumo centrai – gelbėjimosi ratas emigruoti besirengiančiam jaunimui// Lietuvos rytas, 2006, rugsėjo 9d. -URL: <http://www.lrytas.lt/?id=11578081031156178578&view=4> [žiūrėta 2008 09 22]

<sup>7</sup> Jaunimo nevyriausybinių organizacijų. – URL: <http://lux.lcn.lt/apie/jaunimonvo/> [žiūrėta 2008 09 20]

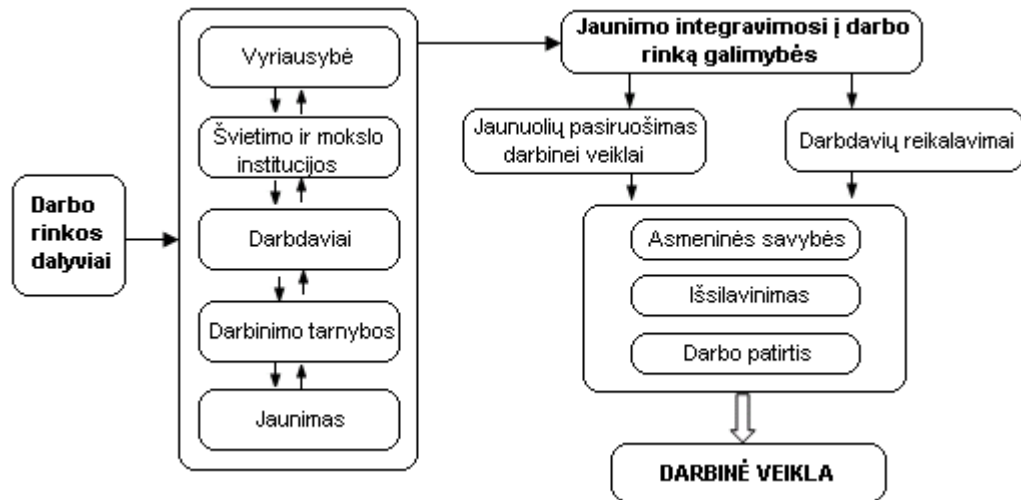
programų įvairovę ir labiau atsižvelgti į asmens interesus. Taip pat tikslinga plėtoti jaunų bedarbių, turinčių profesiją, nukreipimo į kvalifikacijos pagal modulinių mokymų programas, didinti tokių programų įvairovę. Dera pažymėti, kad šiuo metu kvalifikacijos kėlimas yra mažai paplitusi priemonė, numatyta teritorinių darbo biržų profesinio mokymo programose. Mažinant jaunimo nedarbą pagrindinį dėmesį reikia skirti jo profesiniam konsultavimui ir mokymui, tačiau išlieka ir laikinų užimtumo formų svarba. Todėl tobulinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones tikslinga didinti viešųjų darbų įvairovę ir jų patrauklumą jaunimui.

Tikslinga pasinaudoti jaunimo kaip *mobiliausios gyventojų grupės savybe* ir jį paremti. Dalis jaunimo sutiktų įsidarbinti kitame rajone ar mieste. Šiai priemonei įgyvendinti galėtų būti naudojamos Užimtumo fondo, savivaldybių ir pačių darbdavių lėšos. Didinti jaunimo teritorinį mobilumą galėtų aktyviau padėti tarpvalstybinės įdarbinimo sutartys, ypač organizuojant įvairių profesinio rengimo institucijų (tarp jų ir aukštųjų mokyklų) absolventų terminuotą įdarbinimą (praktiką) (Gruževskis, B., 2006, p.186).

10 pav. pateikiamas galimas jaunimo integracijos į darbo rinką modelis.

Kaip matyti pateiktame paveiksle efektyvią jaunimo integraciją į darbo rinką formuoja skirtingi darbo rinkos dalyviai. Vyriausybės veikla pasireiškia tuo, kad ji priima įstatymus, juos papildo, suteikia pagrindą jaunimo užimtumo plėtrai formuoti. Švietimo ir mokslo institucijos užtikrina jaunuolių žmogiškųjų išteklių plėtrą, sėkmingos darbinės veiklos pradžiai reikalingą išsilavinimą. Svarbios yra palankios ir patrauklios ekonominės sąlygos, skatinančios darbdavius dalyvauti darbo jėgos formavimo ir jaunimo įdarbinimo didinimo programose. Darbinimo tarnybų veikla nukreipta į jaunos darbo jėgos galimybių didinimą, kvalifikacijos tobulinimą, jaunimo, ypač bedarbių, motyvacijos darbinei veiklai didinimą ir kt. Savo siekių įgyvendinimu ir sėkmingos karjeros galimybėmis turi būti suinterasuotas ir pats jaunas žmogus (ko ypač trūksta mažai išsilavinusiam jaunimui).





Šaltinis: Sudaryta autorės

10 pav. Galimas jaunimo sėkmingos integracijos į darbo rinką modelis

Visi darbo rinkos dalyviai sąveikauja tarpusavyje, nes tik glaudus bendradarbiavimas užtikrina efektyvią jaunimo integraciją į darbo rinką. Svarbus yra jauno žmogaus pasiruošimas darbinei veiklai ir to pasiruošimo atitikimas darbdavių reikalavimams. Pateiktame modelyje svarbiausi veiksniai, lemiantys sėkmingos jaunų asmenų darbinės veiklos pradžią yra asmeninės savybės, išsilavinimas ir darbo patirtis.

## 1.6. Darbo rinkos segmentai

Darbo rinkos segmentavimo teorijos esmė ta, jog įvykiai darbo rinkoje nėra nagrinėjami iš grynai ekonominių pozicijų, o į analizę įtraukiami ir socialiniai aspektai. Ši teorija pirmiausia stebi įvykius darbo rinkoje, po to bando juos paaiškinti teoriškai. Darbo rinkos segmentavimo idėja yra tai, kad „egzistuoja įėjimo į darbo rinką barjerai, kurie užkerta kelią atskiroms darbuotojų grupėms efektyviai konkuruoti darbo rinkoje“ (Kaufman, 1986, p.246).

Apibendrinami įvairias nuostatas darbo rinkos segmentavimo klausimais, mokslininkai (Matiušaitytė, 2005; Martinkus, Beržinskienė, 2005) išskiria *institucinį*, *radikalų ekonominį*,

*poliarizavimo teorinį, alternatyvių vaidmenų* požiūrius, kurių pagrindu aiškinamos priežastys, sąlygojančios pokyčius darbo rinkoje. Darbo rinkos segmentavimas pateiktas 3 lentelėje.

3 Lentelė. **Darbo rinkos segmentavimas**

<b>Horizontalus segmentavimas</b>				
<b>Požiūrio turinys</b>	<b>Institucinis</b>	<b>Radikalus ekonominis</b>	<b>Poliarizavimo teorinis</b>	<b>Alternatyvių vaidmenų</b>
<i>Pirminė darbo rinka</i>	Mobilumo veiksnys įmonės viduje ir už jos ribų	Griežta biurokratinė kontrolė	Aukštas produktyvumas bei darbuotojų kvalifikacija, didelis darbo užmokestis	Prioritetas alternatyviai kvalifikacijai
<i>Antrinė darbo rinka</i>	Horizontalus mobilumas	Paprasta techninė kontrolė	Žemas produktyvumas ir darbo našumas, mažas darbo užmokestis	Žemi kvalifikacijos reikalavimai
<b>Vertikalus segmentavimas</b>				
<b>Požiūrio turinys</b>	<b>Institucinis</b>	<b>Centruoto segmentavimo įmonėje</b>	<b>Sutarčių teorinis</b>	<b>Eilės koncepcija</b>
<i>Vidinė darbo rinka</i>	Didelis, nelankstus darbo užmokestis, nepriklausantis nuo bendros pusiausvyros darbo rinkoje	Specifinė, būdinga įmonei kvalifikacija	Administraciniai įmonės vidaus santykiai	Aukšto išsilavinimo prioritetas
<i>Išorinė darbo rinka</i>	Nestabilus darbo užmokestis, dažnas nedarbas	Kvalifikacijos įvairovė	Kolektyvinės darbo sutartys	Darbo ryšiai nėra stabilūs

**Šaltinis:** sudaryta pagal Martinkus; Beržinskienė, 2005, p.51

Vienas darbo rinkos segmentavimą aiškinančių požiūrių yra *duali (dviguba) darbo rinka*. Dualios darbo rinkos koncepciją plėtojo Doeringer ir Piore, kurie teigė, kad darbo rinka yra padalinta į du skirtingus segmentus – pirminę ir antrinę darbo rinką. Darbo vietos antrinėje darbo rinkoje yra mažai apmokamos, nedaug papildomų lengvatų, prastos darbo sąlygos, didelė darbuotojų kaita, mažos karjeros galimybės ir dažnai didelė priežiūra. Tuo tarpu pirminė darbo rinka pasižymi priešingomis savybėmis: šioje darbo rinkoje darbas yra pastovus, vyrauja aukštas darbo užmokestis, geros darbo sąlygos, maža darbuotojų kaita (Hoffman, 1986, p.134).

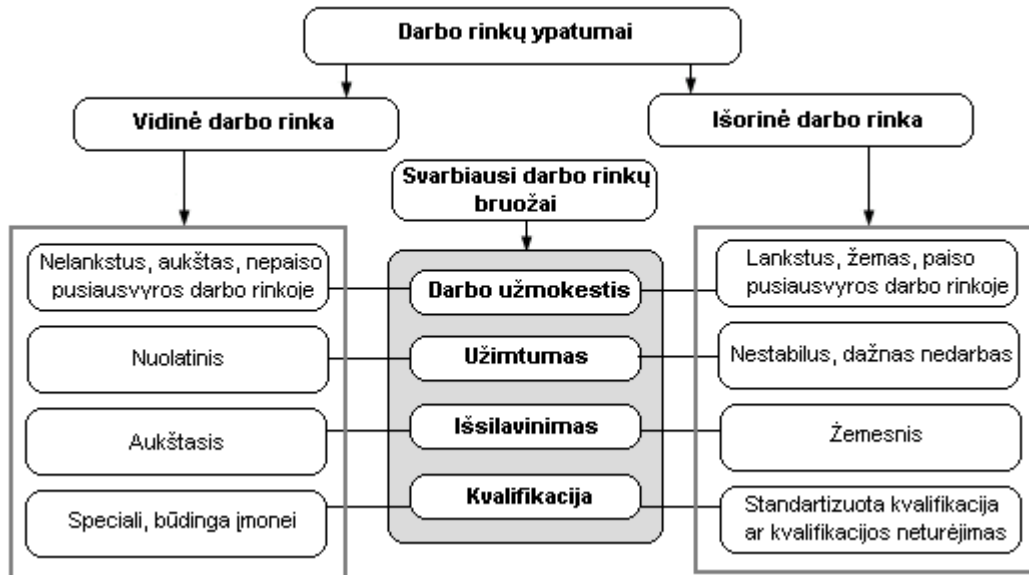
Išskiriami pirminės darbo rinkos *aukštesnysis ir žemesnysis* sluoksniai. Aukštesnysis sluoksnis apima profesionalų ir valdytojų darbo vietas, kurioms priskiriamas aukštas darbo užmokestis ir statusas, didelės paaukštinimo (karjeros) galimybės, bet taip pat aukštas mobilumas ir kaita, kuriais pasižymi antrinis sektorius. Iš kitos pusės, darbuotojai žemesniajame sluoksnyje, palyginus su aukštesniu, gauna mažesnę nei vidutinį darbo užmokestį, turi mažesnes paaukštinimo (karjeros) galimybes ir daugiau griežtų administracinių taisyklių ir procedūrų.

Dėmesio vertas yra *alternatyvių vaidmenų požiūris*, kuris antrajam rinkos segmentui priskiria realiai egzistuojančias problemines darbo rinkos grupes, tarp jų ir jaunimą. Šio požiūrio šalininkai

nagrinėja ne privilegijuojamą, o skriaudžiamą darbuotojų padėtį darbo rinkoje, ieško priežasčių, kodėl antrinė darbo rinka sudaryta iš specifinių darbuotojų grupių (moterų, jaunimo, pagyvenusių asmenų, invalidų, užsieniečių). Specifinės darbuotojų grupės pasižymi žemesniu darbo užmokesčiu, mažesnėmis karjeros galimybėmis, didesne darbo vietų kaita. Šios grupės turi alternatyvius vaidmenis užimtumui, kuriuos gali atlikti netekus darbo. Pavyzdžiui, jauni darbuotojai gali atlikti mokinių ar studentų vaidmenis, nedarbo atveju jie gali pragyventi iš stipendijų, tėvų paramos. Antrinės darbo rinkos atstovai į ją patenka ne nuo jų priklausančių priežasčių, nes jų priskyrimas antrinei darbo rinkai vyksta pagal nuo asmenų neatsiejamas charakteristikas (amžių, lytį, pilietybę).

Alternatyvių vaidmenų požiūris gali paaiškinti vienos iš darbo rinkos probleminių grupių – jaunimo – atsiradimo priežastis. Jauni žmonės turi alternatyvius užimtumui vaidmenis – studentų bei vaikų vaidmenis. Tikėdamiesi, jog šie asmenys turi alternatyvius vaidmenis (nepriklausomai nuo to, ar vaidmenys iš tiesų egzistuoja), darbdaviai priskiria jauniems asmenims didesnę tekamumą ir mažesnę darbo produktyvumą. Darbas šiems asmenims nėra gyvenimo esmė, mat minėti asmenys turi ir kitus pragyvenimo šaltinius, nedarbo atveju jie gali atlikti kitus, alternatyvius vaidmenis, galbūt net palikti darbo vietą dėl kito, jiems svarbesnio vaidmens. Jeigu jaunas asmuo šalia darbinės veiklos atlieka ir kitus vaidmenis, iš jo tikimasi mažesnio produktyvumo – jaunuolis lanko paskaitas bei ruošiasi egzaminams, o visa tai reikalauja laiko ir pastangų. Dėl šių priežasčių darbdavys įdarbina asmenis, turinčius alternatyvius vaidmenis, į kraštinį personalą, mokėdamas jiems mažesnę nei pagrindiniam personalui darbo užmokestį bei neįtraukdamas šių asmenų į kvalifikacijos kėlimo programas.

Pasak Bosworth (1996) nagrinėjant darbo rinką, skiriamos *vidinės ir išorinės darbo rinkos* (vertikalus segmentavimas). *Vidaus* darbo rinką galima apibrėžti kaip administracinį vienetą, tokį kaip pramonės įmonė, kurio viduje darbo kainą ir asignavimus lemia nustatytos administracinės taisyklės ir procedūros. Tuo tarpu *išorinėje* darbo rinkoje sprendimai dėl darbo kainos, asignavimų ir apmokymų kontroliuojami labiau konkurencijos taisyklėmis. Šių darbo rinkų skirtumai pateikiami 11 pav.



Šaltinis: sudaryta pagal Matiušaitytė, 2005, p.18

### 11 pav. Vidinės ir išorinės darbo rinkų skirtumai

Kaip rodo 11 pav., vidaus įmonės darbo rinkoje darbo užmokesčio svyravimai yra palyginti nedideli, užimtumas pastovus, aukštas išsilavinimo lygis ir speciali kvalifikacija. Tuo tarpu išorinėje darbo rinkoje darbo užmokestis lankstus, nustatomas atsižvelgiant į rinkos pusiausvyrą ir žemas, lyginant su vidinės darbo rinkos darbuotojų. Užimtumas šioje rinkoje nestabilus, išsilavinimo lygis žemesnis.

Barjerai tarp abiejų darbo rinkų yra sunkiai įveikiami. Egzistuoja griežtas darbo rinkos padalijimas, t.y. duali darbo rinka. Įvykiai išorinėje darbo rinkoje neveikia vidinės darbo rinkos. Tarp vidinės ir išorinės darbo rinkų nėra mobilumo.

Vertikalaus segmentavimo požiūriai turi ir kritikuotinų aspektų. Abejotina, ar apskritai egzistuoja su darbo vieta susijęs išsilavinimas; kad darbo vieta apsprendžia darbuotojo produktyvumą, o ne atvirkščiai; abejotina, ar yra pagrindas mokymui vidinėje darbo rinkoje. Jei neegzistuoja konkurencija dėl darbo užmokesčio, tai nereiškia, jog neegzistuoja apskritai jokia konkurencija tarp darbuotojų. Užimtumo stabilumo nepakanka, kad darbuotojai būtų skatinami savo žinias perteikti kitiems (Matiušaitytė, 2001, p.20).

Darbo rinkos suskirstymo į segmentus neįmanoma patikrinti praktiškai. Pavyzdžiui, daugelis įmonių, priskiriamų prie aukšto užmokesčio sektoriaus, siūlo ir menkai apmokamas darbo vietas.

Apibendrinant galima teigti, kad pagrindinė segmentavimo teorijos idėja yra tai, jog visa darbo rinka suskaidyta į atskirus segmentus dėl diferencinio ekonominių, politinių jėgų poveikio. Segmentų

migravimas yra ribotas, todėl ir patekimo į atskirus segmentus galimybės yra ribojamos. Ši teorija gali paaiškinti probleminių asmenų, taip pat ir jaunimo, darbo rinkoje padėtį.

## 2. LIETUVOS DARBO RINKOS ANALIZĖ

Darbo rinkos politikos paskirtis – veikti darbo pasiūlą ir paklausą, siekti jos subalansavimo ir efektyvesnio darbo rinkos funkcionavimo. Todėl tinkama darbo rinkos politika ir veiksmingos šią politiką įgyvendinančios institucijos yra sąlyga didinti praradusių darbą asmenų socialinį saugumą, skatinti jų užimtumą, derinti darbuotojų, darbdavių bei valstybės interesus.

Augimo ir darbo vietų kūrimo strategija atspindi didėjančią Lietuvos ekonomikos kryptį tarpusavio sąveiką ir joje pripažįstama, jog labai svarbu yra glaudžiai dirbti trijose strategijos srityse: makroekonomikos, mikroekonomikos ir užimtumo politikos. Šiandien Lietuvoje pastebimas teigiamas sėkmingai vykdomos reformos poveikis, skatinantis užimtumą, taip pat turintis teigiamos įtakos ekonomikos augimui.

Šiame skyriuje pristatomi Lietuvos darbo rinkoje vykstantys teigiami darbo rinkos pokyčiai, jaunimo aktyvumas darbo rinkoje ir šalies ekonominę plėtrą stabdančios problemos Lietuvai tapus ES nare.

### 2.1. Lietuvos darbo rinkos struktūra

Naujojo tūkstantmečio pradžios Lietuvos politinės, ekonominės ir socialinės aplinkybės bei narystė ES sudarė palankias prielaidas ūkio vystymuisi ir nedarbo mažėjimui. Nuo 2004 m. gegužės 1 d. – Lietuvai tapus ES nare, šalies ekonomika sparčiai augo, gerėjo verslo aplinka, daugėjo investicijų, augo gamyba ir paslaugų pardavimas, didėjo prekybos apimtys ir vidaus vartojimas.

Lietuva, tapusi ES nare, prisiima iššūkius įgyvendinant Lisabonos tikslus ir 2003 m. Europos Komisijos (EK) patvirtintas valstybių narių užimtumo politikos gaires. Nacionalinėmis priemonėmis siekiama užtikrinti, kad bus pasiekti trys pagrindiniai bendri tikslai – visiškas užimtumas, darbo kokybė ir našumas bei stiprinama socialinė sanglauda ir aprėptis<sup>1</sup>.

Įgyvendinant užimtumo politiką siekiama kiek galima išsamiau atsižvelgti į Europos rekomendacijas Lietuvai:

- didinti darbuotojų bei įmonių galimybes prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų darbo rinkoje;

<sup>1</sup> Rakauskienė O. G. Valstybės ekonominė politika (fiskalinė, užsienio prekybos ir socialinė politika): monografija. – Vilnius: MRU Leidybos centras, 2006. – 768 p. – ISBN 9955-19-032-9

- pritraukti daugiau žmonių į darbo rinką ir sukurti galimybes laisvai pasirinkti darbą;
- daugiau ir efektyviau investuoti į žmogiškuosius išteklius bei mokymąsi visą gyvenimą.

Dabartiniu laikotarpiu pastebima, kad šalyje ne visuomet užtikrinama darbuotojų motyvacija pasilikti darbe ar sugrįžti į darbą tam tikroms darbuotojų grupėms. Vis dar pastebimas nepakankamas įmonių ir jų darbuotojų gebėjimas prisitaikyti prie globalių prekybos, konkurencijos ir technologinių pokyčių. Lisabonos strategijoje deklaruojama, kad konkurencingumas ir geri rezultatai gali būti pasiekti skatinant naujoves ir darbo kokybę. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą, mokslinius tyrimus, technologijas ir naujoves laikomos ne mažiau prioritetingomis nei darbo rinkos ar struktūrinės politikos orientacijos. Atitinkamai buvo nustatyti kiekybiniai tikslai: 12,5 % visų darbingo amžiaus suaugusiųjų dalyvavimas tobulinimosi priemonėse, 18-24 metų amžiaus žmonių, neturinčių bendrojo ar profesinio išsilavinimo, skaičiaus sumažinimas per pusę, investicijų į mokslinius tyrimus ir taikomąją veiklą kvotos padidinimas iki 3 % BVP ir kt.

Šalies ekonomistai pastebi, jog ES socialinė politika atneša naudą Lietuvos ekonomikai, užimtumui konkurencingumui ir saugai šiais keturiais metodais:

1. Tobulėja socialinės apsaugos ir sveikatos sistemos;
2. Saugios ir sveikos darbo vietos didina personalo motyvaciją ir suteikia galimybes išvengti papildomų socialinių ir finansinių išlaidų ilgesniu laikotarpiu;
3. Vyksta aktyvus socialinis dialogas, atspindintis darbdavių ir darbuotojų reikalavimus;
4. Efektyvios darbo rinkos, apibūdinamos tinkamumu darbui, privačiu verslu, lygiomis galimybėmis ir įmonių bei darbuotojų sugebėjimu prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių sąlygų.

Nepaisant daugelio stiprių ES savybių, ji dar nepasiekė vieno iš pagrindinių savo tikslų: suteikti darbą visiems. Iki šiol užimtumas yra silpniausia ES socialinio modelio dalis. Lietuva, nors ir pasižyminti ekonomikos augimu, taip pat negali galutinai išspręsti nedarbo ir visiško užimtumo problemų. Šalies nedarbo lygio 1998 – 2007 m. duomenys pateikti 4 lentelėje. Palyginimui situaciją Europos šalių kontekste, 1 priede pateikta nedarbo lygio situacija (%) ES valstybėse.

4 Lentelė. Nedarbo ir užimtumo lygio kitimas Lietuvoje, %

Gyventojų užimtumo rodikliai, %	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Nedarbo lygis:</b>										
Bendras nedarbo lygis	13,2	14,6	16,4	17,4	13,8	12,4	11,4	8,3	5,6	4,3
15 – 24 metų asmenų	22,9	27,2	30	31,1	23	24,8	22,5	15,7	9,8	8,6
<b>Užimtumo lygis:</b>										
15 – 64 metų užimtumo lygis	62,3	61,4	58,7	57,2	59,6	60,9	61,1	62,6	63,6	64,9
15 – 24 metų užimtumo lygis	33	30,6	25,4	22,5	23,6	22,6	20,3	21,1	23,7	25,8

**Šaltinis:** Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

Nors pastebimas darbo rinkos situacijos gerėjimas Lietuvoje, tačiau atlikta analizė ir pateikiami statistiniai duomenys<sup>2</sup> (žr. 4 lentelę), kurie rodo šias užimtumo politikos silpnąsias vietas:

1. Lietuvos ekonomikos augimas, taip pat pastaraisiais metais šalyje aktyviai taikomos kompleksinės mokesčių ir socialinės politikos sričių priemonės, sudarė palankias sąlygas ypač menkai aprūpintų gyventojų pajamų didėjimui ir bendram užimtumo bei gyvenimo lygio augimui. Nors ir pastebimos kelerius metus vykstančios teigiamos bendro užimtumo lygio augimo tendencijos, bet ilgalaikis nedarbas ir jaunimo (15-24 m.) nedarbas vis dar išlieka rimta šalies problema.
2. Per pastaruosius keletą metų nežymiai didėjo užimtumas paslaugų sektoriuje, ir sumažėjo užimtųjų skaičius žemės ūkyje, tačiau pagal šiuos rodiklius Lietuvos užimtumo struktūra dar gerokai skiriasi nuo daugelio labiau ekonomiškai išsivysčiusių ES valstybių. Įregistruotos laisvos darbo vietos pagal profesijų grupes (%) pateiktos 2 priede. Nors darbo jėgos našumas auga, jis išlieka vienas žemiausių ES.
3. Dėl nepalankių darbo rinkos sąlygų šalyje, po Lietuvos įstojimo į ES iš Lietuvos emigravo daugybė darbingo amžiaus šalies gyventojų. “Protų nutekėjimo” priežastimis Lietuvoje tampa įvairūs struktūriniai veiksniai (karjera, geras atlyginimas, pripažinimas) kurie paskatina talentingus individus išeiti iš organizacijų ir laimės ieškoti užsienio šalyse: Airijoje, Anglijoje, JAV ir kt. Skaičiuojant atvykimo-išvykimo saldo, nuo 2001 m. iki 2007 m. iš Lietuvos išvyko daugiau negu atvyko (žr. 5 lentelę).

5 Lentelė. **Tarptautinė migracija, %**

	Imigravo	Emigravo	Migracijos saldo	1000 gyventojų		
				Imigrantų	emigrantų	migracijos saldo
2001	4694	7253	-2559	1,4	2,1	-0,7
2002	5110	7086	-1976	1,4	2	-0,6
2003	4728	11032	-6304	1,4	3,2	-1,8
2004	5553	15165	-9612	1,6	4,4	-2,8
200	6789	15571	-8782	2	4,6	-2,6

<sup>2</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės. Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 12]

5						
2006	7745	12602	-4857	2,3	3,7	-1,4
2007	8609	13853	-5244	2,6	4,1	-1,5

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

4. Vis didesnis dėmesys teikiamas darbo vietų kokybei. Tačiau naujos ir ypač – gerai įrengtos, saugios ir aukštos kvalifikacijos reikalaujančios darbo vietos kuriamos vangiai. Naujų darbo vietų kūrimą apsunkina žemas darbuotojų verslumas, lanksčių darbo organizavimo formų nepopuliarumas, neišplėtota socialinė partnerystė.
5. Išlieka pakankamai dideli regioniniai gyventojų užimtumo, nedarbo, pajamų lygio, darbo rinkos bei socialinių paslaugų prieinamumo skirtumai. Mažiausias užimtumas yra rajonuose su vyraujančia žemės ūkio struktūra.
6. Nors informacinės visuomenės klausimams skiriamos nemažos lėšos, tačiau jų efektai išryškės tik vidutiniuoju laikotarpiu. Šiuo metu pagrindinių kompiuterio naudojimo kompetencijų lygis yra pakankamai žemas (lyginant su ES vidurkiu), taip pat žymi skaitmeninės atskirties problema.
7. Ekonomiškai aktyvių gyventojų, vyresnio amžiaus darbuotojų lyginamasis svoris turi tendenciją didėti dėl minėtų sparčių migracijos procesų, todėl Lietuvoje ypač svarbu vykdyti Lisabonos strategijos<sup>3</sup> reikalavimus.

Praėjus pusei nustatyto Lisabonos strategijos įgyvendinimo laikotarpio (2004-2005), padaryta pažanga vertinama daugiau ar mažiau pesimistiškai. Kaip nesėkmių priežastys įvardijamos ne tik sudėtingos ekonominės sąlygos šalyse narėse, bet ir perkrautos politinės darbotvarkės, nesėkmingas koordinavimas, susikertantys prioritetai, todėl buvo peržiūrėti ir atnaujinta Lisabonos strategija<sup>4</sup>.

1. Europa – patrauklesnė vieta darbui ir investicijoms.
2. Mokslas ir naujovės augimo labui.
3. Daugiau ir geresnių darbo vietų kūrimas.
4. Įdarbinti daugiau žmonių ir modernizuoti socialinės apsaugos sistemas.
5. Gerinti darbuotojų ir įmonių galimybes prisitaikyti ir didinti darbo rinkų lankstumą.

<sup>3</sup> LR Ūkio ministerija. Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos metinės pažangos ataskaita: LR Vyriausybės nutarimas, Nr.1270, 2005, lapkričio 22 d. – URL: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php> [žiūrėta 2008 09 10]

<sup>4</sup> Finansų ministerija: Lisabonos strategija. – URL: [http://www.finmin.lt/web/finmin/koordinavimas\\_es/lisabonos\\_strategijas](http://www.finmin.lt/web/finmin/koordinavimas_es/lisabonos_strategijas) [žiūrėta 2008 10 23]



6. Daugiau investuoti į žmogiškąjį kapitalą skatinant geresnį išsilavinimą ir aukštesnę kvalifikaciją (*Socialinio darbuotojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje*).

2007 rugsėjo 26 d. Europos Komisija patvirtino 2007 – 2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programą, kurios įgyvendinimas bus bendrai finansuojamas iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų – Europos socialinio fondo (ESF)<sup>5</sup>. Šios programos, pagal kurią Lietuvai skirta 3,2 mlrd. litų 2007 – 2013 metams, paskirtis – didinti užimtumą bei žmogiškųjų išteklių plėtrą apskritai, didinti darbo jėgos gebėjimus bei kvalifikaciją, skatinti socialinę aprėptį.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra atsakinga už šios veiksmų programos 1-ojo prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ įgyvendinimą. Pagrindiniai prioriteto uždaviniai:

- didinti darbuotojų ir įmonių prisitaikymą prie rinkos poreikių;
- skatinti gyventojų užimtumą ir dalyvavimą darbo rinkoje;
- stiprinti socialinę aprėptį;

Įgyvendinant šią programą vienas iš numatomų uždavinių – skatinti asmenų, išvykusių iš Lietuvos dėl ekonominių priežasčių, sugrįžimą ir jų integraciją į darbo rinką.

Lietuvos ūkio plėtra grindžiama susiformavusiomis ūkio raidos tendencijomis ir ekonomine plėtra, kurios svarbiausios prielaidos – tvari monetarinė ir fiskalinė politika, aktyvi darbo rinkos politika, siekianti padidinti užimtumą ir darbo rinkos lankstumą, ekonominei plėtrai palanki investicijų ir verslo skatinimo politika.

## **2.2. Jaunimo aktyvumas darbo rinkoje**

Jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, demografinių ir kitų veiksnių, tarp savęs labai glaudžiai susijusių. Jaunimo nedarbas kaip socialinis ekonominis reiškiny, yra ypač nepalankus šių veiksnių tarpusavio sąveikos rezultatas. Jaunimo nedarbo problema aktuali visame pasaulyje. Beveik visose Europos valstybėse, išskyrus Austriją ir Vokietiją, jaunimo nedarbo lygis yra dvigubai aukštesnis už bendrą šalies nedarbo lygį (žr.1 priedą).

Darbo rinkos politikos požiūriu Lietuvoje jaunimui priskiriami 15-24 metų amžiaus asmenys. Labai svarbus yra pirmasis įsidarbinimas, kai žmogus pereina iš ekonomiškai priklausomų į ekonomiškai nepriklausomų gyventojų kategoriją. Įvertinant jaunų žmonių padėtį darbo rinkoje, būtina nustatyti jų ekonominį aktyvumą.

Verslas kuria darbo vietas, taigi yra viena svarbių priemonių mažinti nedarbą. Jaunimui ypač svarbu atitikti šiuolaikinius darbo rinkos reikalavimus: turėti praktinės patirties, asmeninių savybių,

<sup>5</sup> Paramos fondas Europos Socialinio fondo agentūra. – URL: <http://www.esf.lt/> [žiūrėta 2008 09 25]

tokių kaip nepriklausomumas, savarankiškumas, kritinis mąstymas, pasitikėjimas savimi, kūrybiškumas, aktyvumas visuomenėje – Jaunimo verslumo centrai padeda jaunimui ugdyti šias savybes.

Nors vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumas didėjo, pastaraisiais metais daugelyje ES valstybių narių jaunimo padėtis darbo rinkoje blogėjo. Užimtumo evoliucija atspindi bendrąsias jaunimo veiklos Europoje tendencijas, t.y. dalyvavimo darbo rinkoje sumažėjimą, kuris sutampa su pastarojo laikotarpio jaunų žmonių polinkiu ilgiau mokytis ir studijuoti. Šiandien dedama vis daugiau pastangų siekiant jaunas žmones integruoti į darbo rinką ir juos remti, kai jie imasi nevienakryptės profesinės veiklos – tokios veiklos, kai darbas kaitaliojamas su studijomis, nedarbo laikotarpiais ir persikvalifikavimu ar kvalifikacijos kėlimu. Atsižvelgdama į tai, Europos Vadovų Taryba (EVT) neseniai patvirtino Europos jaunimo pakta<sup>1</sup>, kuriuo jauniems žmonėms suteikiamos galimybės pasinaudoti tam tikromis į Lisabonos atnaujintą strategiją visapusiškai integruotis politikos kryptimis ir priemonėmis.

- Jaunimo užimtumo mažėjimui įtakos turi jaunimo emigracija. Nepasitenkinimas materialine padėtimi ir ekonominio išsivystymo skirtumai, atsivėrusios ES galimybės darbo jėgos ir kitų rūšių mobilumui skatina emigracines jaunimo nuostatas, kaimo nykimą, jaunų specialistų trūkumą rajonuose. 2007 m. emigrantų tarpe penktadalį sudarė 25-29 metų amžiaus gyventojai, 20-24 metų amžiaus – 16,3 %, 30-34 metų amžiaus – 12,9 %, ir 35-39 metų amžiaus – 8,8 %, o 60 metų ir vyresnio amžiaus gyventojai – tik 2,9 %. (Lietuva pagal emigracijos mastus – pirmoji ES). Jaunų žmonių užimtumo ir ugdymo lygiai pagal šalis (proc.) pateikti priede Nr.2.
- Nors pastaruoju metu nedarbo lygis Lietuvoje mažėja, bendras jaunimo nuo 15 iki 29 m. nedarbo lygis maždaug dvigubai viršija bendrą nedarbo lygį Lietuvoje palygint su kitomis darbingo amžiaus grupėmis (2007 m. 16,67 % bendras ir 8,3 % jaunimo, Lietuvos statistikos departamento duomenys<sup>2</sup>). ES jaunimo nedarbo procentas (18,7 %) vis dar išlieka maždaug du kartus didesnis už bendrą nedarbo lygį

Statistikos departamento duomenys iliustruoja šias pozityvias tendencijas: 1998/1999–2007/2008 m. m. jaunimo, besimokančio aukštąjį mokslą, skaičius kasmet auga (žr.6 lentelę).

#### 6 Lentelė. **Besimokantieji aukštosiose mokyklose**

<sup>1</sup> Europos jaunimo portalas: Europos jaunimo paktas jauniems žmonėms. – URL: [http://europa.eu/youth/news/index\\_1794\\_lt.html](http://europa.eu/youth/news/index_1794_lt.html) [žiūrėta 2008 10 10]

<sup>2</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika. - URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 09 16]

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Aukštasis mokslas (6 lygmuo)	72 657	82 322	97 083	115 178	143 601	168 386	188 203	195 158	196 941	201 912

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

- Didžiausias nedarbo lygis yra jaunimo iki 20 metų amžiaus – 29,3 %. Mat 15-19 metų amžiaus jaunuoliai neturi profesinio pasirengimo bei darbo įgūdžių, todėl jiems rasti darbą labai sunku. Jaunų žmonių užimtumo ir ugdymo lygiai pagal šalis (%) pateikti 3 priede.
- Jaunimo probleminė grupė pasižymi mažesniu nei kitų amžiaus grupių darbo užmokesčiu. Tą patvirtina 2002 m. pirmą kartą Lietuvoje atlikto darbo užmokesčio struktūros tyrimo duomenys (toks tyrimas bus atliekamas kas ketveri metai).
- Lietuvos švietimo politika turi trūkumų, dalis kurių susiję su sovietinės sistemos palikimu. Pirma, sovietinio švietimo tikslas buvo ugdyti paklusnų darbuotoją – be iniciatyvos, neturintį kritinio mąstymo. Antra, mokymo turinys buvo labai akademiškas, mažai orientuotas į kompetencijų ugdymą. Trečia, suaugusiųjų švietimas buvo mažai išplėtotas, buvo ypač ribotos sąlygos neformaliajam ir savaiminiam mokymuisi. Lietuvos švietimo sistema neturi tinkamai parengtų specialistų, verslumo skatinimo metodikų. Dažnai ugdymo funkciją vykdo ir yra pripažįstamas tik formalus švietimas, nors svarbus ir neformalusis (darbo biržos mokymas, nevyriausybines organizacijos) ugdymas.
- Esamos savivaldybių, darbo biržų, verslo informacijos centrų, verslo inkubatorių ir kt. paslaugos ir pagalba verslui yra svarbios. Tačiau jos yra nepakankamos ir nepritaikytos jaunimui, nes orientuotos į tuos, kurie jau turi suformulavę verslo idėją ir asmeninius užimtumo bei veiklos siekius. Jaunimui trūksta orientavimo, pagalbos suvokti individualias jauno žmogaus ir vietos socialines ekonomines galimybes, suformuluoti verslo idėją.

Apibendrinant jaunimo situaciją Lietuvos darbo rinkoje išryškėja, kad tai probleminė asmenų grupė. Viena iš aktualiausių problemų – aukštas jaunų žmonių nedarbas, mažas užimtumas. Dažniausiai jauni žmonės dirba žemesnės kvalifikacijos reikalaujančius darbus; jų darbo užmokestis taip pat mažiausias iš visų amžiaus grupių. Taigi galima teigti, kad jauni žmonės dažniausiai reiškiasi antrinėje/išorinėje darbo rinkoje.

### 2.3. Žmogaus amžius, darbo rinka ir diskriminacija

Diskriminacijos dėl amžiaus aktualumą galima pagrįsti įvairiais argumentais. Humanitarinių ir žmogaus teisių požiūriu jokia diskriminacija niekada nepriimtina. Tačiau kodėl būtent šiuo metu

tikslinga akcentuoti diskriminaciją dėl amžiaus, galima pagrįsti visuomenės dėmesiu ir demografinėmis permainomis. Šiame poskyryje pateiksiu visuomenės nuomonės tyrimų rezultatus, iliustruojančius diskriminacijos suvokimą visuomenėje.

Lietuvos, kaip ir kitų šiuolaikinių europietiškos kultūros visuomenių, gyventojų struktūra sparčiai kinta. Didėja priešpensinio ir pensinio amžiaus gyventojų dalis ir mažėja vaikų bei jaunimo dalis.

7 Lentelė. Lietuvos gyventojų amžiaus struktūra, %

Amžiaus grupė	1989	2001	2006
0-14	22,7	19,5	16,5
15-59	61,6	61,2	63,1
60+	15,7	19,3	20,4

Šaltinis: Lietuvos gyventojai: struktūra ir demografinė raida, 2006, p.9

Lyginant Lietuvos gyventojų amžiaus struktūrą su kitų ES šalių gyventojų struktūra, šiandien galime džiaugtis, kad Lietuvos gyventojų senėjimas šiek tiek atsilieka nuo ES vidurkio (žr.4 priedą). Mūsų šalyje vis dar didesnė dalis vaikų ir jaunimo, kartu – mažesnė vyresnio amžiaus gyventojų dalis. Lietuvoje 15-24 metų jaunimas sudaro 15,4 % visų gyventojų, o vidutiniškai ES jų tėra tik 12,7 % Pagal šį rodiklį Lietuva kartu su kitomis Baltijos valstybėmis, Lenkija ir Airija gali džiaugtis pirmaujanti. Prasčiausia padėtis gyventojų skaičiaus jaunimo dalies požiūriu yra Italijoje, Danijoje, Vokietijoje. Deja, sumažėjęs gimstamumas, didelė jaunų žmonių emigracija, Lietuvos gyventojų senėjimą, be abejonės, labai paspartins.

Jaunimo nevaržomas dalyvavimas darbo rinkoje tai pat svarbus senstant visuomenei, nes, daugėjant nebepajėgiančių dirbti senų žmonių, svarbu, kad visi darbo jėgos ištekliai būtų panaudojami. Jaunų žmonių (nuo darbingo amžiaus pradžios iki 30 metų), kurių yra didesnis diskriminacijos pavojus, Lietuvoje gyvena apie pusę milijono.

Platų diskriminacijos dėl amžiaus paplitimą pripažįsta beveik kas antras ES gyventojas<sup>1</sup>. Tiek pat manančiųjų, kad diskriminacija dėl amžiaus retai pasitaiko (žr.5 priedą). Lietuvoje, palyginti su ES vidurkiu, amžiaus diskriminacija, respondentų nuomone yra labiau paplitusi. Lietuvos 53 % respondentų mano, kad amžiaus diskriminacija yra labai paplitusi, ir 35 %. atsakiusiųjų teigia, kad amžiaus diskriminacija labai reta.

<sup>1</sup> Bagdonas, A. ir kt. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje - Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla, 2007. - 477 p. – ISBN 978-9955-636-06-9

Vertinant žmogaus amžiaus teikiamus pranašumus ir kliūtis, kurias kelia diskriminacija dėl amžiaus, kaip ir buvo galima tikėtis, dauguma ES gyventojų pranašumą pripažįsta jaunimui. Amžius iki 25 metų, daugumos ES respondentų nuomone, yra labiau pranašumas nei kliūtis.

Jaunimo diskriminacija, ES gyventojų nuomone, darbo rinkoje paplitusi mažiau negu žmonių, vyresnių nei 50 metų. Tik 30 % respondentų mano, jog mažiau tikėtina, kad asmuo iki 25 metų gaus darbą, bus siunčiamas mokytis ar bus pakeltos jo pareigos darbe, nors jis turi tą pačią kvalifikaciją kaip ir vyresnio amžiaus asmuo.

Jaunimo diskriminacija, Lietuvos savivaldos institucijų atstovų apklausos duomenimis, yra mažesnė negu pagyvenusių darbuotojų. Vertinant diskriminacijos nebuvimą penkiais balais, o labai didelį jos paplitimą – vienu balu, beveik visose pagrindinėse profesinio gyvenimo srityse jaunų žmonių diskriminavimą respondentai vertina daugiau kaip trimis balais (žr.5 priedą).

Darbo rinkoje taip pat matomi atskiri segmentai, kuriuose daugiau jaunesnio, o kuriuose vyresnio amžiaus darbuotojų. Natūralu ir pateisinama, kad kol asmuo padaro karjerą praeina šiek tiek laiko, todėl tarp aukšto rango vadybininkų nedaug jaunuolių, o disko šokių grupėse nešoka pensinio amžiaus žmonės.

Tačiau kartais žmonių skirstymą pagal amžių lemia ir stereotipai. Pavyzdžiui, dažnai manoma, kad visiems jauniems žmonėms trūksta brandumo, o vyresniems – lankstumo, motyvacijos ir sugebėjimo priimti naujoves (Fredman, 2003).



Šaltinis: sudaryta pagal Bagdonas A., 2007, p.239

12 pav. Skirtingo amžiaus asmenų būdo bruožai ir stereotipai

Šios prielaidos dažnai yra netikslios, nes jų pagrindas yra stereotipai. Pavyzdžiui, paplitusi nuomonė, kad lankyti profesinio mokymo kursus vyresnio amžiaus yra neracionalu. Tai rodo, kad tokie įsitikinimai gali būti viena iš diskriminacijos formų, šiuurkščiai pažeidžiama asmens teisė.

Nepagrįsta diskriminacija dėl amžiaus ir išankstinis nusistatymas, ypač akivaizdus užimtumo srityje.

ES Lisabonos darbotvarkėje<sup>2</sup> pažymėta, kad darbo rinkoje yra ekonominė ir socialinė pasaga užtikrinant įvairaus amžiaus žmonių apsaugą, plečiant jų dalyvavimą darbo rinkoje ir stengiantis įveikti socialinę atskirtį. Tačiau diskriminacija dėl amžiaus dažnai sumažina asmens lygias galimybes įsidarbinti. Tai trukdo plėtoti Lisabonos darbotvarkę, ypač tam tikrų amžiaus grupių visiško dalyvavimo darbo rinkoje srityje.

Tam tikri asmens bruožai, kurie dažnai siejami su amžiumi, pateikti 12 pav. Vieni bruožai apibūdina asmenį teigiamai, kiti – neigiamai. Kartais renkantis darbuotoją ir turint išankstinę teigiamą nuostatą apie jaunus žmones su jų amžiumi siejami tik teigiami bruožai, o kaip atsvara paaiškinant, kodėl vengiama vyresnio asmens, prisimenami tik neigiami su vyresniu amžiumi siejami bruožai. Kartais, atvirksčiai, prisimenami neigiami jaunimo bruožai, bet pamirštami su vyresniaisiais siejami bruožai. Tačiau išsivadavus iš stereotipų būtų prisiminta, kiek daug sutikta patikimų, nuosekliai savo pareigas atliekančių jaunų žmonių ir „gyvų“, naujovėmis besidominčių pagyvenusių žmonių. Maža to, galima teigti, kad minėtame paveiksle išvardyti stereotipai yra lyg visuomenės ar darbdavių lūkesčiai, kreipiantys žmones elgtis taip, kad parodytų atitinkamam amžiui priskiriamus bruožus.

Galima išskirti dvi diskriminacijos rūšis:

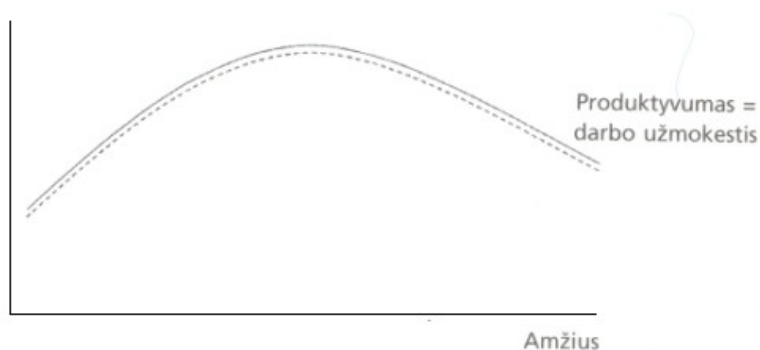
- Tiesioginė – laikoma įvykusia, kai vienas asmuo traktuojamas (dėl amžiaus) mažiau palankiai negu traktuojamas arba būtų traktuojamas kitas asmuo tokiomis pat aplinkybėmis.
- Netiesioginė – iš pažiūros nešališkos nuostatos, kriterijai ar praktika tam tikros amžiaus grupės asmenis nustumia į tam tikrą nepalankią padėtį, palyginti su kitais, ir kurioje tos nuostatos, taikomi kriterijai ir praktika gali būti objektyviai nustatyti (Council Directive, 2000/78).

Yra žinoma keletas diskriminacijos dėl amžiaus priežastis nagrinėjančios teorijos. Šiek tiek plačiau analizuosiu tris teorijas: Neoklasicistinę ekonominę teoriją, Žmogiškojo kapitalo teoriją ir Psichoekonominę (kontrakto) teoriją.

**Neoklasicistinė ekonominė teorija.** Pagal šią teoriją diskriminacijos dėl amžiaus įdarbinant ir atleidžiant iš darbo žmones paaiškinti neįmanoma. Minėta teorija teigia, kad algos rodo ribinį darbo našumą, t.y. papildomai pasamdytas darbuotojas sukuria papildomą produktą ir priklausomai nuo to produkto dydžio nustatomas algos dydis.

Ši teorija remiasi tuo, kad darbdavys mažesnio produktyvumo darbuotoją perka už proporcingai mažesnę kainą. Žiūrint į darbuotojo gyvenimo ciklo produktyvumą ir algos dydį, matome, kad minėtus dydžius išreiškiančios kreivės sutampa (Bagdonas ir kt., 2007, p. 254)

<sup>2</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas: ES Lisabonos darbotvarkės ir jos poveikio Lietuvai įvertinimas. – URL: [http://www.euro.lt/documents/poveikio\\_tyrimai/2003/Lisabonos\\_strategija\\_santr\\_lt.pdf](http://www.euro.lt/documents/poveikio_tyrimai/2003/Lisabonos_strategija_santr_lt.pdf) [žiūrėta 2008 10 10]



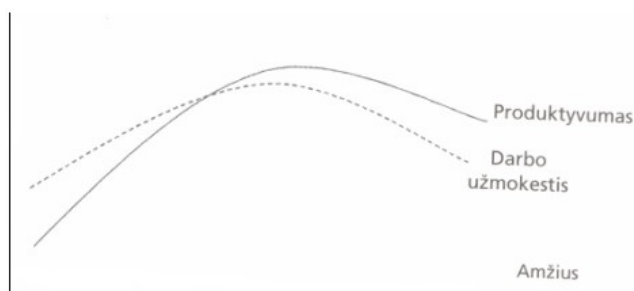
Šaltinis: Bagdonas A., 2007, p.254

13 pav. **Produktyvumo ir darbo užmokesčio lygė pagal neoklasikinę ekonominę teoriją**

Jei nėra jų išsiskyrimo, darbdaviui nėra intereso diskriminuoti darbuotojus dėl amžiaus. Mažiau produktyvus darbuotojas mažiau ir kainuoja).

**Žmogiškojo kapitalo teorija.** Pagal šią teoriją į darbo jėgą žiūrima analogiškai kaip ir į fizinį kapitalą. Verslininkas iš pradžių investuoja su viltimi ateityje gauti naudą. Darbuotojo atžvilgiu tai reikštų, kad jauni darbuotojai samdomi patiriant didesnes išlaidas, palyginti su jų sukuriamu produktu, tačiau ateityje, sukaukę patirties ir žinių, jie kurs didesnę produktą net ir proporcingai nepadidinus atlyginimų. Darbo užmokesčio ir produktyvumo santykis pavaizduotas neatsižvelgiant į darbo užmokesčio pokyčius. Daroma prielaida, kad darbo užmokestis lieka pastovus, o dėl investicijų į darbo jėgą kinta tik jos produktyvumas.

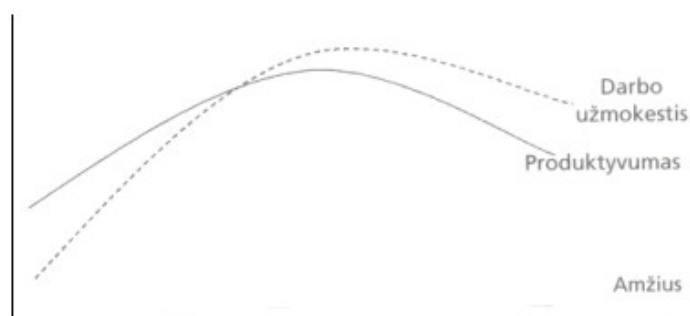
Pagal žmogiškojo kapitalo teoriją darbdavys balansuoja išlaidas darbuotojams samdyti ir jų sukurto produkto vertę visos darbuotojo karjeros laikotarpiu. Tokiu atveju darbdaviui taip pat būtų neracionalu diskriminuoti darbuotoju dėl amžiaus (Bagdonas ir kt., 2007, p. 256)



Šaltinis: Bagdonas A., 2007, p.256.

14 pav. **Produktyvumo ir darbo užmokesčio lygė pagal žmogiškojo kapitalo teoriją (kintant darbo užmokesčiui)**

**Psichoekonominė (kontrakto) teorija.** Ši teorija remiasi ne tik darbo produktyvumo ir sąnaudų algoms veiksniais, aiškinant darbdavio sprendimus dėl darbuotojų priėmimo ir atleidimo bei algos dydžio, bet ir kitais, daugiausia psichologiniais veiksniais. Darbuotojų kaita kainuoja darbdaviui, ji nenaudinga ir darbuotojui, todėl naudojama tikras principas kuomet darbo užmokestis didėja didėjant darbo stažui. Tačiau tokia darbdaviui patraukli „atidėtos algos“ sistema reiškia, kad pradedančiam darbo karjerą jaunam žmogui iš karto bus nustatyta gerokai mažesnė alga negu vidutinio amžiaus darbuotojams, jis diskriminuojama atlyginimo požiūriu. Jaunų, darbo istorijos neturinčių asmenų samdymas yra susijęs su jų produktyvumo neapibrėžtumu (Bagdonas ir kt., 2007, p. 259).



Šaltinis: Bagdonas A., 2007, p.259

15 pav. **Produktyvumo ir darbo užmokesčio lygė pagal kontrakto teoriją (kintant darbo užmokesčiui)**

Kaip matome, pagal kontrakto teoriją lengviau paaiškinama jaunų žmonių diskriminacija – jiems nustatomas darbo užmokestis, kuris nesiekia jų darbo produktyvumo. Kartu tai reiškia, kad atidėtoji darbo užmokesčio dalis esant vyresnio amžiaus padidina algas virš vyresnio amžiaus darbuotojų produktyvumo.

Yra labai daug tiek tarptautinių organizacijų, tiek nacionalinių, tiek nacionalinių įstatymų, kuriais bandoma užkirsti kelią diskriminacijai:

- Europos socialinė chartija;
- Lygybės direktyva;
- Europos Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programa;
- Europos jaunimo paktas;
- Lietuvos Respublikos Konstitucija;
- Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas.

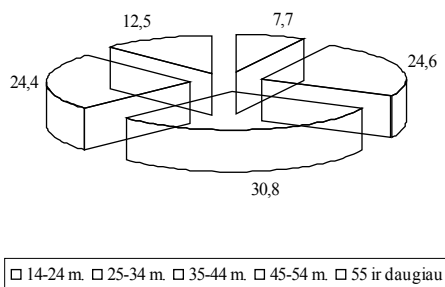


Apibendrinant galėčiau teigti, kad ko gero, dažniausiai matoma diskriminacija, kai jauni ar vyresnio amžiaus žmonės nepriimami į darbą, nesamdomi dirbti ne dėl kitų savybių, bet būtent dėl per mažo ar per didelio amžiaus. Į samdą šiame poskyryje žiūrima plačiai – kaip į priėmimo, algos nustatymo ir atleidimo iš darbo procesą.

## 2.4. Darbų segregacija

Lietuvoje veikianti ekonomikos sistema lemia, kad svarbiausiu iššūkiu jaunimui tampa pats naujo profesionalo įėjimas į darbo rinką: jaunimas susiduria su prisotintos darbo rinkos problema ir turi atlaikyti spaudimą imtis žemesnių kvalifikacijų negu jo turimos reikalaujančio darbo, daryti išlygas ir kompromisus darbo užmokesčio ir socialinių garantijų požiūriu.

7,7 % šalies ūkio visų darbuotojų yra nuo 14 iki 24 metų amžiaus (žr. 16 pav.).



Šaltinis: Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

16 pav. Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius šalies ūkyje pagal darbuotojų amžių 2007 m. (%)

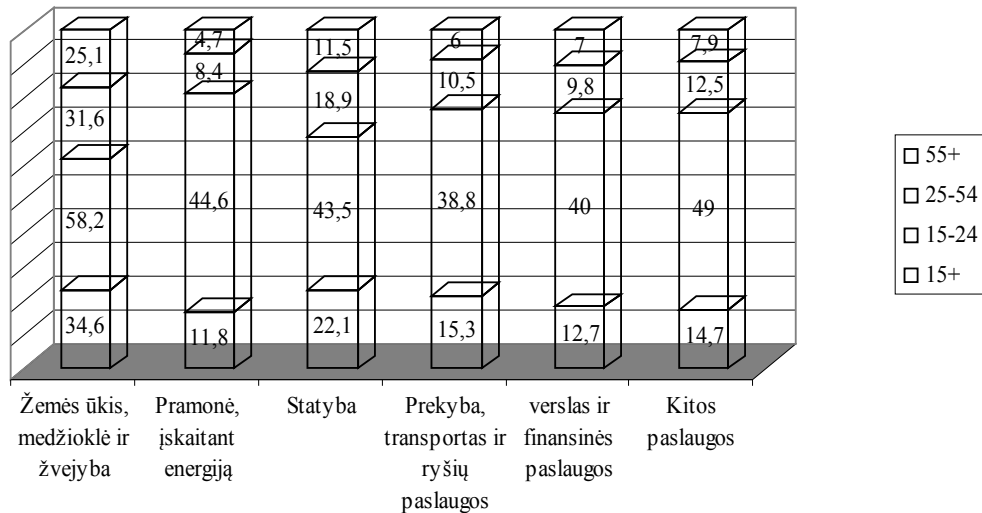
30,8 % šalies ūkio visų darbuotojų yra nuo 35 iki 44 metų amžiaus, ketvirtadalis darbuotojų nuo 25 iki 34 metų amžiaus ir tiek pat darbuotojų nuo 45 iki 54 metų amžiaus.

Lietuvoje pastebima darbuotojų segregacija atskirose profesijų grupėse pagal amžių. Profesijų (atliekamo darbo) požiūriu daugiausia 14-24 metų amžiaus darbuotojų dirba aptarnavimo sferos ir prekybos darbuotojais (20,5 %), kvalifikuotais darbininkais ir amatininkais (17,8 %) bei specialistais (14,5 %). Kitų amžiaus grupių darbuotojų dirba mažiau. Pavyzdžiui, 25-34 metų amžiaus atitinkamai 13,7; 15,2 ir 19,4 %, 45-54 metų amžiaus – 7,3; 15,7 ir 19,8 %. Mažiausiai jaunų darbuotojų dirba įstatymų leidėjais, vyresniaisiais pareigūnais ir valdytojais, t.y. dirba Seime ar Vyriausybėje, vadovauja įmonėms ar organizacijoms, jų padaliniais ar yra individualių (personalinių) įmonių savininkai. Jų yra tik 3,7 %, ir tai yra 10,1 procentinio punkto mažiau negu 45-54 metų amžiaus darbuotojų. Toks reiškinys yra pateisinamas, kadangi šiai profesinei grupei yra keliami dideli reikalavimai ir reikia patirties.

Palyginti daug 14-24 metų amžiaus jaunimo dirba nekvalifikuotais darbininkais – 10,2 %. Tačiau 25-34 metų tokių yra tik 7,3 %, t.y. 2,9 procentinio punkto mažiau. Tokia segregacija nėra atsitiktinė, nes dauguma jauniausios amžiaus grupės asmenų renkasi nekvalifikuotą darbą vien todėl, kad jie dar mokosi ir greta nori turėti pajamų šaltinį. Paklausiausios profesijos 2008 m. pradžioje pateiktos priede Nr.6.

Restruktūrizuojant ūkį, vis daugiau jaunų darbuotojų dirba privačiose struktūrose. 2007 m. 286 tūkst. arba 73 % jaunimo dirbo privačiose struktūrose, o 27 % valstybinėse įstaigose ir organizacijose (tarp visų užimtųjų atitinkamai 69 % ir 31 %). 2007 metais privačiame sektoriuje dirbo 78,5 %, o valstybiniame sektoriuje – 21,5 % jaunų darbuotojų. Iš viso šalies ūkyje privačiame sektoriuje dirbo 54,6 % darbuotojų, valstybiniame – 45,4 %.

Nemažai 15-24 metų amžiaus jaunuolių dirba laikinus darbus. EUROSTAT duomenimis<sup>1</sup>, 43,6 % 15-24 metų amžiaus jaunuolių dirba laikinai, kai tuo tarpu dirbančių laikinai 25-54 metų amžiaus asmenų yra 11,6 % arba 32 procentiniais punktais mažiau (žr. 17 pav.).



Šaltinis: Sudaryta pagal EUROSTAT, 2007

17 pav. Darbuotojų, dirbančių laikiną darbą, dalis 2007 m. III ketv. pagal ekonominės veiklos rūšis ir amžių.

Laikini darbai labiausiai paplitę žemės ūkyje (34,6 %) ir statyboje (22,1 %). Beje, trijose ES šalyse – Estijoje, Maltoje ir Airijoje – laikinai dirba tik 5 % asmenų. Tuo tarpu Lenkijoje ir Ispanijoje laikinus darbus dirba ypač daug žmonių – 26,4 ir 34,4 %.

<sup>1</sup> EUROSTAT 2008: Population and social conditions. – URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=0,1136184,0\\_45572592&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572592&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Ypač daug mokslus baigusią jaunųjų priversti dirbti laikinus darbus Ispanijoje (atitinkamai 85,8 % vyrų ir 87,4 % moterų), Prancūzijoje (68,3 % ir 66,3 %), Suomijoje (67,4 % ir 65,9 %). Skirtingose ES šalyse ne savo noru laikinai įsidarbinti priversti 1,2-69,4 % jaunų vyrų ir 7,1-71 % moterų. Paklausiausios profesijos 2008 m. pr. pateiktos 8 priede.

Nepilną darbo dieną visoje ES dirba 7,2 % vyrų ir 31,8 % moterų. Jaunų (15-24 metų amžiaus) vyrų nepilną darbo dieną dirba 17,5 % ir gerokai daugiau to paties amžiaus moterų – 32,2 %. Tuo tarpu darbingo amžiaus gyventojų, ieškančių darbo pasiskirstymas pagal lytį taip pat yra skirtingas (žr. 8 priedą). Tokia didelė jaunimo, dirbančio laikinai arba nepilną darbo dieną, dalis gali būti paaiškinta tuo, jog pastaruoju metu auga besimokančiųjų skaičius ir tokį darbą nesunku derinti su mokymusi. Be to, dalis jaunųjų tiesiog neranda darbo pilną darbo dieną.

## 2.5. Darbo užmokesčio skirtumai

Jaunimo probleminė grupė pasižymi mažesniu nei kitų amžiaus grupių darbo užmokesčiu. Tą patvirtina 2002 metais pirmą kartą Lietuvoje atlikto darbo užmokesčio struktūros tyrimo duomenys.

Remiantis Statistikos Departamento duomenimis<sup>1</sup> vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje, įskaitant individualiąsias įmones, 2007 m. sudarė 1802,4 lito ir, palyginti su ankstesniais metais, padidėjo 20,5 %; valstybės sektoriuje – 1891,9 lito ir, palyginti su 2006 m., padidėjo 15,9 %; privačiame sektoriuje – 1755,9 lito ir, palyginti su 2006 m., padidėjo 23,8 %.

Sparčiausiai vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2007 m., augo statyboje – 28,9 %, viešbučiuose ir restoranuose – 24,8 %, didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje – 23,5 %.

Didžiausią bruto darbo užmokestį 2007 m. gavo finansinio tarpininkavimo darbuotojai – 3637,5 lito, viešojo valdymo ir gynybos; privalomojo socialinio draudimo – 2491,3 lito, kasybos ir karjerų eksploatavimo darbuotojai – 2379,5 lito, statybos darbuotojai – 2146 lito. Mažiausiai uždirbo viešbučių ir restoranų darbuotojai – 1033,8 lito, žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės – 1411,2 lito, kitos komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo veiklos darbuotojai – 1501 litą.

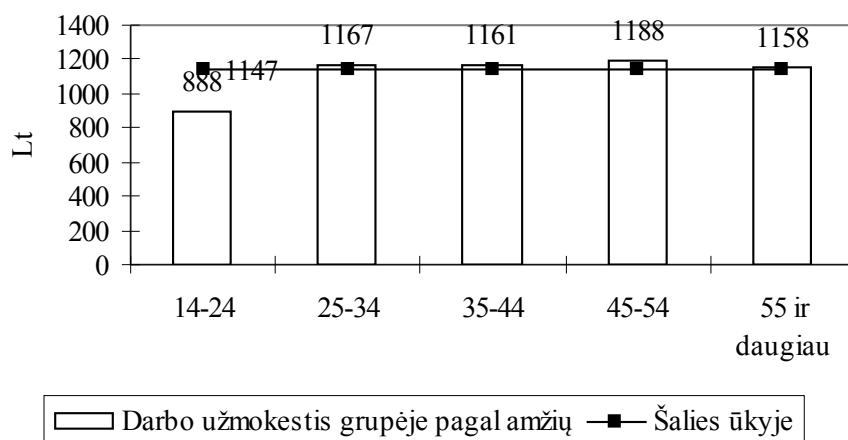
Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio, įskaitant individualiąsias įmones, didėjimui įtakos turėjo nuo 2007 m. sausio 1 d. padidintas atskirų sričių biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo užmokestis ir nuo 2007 m. liepos 1 d. padidinta minimalioji mėnesinė alga ir minimalusis valandinis atlygis. Daugiausia 2007 m. uždirbo darbuotojai Vilniaus apskrityje – 2075,6 lito, Klaipėdos apskrityje – 1764,8 lito, Telšių apskrityje – 1735,7 lito, Kauno apskrityje – 1720,2 lito, mažiausiai – Tauragės apskrityje – 1332,5 lito.

<sup>1</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 20]

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, įskaitant individualiąsias įmones, 2007 m., palyginti su 2006 m., sparčiausiai augo šiose apskrityse: Alytaus – 22,7 %, Kauno – 21,8 %, Šiaulių – 20,9 %, Tauragės – 20,7 %, o lėčiausiai – Utenos apskrityje – 16,7 %.

Daugiausia 2007 m. uždirbo darbuotojai Tauragės apskrityje Pagėgių savivaldybėje – 1590 lito (19,4 % daugiau negu vidutiniškai apskrityje), Tauragės rajono savivaldybėje – 1327 lito, Jurbarko rajono savivaldybėje – 1306 lito, mažiausiai Šilalės rajono savivaldybėje – 1274 lito.

Didžiausią bruto darbo užmokestį 2007 m. apskrityje gavo viešojo valdymo ir gynybos; privalomojo socialinio draudimo darbuotojai – 2047 lito, sveikatos priežiūros ir socialiniai darbuotojai – 1597 lito, elektros, dujų ir vandens tiekimo darbuotojai – 1594 lito. Mažiausiai uždirbo didmeninės ir mažmeninės prekybos; variklinių transporto priemonių ir motociklų remonto, asmeninių ir namų ūkio reikmenų taisymo darbuotojai – 961 lito bei viešbučių ir restoranų darbuotojai – 662 lito.



Šaltinis: Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2008

18 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2007 m.

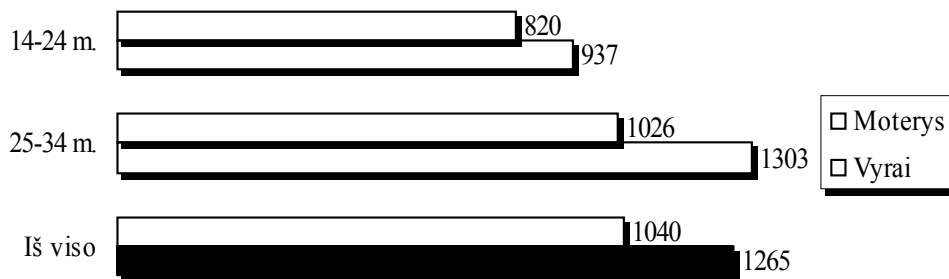
Nuo 25 iki 34 metų amžiaus darbuotojai gavo 1167 litus; nuo 35 iki 44 metų amžiaus – 1161 litą. Darbuotojų nuo 14 iki 24 metų, t.y. jauniausio amžiaus, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo mažiausias – 888 litai arba 22,6 % mažesnis negu vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje 2002 m. (Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų amžių ir stažą, 2004, p.58).

Tyrimas parodė, kad valstybės sektoriuje daugiausia uždirbo asmenys nuo 45 iki 54 metų – 1247 Lt, nuo 35 iki 44 metų amžiaus – 1212 Lt. Privačiame sektoriuje didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo nuo 25 iki 34 metų amžiaus darbuotojų – 1168 Lt., nuo 35 iki 44 metų amžiaus – 1116 Lt (Bankietienė, 2004, p.32). Jauniausio amžiaus asmenys valstybės sektoriuje uždirbo 999 Lt

arba 19,9 % mažiau negu didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį gaunantys darbuotojai, privačiame sektoriuje – 858 Lt arba 26,5 % mažiau.

Didžiausią vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje, neįskaitant individualių (personalinių) įmonių, 2002 metais gavo įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai – 2048 Lt arba 70,4 % daugiau negu nekvalifikuoti darbininkai, kurie uždirbo tik 607 Lt. 14-24 metų įstatymų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir valdytojai uždirbo 36,2 % mažiau – 1307 Lt. Tačiau to paties amžiaus nekvalifikuotų darbininkų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2002 metais buvo didžiausias – 646 Lt (Darbo užmokesčio struktūra pagal darbuotojų amžių ir stažą, 2004, p.60-61). Vadinasi, galima teigti, kad jaunimas labiau susitelkęs žemesniuose hierarchiniuose lygmenyse.

Vyrai uždirba daugiau negu to paties amžiaus moterys (žr. 18 pav.).



Šaltinis: Sudaryta autorės pagal Statistikos Departamentą prie LR Vyriausybės

19 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal darbuotojų amžių ir lytį 2007 m. (Lt)

Kaip matyti 19 pav., 2002 metais vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 225 Lt arba 17,7 % didesnis negu moterų. 25-34 metų amžiaus vyrai uždirbo dar daugiau nei to paties amžiaus moterys – jų darbo užmokestis didesnis net 277 Lt arba 21,3 %. Jauniausi darbuotojai vyrai gavo daugiau 117 Lt arba 12,5 %.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis priklauso ir nuo darbo stažo. 14-24 metų darbuotojai, turintys iki vienerių metų darbo stažą, 2002 m. uždirbo 844 Lt, kai tuo tarpu turinčių 5-9 metų darbo stažą darbo užmokestis buvo 1046 Lt, t.y. 19,3 % didesnis.

8 Lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal ekonomikos sektorius, Lt

	Šalies ūkis		Valstybės sektorius		Privatus sektorius	
	moterys	Vyrai	moterys	Vyrai	moterys	vysrai
<b>2000</b>	956	1170	980	1272	918	1087
<b>2005</b>	1230	1493	1290	1654	1168	1421
<b>2006</b>	1432	1743	1510	1913	1356	1677
<b>2007</b>	1677	2115	1740	2193	1621	2087

Šaltinis: Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2008

Airijoje, Olandijoje, Italijoje, Ispanijoje, Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje jaunimas taip pat uždirba mažiau nei vyresni asmenys. Minėtose ES šalyse nuo penktadalio iki dviejų trečdalių jaunimo iki 25 metų amžiaus yra mažai apmokami. Ypač darbo užmokesčių skirtumas žymus Didžiojoje Britanijoje, kur ypatingai didelė bendra darbo užmokesčio diferenciacija (Matiušaitytė, R., 2001).

Apibendrinant jaunimo situaciją Lietuvos darbo rinkoje išryškėja, kad tai probleminė asmenų grupė. Viena iš aktualiausių problemų – aukštas jaunų žmonių nedarbas, mažas užimtumas. Dažniausiai jauni žmonės dirba žemesnės kvalifikacijos reikalaujančius darbus; jų darbo užmokestis taip pat mažiausias iš visų amžiaus grupių. Taigi galima teigti, kad jauni žmonės dažniausiai atstovaujami antrinėje/išorinėje darbo rinkoje.

### **3. TYRIMAS: JAUNIMO DARBO RINKOS STRUKTŪROS IR UŽIMTUMO POLITIKOS PROGNOZĖ, TAIKANT MATEMATINIUS METODUS**

Bendras strateginis socialinės apsaugos ir socialinės aprėpties požiūris – skatinti socialinę integraciją įdarbinant visus darbingus asmenis ir užtikrinti veiksmingą bei tinkamą socialinę apsaugą toms socialinėms grupėms, kurios ypatingai kenčia nuo nedarbo ir susiduria su kitais sunkumais (jaunimas, pagyvenusio amžiaus žmonės). Skirtingos amžiaus grupės skiriasi savo padėtimi ir galimybėmis darbo rinkoje.

Lietuvoje jaunimo integracijos į darbo rinką problemai skiriama nepakankamai dėmesio, nepaisant to, kad ši problema pastaruoju metu mūsų šalyje ypač aktuali - realūs jaunimo nedarbo mastai ne tik nemažėja, bet kasmet vis sparčiau auga ir viršija bendro nedarbo mastą.

Šiame poskyryje, remiantis Statistikos departamento duomenimis<sup>1</sup>, apžvelgiama bendra nedarbo kitimo analizė, jaunimo padėtis darbo rinkoje, aptariamos pagrindinės jaunų bedarbių integracijos į darbo rinką problemos, taip pat pateikiama jaunimo užimtumo rodiklių dinamika bei prognozavimas, atliktas trimis skirtingais metodais: STATISTICA 6.0 programos pagalba, Holt-Winters (HW)<sup>2</sup> metodu bei slenkamųjų vidurkių metodu. Gauti duomenys palyginami.

#### **3.1. Darbo rinkos struktūra ir jos kitimas Lietuvoje**

<sup>1</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 15]

<sup>2</sup> Time series Forecasting using Holt-Winters Exponential Smoothing. – URL: [http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008\\_ExponentialSmoothing.pdf](http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008_ExponentialSmoothing.pdf) [žiūrėta 2008 10 03]

Nedarbas – giliai išsisknijusi problema, ilgalaikiai bedarbiai – į skurdą patekusi žmonių grupė, kuri ne visada suvokia savo padėtį darbo rinkoje; jiems būdinga vis labiau ryškėjanti socialinė atskirtis. Ši problema ypač aktuali kaime, kur žemės ūkyje dirba didelė dalis Lietuvos gyventojų.

Narystė ES sudaro sąlygas Lietuvai įgyvendinti socialinės rinkos ekonomikos modelį, kelti socialinės ir ekonominės gerovės lygį, todėl prognozuojama, kad darbo jėgos panaudojimas padidės 10 %, nes sumažės nedarbas. Padidės pensinis amžius ir į darbo rinką įsilies nauja karta. Patobulinus švietimo ir perkvalifikavimo sistemą, padidės darbo jėgos išsilavinimo lygis.

Europos Sąjungos užimtumo strategijoje pateikiamos užimtumo politikos gairės, kurių turi laikytis ir Lietuva. Europos Sąjungos vadovai, susitikę 2001 m. rugsėjį, iškelė tikslą, kad 2005 m. mažiausiai 67 % 15-64 metų ES gyventojų turėtų darbą. Tuo buvo siekiama padengti pensijų ir socialinių išmokų išlaidų augimą, susijusį su gyventojų senėjimu. Bendrasis užimtumo lygio vidurkis turėtų būti 67 % 2005 m. ir 70 % 2010 m.

2004 m. dirbo 175,3 tūkst., arba 49,6 %, pagyvenusių 55–64 metų amžiaus gyventojų. Šis rodiklis jau viršija Lisabonos strategijos<sup>1</sup> rodiklį, kurioje numatyta, kad dirbtų 47,5 %. šios amžiaus grupės gyventojų, tai vienas iš aukščiausių rodiklių ES.

9 Lentelė. **Pagrindiniai Lietuvos ir ES-25 užimtumo rodikliai 2004 m., %**

Rodiklis, %	Lietuva	ES-25 vidurkis	Skirtumas
Užimtumo lygis:			
15-64 m. Gyventojų	61,1	63	Mažas
55-64 m. Gyventojų	46,9	40,7	Didelis, bet teigiamas
Nedarbo lygis	11,4	9	Vidutinis
Ilgalaikių bedarbių dalis	53,3	44,2	Didelis, bet teigiamas
Užimtumas pagal sektorius:			
žemės ūkis	15,8	5,1	Didelis
Paslaugos	56	69,5	Didelis

**Šaltinis:** Lietuvos Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės

Didėjant užimtų gyventojų skaičiui, didėja gyventojų užimtumo lygis. Vyrų užimtumo lygis aukštesnis nei moterų – užimtų vyrų skaičius 2005 m. – 750,9 tūkst., o moterų – 723,0 tūkst. Per 2006 m. užimtų vyrų skaičius šiek tiek išaugo (755,8 tūkst.), užimtų moterų skaičius taip pat išaugo (743,2 tūkst.).

Statistikos Departamento prie LR Vyriausybės duomenimis, bedarbių skaičiaus pasiskirstymas Lietuvoje 1998-2007 m. pagal amžiaus grupes ir lytį pavaizduotas 10 lentelėje.

Lentelėje matyti, jog daugiausiai bedarbių yra jaunimo tarpe (15-24 m.) ir tarp 25-54 m. asmenų.

<sup>1</sup> LR Ūkio Ministerija: Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos metinės pažangos ataskaita. – URL: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php>

šalies darbo rinkos rodikliai 2008 m. pateikti 9 priede. Išskyrus 30-39 m. ir 40-49 m. žmonių amžiaus grupes matome, jog bedarbių pasiskirstymas itin panašus. Analizuojant bedarbių skaičių visose amžiaus grupėse bendrai pagal atskirą laikotarpį, matome, jog daugiausiai bedarbių šalyje buvo 2001 m. (284 tūkst.), o nuo 2002 m. bedarbių skaičius palaipsniui mažėja, tai parodyta 12 pav. Bedarbių 2007 m. buvo 69 tūkst. Palyginti su 2006 m., bedarbių sumažėjo ketvirtadaliu (20,3 tūkst.).

10 Lentelė. **Bedarbiai pagal amžiaus grupes ir lytį, tūkst.**

Amžiaus grupės	Bedarbių sk., tūkst.									
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Iš viso</b>	<b>226,7</b>	<b>249</b>	<b>273,7</b>	<b>284</b>	<b>224,4</b>	<b>203,9</b>	<b>184,4</b>	<b>132,9</b>	<b>89,3</b>	<b>69</b>
15–19	14,1	14,7	13,6	10,6	7	9,3	6,1	3,3	2,7	2,5
20–24	34,6	41,9	40,5	39,9	28,8	29,5	24,9	17,4	11	9,5

**Šaltinis:** Lietuvos Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės

Per metus jaunų, 15–24 metų amžiaus, bedarbių sumažėjo nuo 13,7 tūkst., (2006 m.) iki 12 tūkst. (2007 m.). 2007 m. vyresnio amžiaus (55–74 metų) bedarbių buvo 11,9 tūkst., arba 12,9 % visų bedarbių. Situacija šalies darbo rinkoje 2008 m. pr. pateikta 10 priede.

Registruotų bedarbių skaičius šalyje yra mažesnis nei gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, taip yra todėl, nes skiriasi skaičiavimo metodikos.

Nedarbo mažėjimą<sup>2</sup> veikia besitęsianti ūkio plėtra ir teigiami lūkesčiai dėl gerėjančios įmonių padėties. Nedarbo duomenis taip pat stipriai koregavo lietuvių migracija į ES darbo rinkas. Kita vertus, nedarbui dar sparčiau kristi trukdo verslui ir darbui nepalankūs mokesčių politikos pakeitimai, didinamas privalomasis minimalus atlyginimas, didelis nekvalifikuotų bedarbių skaičius ir kvalifikuotų specialistų stoka.

Užsienio ekspertų nuomone, Lietuvoje gana aukštas abiejų lyčių dirbančių vidutinis išsilavinimo lygis. 2002 m. darbo jėgos tyrimai rodo, kad 40,7 % dirbančių turi aukštesnį nei vidurinį išsilavinimą, 38 % turi vidurinį išsilavinimą, o 21 % pagrindinį išsilavinimą. Tačiau, nors užimtų gyventojų išsilavinimas Lietuvoje yra santykinai aukštas, tačiau kvalifikuotų darbuotojų trūkumas tampa viena pagrindinių Lietuvos ekonominę plėtrą stabdančių problemų. Darbo jėgos kvalifikacija dažnai neatitinka rinkos poreikių, pastebimas struktūrinio nedarbo reiškinys, žemas profesinis mobilumas.

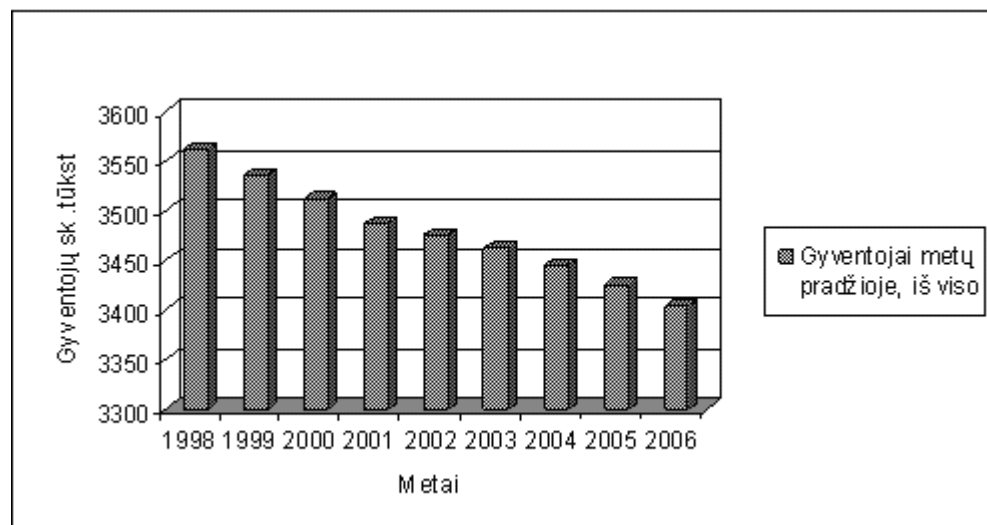
Nepalankia linkme kinta Lietuvos gyventojų skaičius ir jų demografinė struktūra, o tai skatina

<sup>2</sup> Lietuvos laisvosios rinkos institutas: Lietuvos ekonomikos tyrimo 2004-2005 (2) rezultatų apibendrinimas. – URL: <http://www.lrinka.lt/Projektai/Tyrimas15.phtml>>



didėjantį socialinės paramos ir sveikatos priežiūros poreikį. Per pastaruosius metus darbo jėgos struktūroje jaunimo iki 24 m. sumažėjo 15,2 tūkst. (1,14 %), asmenų, kurių amžius nuo 25 iki 54 metų, sumažėjo 83,7 tūkst. (7,7 %), o gyventojų, kurių amžius nuo 55 iki 64 m. padidėjo 22,9 tūkst. (15,2 %). Įdarbinimo dinamika pateikta 12 priede.

Dėl sumažėjusio gimstamumo ir ekonominės migracijos į užsienio šalis, gyventojų skaičius mažėja. Gyventojų skaičiaus mažėjimas parodytas 20 pav.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

#### 20 pav. Gyventojų skaičiaus kitimas

Nors darbo jėgos absoliutūs skaičiai mažėja, tačiau darbo jėgos aktyvumo lygis keičiasi neženkliai ir išlieka apie 70 %. Kaip ir kitose šalyse, jaunimo nedarbo lygis yra aukštesnis nei vyresnio amžiaus darbuotojų. Per pastaruosius penkerius metus sumažėjo jaunimo (15-24 m.) aktyvumas, nedarbo lygio duomenys pateikti 11 lentelėje.

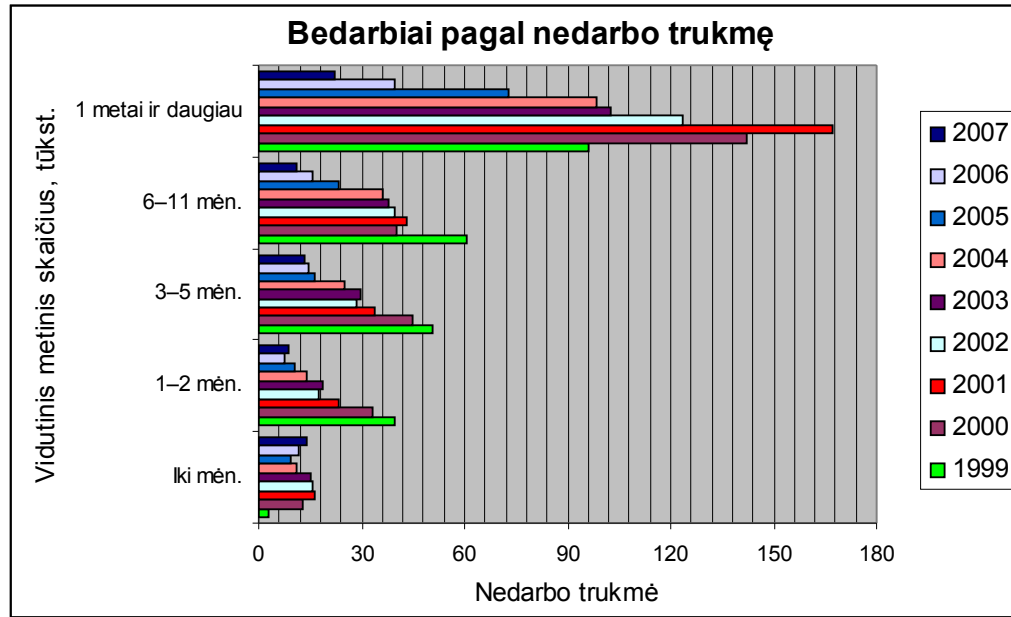
11 Lentelė. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes, %

Amžiaus grupės	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Iš viso	13,2	14,6	16,4	17,4	13,8	12,4	11,4	8,3	5,6	4,3
15–19	30,2	32,3	44,9	46,5	38,4	45,2	41,1	29,3	23,5	20,5
20–24	20,9	25,8	27	28,6	20,9	21,8	20,2	14,4	8,6	7,1

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

Analizuojant nedarbo lygio pasiskirstymą pagal nedarbo trukmę pastebima, jog didžiausia bedarbių dalis – tai bedarbiai, jau daugiau kaip metai negalintys įsidarbinti (20 pav.). Taip pat matome, jog 2001 m. ilgalaikio nedarbo lygis, įvertinus pastarųjų aštuonerių metų laikotarpį, buvo didžiausias (10,2 %). Nuo 2002 m. ilgalaikiui nedarbui būdinga mažėjimo tendencija (nuo 10,7 % iki 7,7 %), kuri

išliko iki šių metų. 2007 m. ilgalaikio nedarbo lygis buvo 4,3 %.



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės

21 pav. **Bedarbiai pagal nedarbo trukmę, %**

Nedarbas paplitęs tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų (12 lentelė), tačiau moterų tarpe jis yra šiek tiek mažesnis, nors iš lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad 2004-2005 m. moterų nedarbo lygis buvo šiek tiek aukštesnis nei vyrų. Tokia situacija galbūt susiklostė todėl, jog ES šalims atvėrus savo darbo rinkas, dalis bedarbių migruoja į kitas šalis.

12 Lentelė. **Nedarbo lygis 1998-2008 m. pagal lytį, %**

Lytis	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vyrai	14,7	16,2	18,8	19,9	14,6	12,7	11	8,2	5,8	4,3
Moterys	11,6	13	13,9	14,7	12,9	12,2	11,8	8,3	5,4	4,3

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

Pastaraisiais metais Europoje kyla gyventojų išsilavinimo lygis ir didėja gyventojų mobilumas. Nors Lietuvoje vis daugiau jaunimo įgyja aukštojo mokslo diplomus ir didėja užimtųjų skaičius, dirbančių asmenų su aukštuoju išsilavinimu kasmet vidutiniškai sumažėja 5-6 tūkstančiais. Dauguma jų ieškodami didesnio uždarbio ir geresnių gyvenimo sąlygų, ilgesniam ar trumpesniam laikui išvyksta gyventi ir dirbti į užsienį.

Sociodemografiniai duomenys rodo, kad didžioji išvykusių iš Lietuvos į užsienį žmonių dauguma yra jauno amžiaus (iki 35 metų), daugiausia baigę Lietuvos universitetus ir įgiję išsimokslinimą (ar jo siekiantys) įvairiose mokslo srityse bei pakopose. 1998-2000 m. beveik 50 %

migrantų patraukė Lenkija (19,1 %), Vokietija (17 %) ir JAV (11,7 %). Į Didžiąją Britaniją išvyko 8,7 %, Daniją – 6,2 % ir Švediją 5,6 % migrantų. Iš viso iki 2004 m. gegužės mėn. priskaičiuojama apie 195 000 emigrantų.

Prieš pat ES išsiplėtimą įvestos darbo jėgos imigracijos kvotos pakreipė emigracijos srautus kitomis linkmėmis: daugiausia lietuvių važiuoja į Didžiąją Britaniją, Airiją, Ispaniją. Na o tradiciniai ekonominiai bei kultūriniai lietuvių emigravimo polinkiai: JAV, Vokietija, susidūrus su legalaus įsidarbinimo kvotomis, problemomis ir kt., užleido kelią kitoms kryptims.

Migracijos procese lemiamą vaidmenį turi ne tiek pats galimybių skirtumas tarp šalių, kiek geresnių galimybių trauka užsienio šalyse. Migracija, ypač aukštos kvalifikacijos specialistų, vyksta paprastai tol, kol egzistuoja geresnės galimybės svetur. Vadinasi, nepaisant socioekonominių ir kitų sąlygų gerėjimo kilmės šalyje (Lietuvoje), darbo jėgos migracija ir ypač „protų nutekėjimas“ gali nesiliauti, kadangi suvokiamų geresnių galimybių užsienyje didins ir šios migracijos potencialą. Šiuos samprotavimus sustiprina ir tai, kad bendru požiūriu Lietuvos aukštos kvalifikacijos migrantai yra daugiausia jauno amžiaus žmonės ir savo socioekonominio statuso požiūriu prieš išvykdami nebuvo blogiausioje padėtyje.

2005 m. daugiausia Lietuvos gyventojų emigravo į Jungtinę Karalystę (4,2 tūkst.), Airiją (2,1 tūkst.), JAV (2,0 tūkst.), Vokietiją (1,5 tūkst.), Rusijos Federaciją (1,1 tūkst.), Ispaniją (0,8 tūkst.). (Lietuvos statistikos departamentas).

Galima prielaida, jog vyrų migracija yra aktyvesnė nei moterų, kadangi moterims sunkiau tai padaryti dėl vaikų priežiūros ir pan.

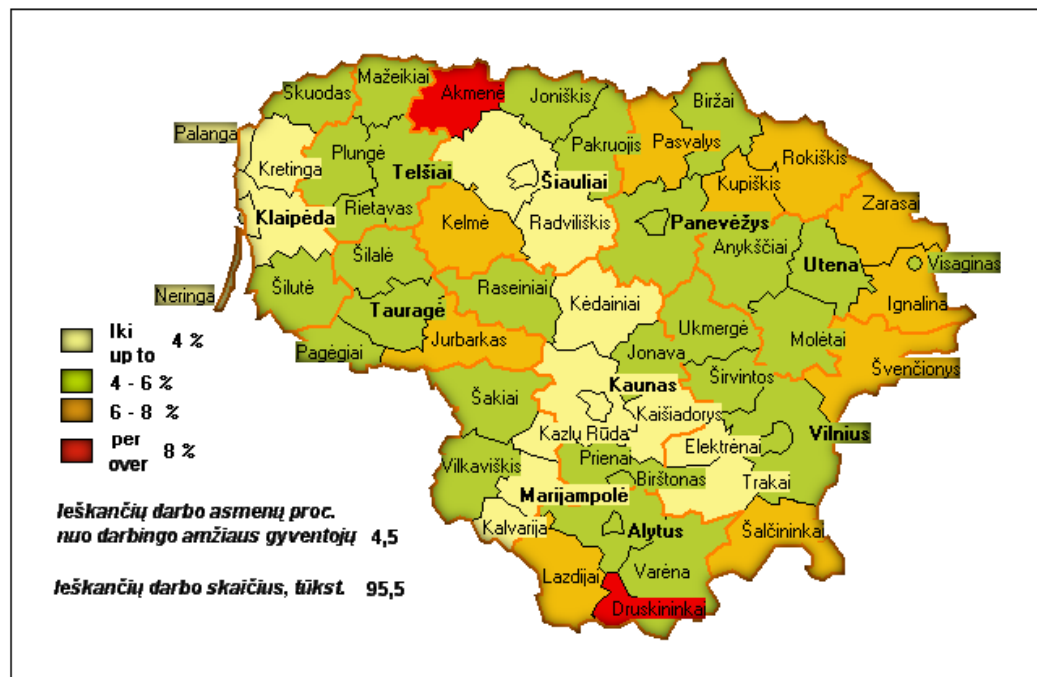
Remiantis LDB duomenimis<sup>3</sup>, ilgalaikiai bedarbiai regionuose taip pat pasiskirstę nevienodai. Kai 2000 m. ėmė sparčiau augti nedarbas, gerokai išaugo ilgalaikių bedarbių dalies diferenciacija, pakito regionų išsidėstymo tvarka šio rodiklio atžvilgiu. Tai rodo, jog ilgalaikio nedarbo geografija keičiasi gana smarkiai. 2007 m. kovo mėn. Statistikos departamente registruotas didžiausias nedarbas yra Akmenės, Joniškio, Pasvalio, Rokiškio, Ignalinos, Jurbarko, Druskininkų bei Lazdijų rajonuose, kuris yra didesnis nei 7 %.

Iš 15 pav. matome, jog registruotas bedarbių skč. 2007 m. kovo mėn. yra 82 tūkst. žmonių. Tačiau svarbu pabrėžti tai, jog registruotas nedarbas dar neatspindi tikrosios padėties šalies rajonuose. Jis yra kur kas aukštesnis (gali būti net triskart aukštesnis). Tarp nedarbo lygio ir ilgalaikių bedarbių dalies pagal regionus ryšys nėra ypatingai glaudus, nors paprastai išryškėja tiesioginė priklausomybė: kuo aukštesnis nedarbas, tuo didesnė ilgalaikių bedarbių dalis.

<sup>3</sup> Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos: Darbo rinka. – URL: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/default.aspx> [žiūrėta 2008 10 01]

Nagrinėjant užimtų gyventojų pasiskirstymą pagal atskiras ekonominės veiklos rūšis, pastebima, kad padėtis lėtai keičiasi palankesne racionaliai užimtumo struktūrai linkme. Daugiausia gyventojų 2007 m. dirbo apdirbamojoje gamyboje – 264,6 tūkst., arba 17,7 %, prekyboje – 254,5 tūkst., arba 17 %. Remiantis Statistikos Departamento duomenimis<sup>4</sup>, kasmet mažėja asmenų, dirbančių žemės ūkyje, medžioklėje ir miškininkystėje. 2007 m. šioje veikloje dirbo 183,9 tūkst., arba 12,3 % visų užimtųjų. Daugiausia žmonių šioje veikloje dirbo 1998 m. (19,2 %) ir 1999 m. (19,3 %).

Padidėjo samdomąjį darbą dirbančių asmenų dalis. 2007 m. jie sudarė 84,3 % visų dirbančiųjų (2005 m. – 83 %).



Šaltinis: Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2008

22 pav. Registruotas ieškančiųjų darbo skaičius Lietuvoje 2008 m. rugsėjo mėn., %

Padidėjo asmenų dirbančių papildomą darbą. 2007 m. papildomai dirbo 90,2 tūkst. (6 %) visų užimtųjų. 2005 m. tokių asmenų buvo 84,4 tūkst. (5,7 %). Nepakankamai sparčiai didėja gyventojų užimtumas paslaugų sektoriuje, nes dar nemaža užimtųjų dalis žemės ūkio sektoriuje. Kaimo gyventojai lėtai persiorientuoja nuo žemės ūkio prie alternatyvios veiklos: netradicinių amatų, kaimo turizmo ir kitos paslaugų sferos veiklos. Užimtų gyventojų pasiskirstymas pagal atskiras ekonomines veiklos rūšis pateiktas 13 lentelėje.

<sup>4</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 15]

Darbo rinkoje didėja darbo jėgos disbalansas – kai kurių specialistų perteklius ir kvalifikuotų darbininkų stygius. Pasiiekti pakankamą kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikimą dar trukdo nelankstus profesinio rengimo sistemos reagavimas į darbo rinkos pokyčius, nepakankamai racionalus tęsiančių mokymąsi srautų pasiskirstymas bei profesijų poreikio prognozavimo stoka.

13 Lentelė. Užimtų gyventojų pasiskirstymas pagal atskiras ekonomines veiklos rūšis, tūkst.

Gyventojų užimtumo rodiklis	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Žemės ūkyje, medžioklėje, miškininkystėje ir žuvininkystėje	19,2	19,3	18,7	17,3	17,8	17,9	15,8	14	12,3
Pramonėje ir statyboje	28,7	27,3	26,8	27,1	27,5	28,1	28,2	29,1	29,7
Paslaugose	52,1	53,4	54,5	55,6	54,7	54	56	56,9	57,9

Šaltinis: Lietuvos Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

Apibendrinant šią dalį, galima teigti, kad nedarbo lygis šalyje mažėja tiek vyrų, tiek ir moterų tarpe, tačiau jaunimo (iki 25 m.) nedarbo lygis išlieka aukščiausias tarp visų amžiaus grupių gyventojų. Akivaizdu, kad siekiant užtikrinti labiausiai pažeidžiamų bedarbių lygias galimybes darbo rinkoje, būtina plėtoti papildomas socialinių pasekmių švelninimo procedūras toms asmenų kategorijoms, kurios akivaizdžiai turi papildomų barjerų integruotis į darbo rinką.

### 3.2. Jaunimo užimtumo kitimo analizė

Politinės ir socialinės permainos bei ūkio transformacija sudarė sudėtingas sąlygas užimtumo formavimuisi Lietuvoje. Skirtingos amžiaus grupės skiriasi savo padėtimi ir galimybėmis darbo rinkoje. Remiantis statistikos duomenis jaunimas ypatingai nukenčia nuo nedarbo, susiduria ir su kitais sunkumais.

Darbo rinkos politikos požiūriu Lietuvoje jaunimui priskiriami 15-24 metų amžiaus asmenys. Labai svarbus yra pirmasis įsidarbinimas, kai žmogus pereina iš ekonomiškai priklausomų į ekonomiškai nepriklausomų gyventojų kategoriją.

Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys<sup>1</sup> liudija, jog Lietuvoje jaunimo lyginamasis svoris bedarbių skaičiuje taip pat mažėja. 15-29 metų amžiaus bedarbių dalis 1998-2001 metais sumažėjo nuo 35,8 % iki 30,2 % 2006 m. jauni bedarbiai (15-24 metų) sudarė

<sup>1</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 23]

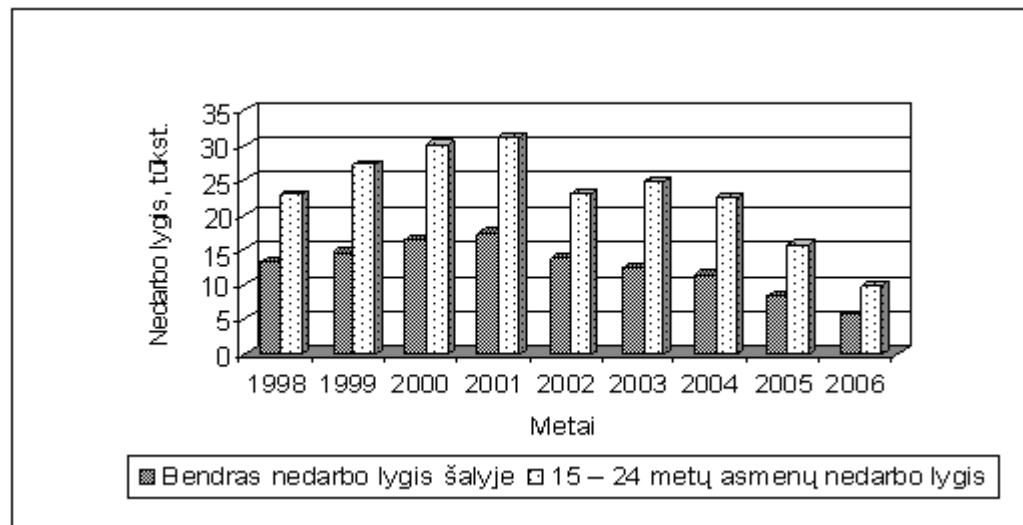
12,7 % visų bedarbių. Jaunimo nedarbo lygis išlieka aukštas ir yra gerokai aukštesnis nei bendras nedarbo lygis.

Kaip matyti 16 pav., didžiausias nedarbo lygis buvo 2001 m. Vėliau jis mažėjo ir 2006 m. 15-24 metų jaunimo nedarbo lygis siekė 9,8 %, bendras nedarbo lygis – 5,6 %.

Didžiausias nedarbo lygis yra jaunimo iki 20 metų amžiaus – 29,3 %. Tokia situacija yra todėl, kad 15-19 metų amžiaus jaunuoliai neturi profesinio pasirengimo bei darbo įgūdžių, todėl jiems rasti darbą labai sunku.

Įgijęs žinių ir darbo patirties jaunimas vis lengviau randa darbą ir nedarbo lygis tarp vyresnio amžiaus jaunuolių mažėja. 20-24 metų amžiaus jaunimo nedarbo lygis – 14,4 %, 25-29 metų amžiaus – 6,3 %.

Jaunimo, atsižvelgiant į jų pasirengimą darbo rinkai, nedarbo trukmė pasiskirsto įvairiai, tai pavaizduota 23 pav.



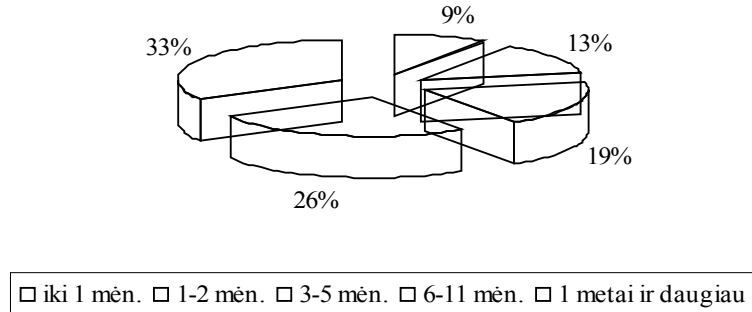
**Šaltinis:** sudaryta pagal Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

23 pav. Nedarbo lygis, tūkst.

33 % jaunų bedarbių negali įsidarbinti per metus, 26 % darbo ieško 6-11 mėnesių. Tik 9 % jaunų bedarbių įsidarbina per 1 mėnesį. Statistikos departamento duomenimis<sup>2</sup>, ilgiau nei metus įsidarbinti negali 3,6 % jaunų moterų ir 6,7 % jaunų vyrų. Tačiau jaunų bedarbių, kurie darbo neturi ilgiau nei vienerius metus, mažėja. 1998 m. jų buvo 44,3 %. Nors mažėja ir vyresnių ilgalaikių bedarbių skaičius, jų yra gerokai daugiau. Pavyzdžiui, net 56,5 % 25-54 metų amžiaus asmenų darbo neranda ilgiau nei vienerius metus.

<sup>2</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 23]

Asmenims, įgijusiems aukštesnį išsilavinimą, būdingas mažesnis nedarbo lygis. Jeigu 15-24 metų Lietuvos gyventojų, turinčių aukštąjį ar aukštesnį išsilavinimą, nedarbo lygis yra 16,5 %, tai turinčių pagrindinį ar pradinį išsilavinimą – 7,1 punkto didesnis, t.y. 29,5 %.



**Šaltinis:** sudaryta autorės pagal Lietuvos Statistikos Departamentą prie LR Vyriausybės

24 pav. **Jaunimo darbo paieškų trukmė, %**

Beje, šiandieninė socialinė problema, pasižyminti dideliais visuomeniniais kaštais – jaunimo nedarbas – aktuali ne tik Lietuvoje, bet ir Europos Sąjungoje. Beveik visose Europos valstybėse jaunimo nedarbo lygis yra daug aukštesnis už bendrą nedarbo lygį.

Ypač didelis jaunimo nedarbo lygis yra Lenkijoje (36,7 %), šiek tiek mažesnis Prancūzijoje (22,3 %), Belgijoje (21,5 %), Suomijoje (20,1 %) ir Ispanijoje (19,7 %). Mažiausias jaunimo nedarbo lygis yra Danijoje (8,1 %), Airijoje (8,9 %) ir Austrijoje (10,4 %), t.y. šalyse, kur žemas bendras nedarbo lygis (atitinkamai 4,9 %, 4,3 % ir 5,2 %).

### 3.3. Jaunimo aktyvumo darbo rinkoje tyrimas

Gyventojų skaičius Lietuvoje pastoviai mažėja. Statistikos departamento duomenimis<sup>1</sup>, 2007 m. pradžioje gyveno 3403,3 tūkst. gyventojų, tai yra 3,99 % mažiau nei 1998 m. 15-29 metų amžiaus jaunuolių 2005 m. pradžioje gyveno 751,8 tūkst. Jie sudarė 21,9 % visų gyventojų. Panaši proporcija buvo ir anksčiau – 2001 m. jų dalis bendrame gyventojų skaičiuje buvo 21,3 %, o 1998 m. jaunimas iki 29 metų amžiaus sudarė 21,9 %.

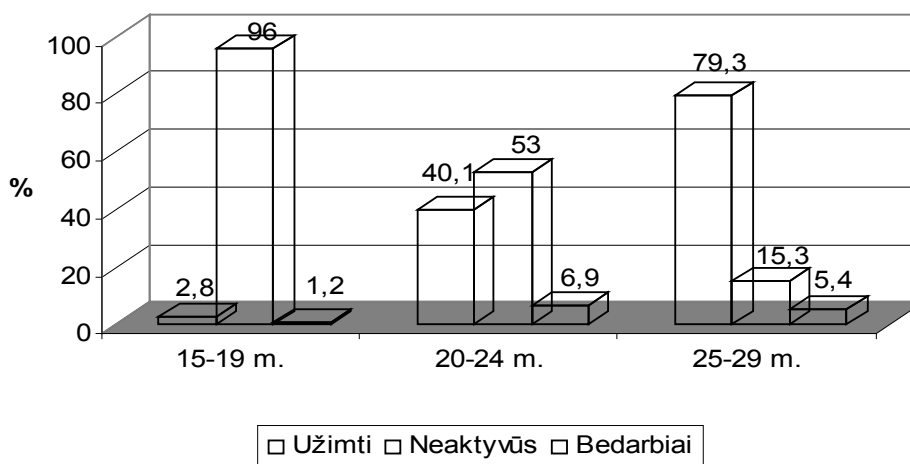
Apie 43 % jaunų žmonių yra ekonomiškai aktyvūs (darbo jėga), t.y. dirba bet kokį apmokamą ar pajamas (pelną) duodantį darbą arba nedirba, ieško darbo – yra bedarbiai.

<sup>1</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 25]

Ekonomiškai aktyvių 15-29 metų jaunuolių skaičius 1998-2001 m. nuo 446,4 tūkst. sumažėjo iki 373,1 tūkst. arba 16,4 %. Iki 2005 m. ekonomiškai aktyvių jaunuolių skaičius sumažėjo dar 37,2 tūkst., t.y. 10,3 %. Tuo tarpu 15 metų ir vyresnių ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičius nagrinėjamu laikotarpiu sumažėjo atitinkamai 4,6 ir 1,4 %.

Kaip matyti 19 pav. apie 57 % jaunimo priskiriama neaktyvių gyventojų kategorijai. Taip yra todėl, kad daugelis iš jų mokosi arba yra ekonomiškai neaktyvūs dėl kitų priežasčių. Visų dirbančių gyventojų skaičius sumažėjo nuo 1489,4 tūkst. 1998 metais iki 1351,8 tūkst. 2001 m., t.y. 9,2 %, tačiau vėliau padidėjo 4,8 %. O dirbančio jaunimo per tą patį laikotarpį mažėjo – iki 2001 metų dirbančių jaunuolių sumažėjo 21,3 %. 2002-2005 m. mažėjimo tempai lėtesni – dirbančių 15-29 metų amžiaus asmenų sumažėjo 2,2 %. Bedarbių skaičius visose amžiaus grupėse 1998-2001 m. padidėjo 57,3 tūkst., tačiau 2002 m. sumažėjo, ir mažėja kasmet. 2001 m. kas dešimtas 15 metų ir vyresnis gyventojas buvo bedarbis, o 2005 m. – kas dvidešimt pirmas. Jaunų bedarbių skaičius, išskyrus 1999 m., taip pat kasmet mažėja. Jeigu 2001 m. jų buvo 85,8 tūkst., tai 2005 m. – 32,8 tūkst. arba 61,7 % mažiau. Matyt, tai rodo neblogas jaunų žmonių konkurencijos darbo rinkoje galimybes lyginant su vyresniųjų kartų žmonėmis.

Tačiau tam tikrose amžiaus grupėse jaunų žmonių aktyvumas labai skirtingas (žr. 25 pav.).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės, 2008

25 pav. Jaunimo aktyvumo struktūra pagal amžiaus grupes 2007 m., %

25 pav. matyti, kad 2007 m. 15-19 metų amžiaus grupėje daugiausia buvo ekonomiškai neaktyvių žmonių, o 25-29 metų amžiaus grupėje – užimtųjų. Jauniausioje grupėje (15-19 metų) ekonomiškai neaktyvių jaunuolių buvo 266,8 tūkst. arba 96 % šios grupės jaunuolių. Nuo 20 iki 24 metų amžiaus jaunimo buvo 278 tūkst. Iš jų dirbo 37 %, mokėsi ar dėl kitų priežasčių buvo neaktyvūs



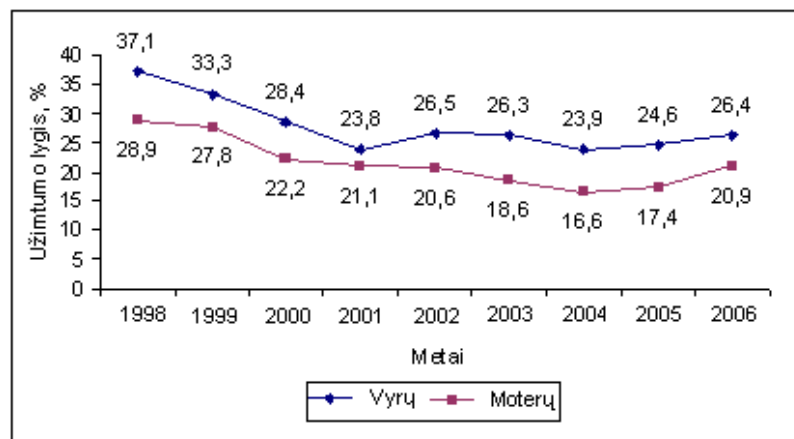
56,7 % jaunuolių, 6,3 % buvo bedarbiai. 25-29 metų amžiaus grupėje buvo 308 tūkst. gyventojų, iš kurių dirbo net 58,1 %. Darbo vietų kaita pavaizduota 13 priede.

### 3.4. Jaunimo užimtumo kitimas

Statistikos departamento<sup>1</sup> atliekami gyventojų užimtumo tyrimo duomenys rodo, jog jaunimo užimtumo lygis yra mažesnis nei bendras užimtumo lygis. 2005 m. jis sudarė 33,6 %, kai tuo tarpu 15-64 metų gyventojų užimtumo lygis siekė 62,6 % (žr. 1 lentelę).

Iš 1 lentelėje pateiktų duomenų taip pat matyti, kad 15-24 metų jaunimo užimtumo lygis 1998-2001 m. sumažėjo 6,3 punkto, 2002 m. padidėjo 1,0 punkto, ir nuo 2003 m. vėl mažėja. Tuo tarpu bendras užimtumo lygis nuo 2002 metų didėja. Beje, reikia pažymėti, kad skiriasi Statistikos departamento ir darbo biržos duomenys. Taip yra todėl, kad darbo biržos skelbia informaciją apie bedarbius, įregistruotus darbo biržose, o Statistikos departamentas – apie nedirbančius asmenis, ieškančius darbo įvairiais būdais.

Nesunku pastebėti skirtumą tarp vyrų ir moterų užimtumo. Pavyzdžiui, 15-24 metų vyrų ir moterų užimtumo lygio (%) skirtumai matyti 26 paveiksle. Vyrų užimtumo lygis kur kas aukštesnis nei moterų.



**Šaltinis:** sudaryta autorės pagal Lietuvos Statistikos Departamentą prie LR Vyriausybės, 2008

26 pav. 15-24 metų amžiaus grupės moterų ir vyrų užimtumo lygio skirtumas, %

26 pav. matyti, kad 15-24 metų jaunų moterų užimtumo lygis 1998-2004 m. kasmet mažėjo (nuo 28,9 % iki 16,6 %), o 2004-2007 m. kasmet augo ir 2007 m. siekė 20,9 %. To paties amžiaus jaunų vyrų užimtumo lygis, po 1998-2001 m. nuosmukio, 2002 m. padidėjo 2,7 % punktais, t.y. iki 26,5 %. Nors 2007 m. vyrų užimtumo lygis tesiekė 26,4 %, jis buvo gerokai aukštesnis nei 15-24 metų amžiaus

<sup>1</sup> Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 15]

moterų. Mažesnę moterų užimtumą, manau, sąlygoja rūpinimasis šeima, t.y. gimdymas, dekretinės atostogos ir pan.

Moterų išsilavinimas yra aukštesnis, tačiau vyrai greičiau kyla profesinės karjeros laiptais, užima aukštesnes pareigas ir gauna didesniu atlyginimus. Vyrų yra daugiau tarp įstatymų leidėjų, vyriausiųjų pareigūnų ir valdytojų, pramonės kvalifikuotų darbininkų. Nors 55% moterų studijuoja ES (25) šalių aukštosiose mokyklose, jos dažniau susiduria su nedarbu bei nesaugiu užimtumu, moterų mažiau dirba tose veiklos srityse bei užima tas pareigas, kur pajamos yra didesnės<sup>2</sup>.

2006 m. sausio mėnesį ES moterų nedarbo lygis siekė 9,6%, o vyrų – 7,6%. Mažiausias moterų nedarbo lygis (3,8%) buvo Airijoje, didžiausias (19,1%) – Lenkijoje. Lietuvoje nedirbančių moterų buvo 7,3 %, vyrų – 6,6 %<sup>3</sup>.

Kaip matyti iš 1 lentelėje pateiktų duomenų, 2007 m. 15-24 metų jaunimo užimtumo lygis buvo tik 23,7 %, 15-64 metų amžiaus asmenų užimtumo lygis siekė 63,6 %.

Iš kitos pusės, analizuojant jaunimo padėtį darbo rinkoje, vertėtų atsižvelgti į vieną specifinę aplinkybę. Statistikos departamento duomenys iliustruoja šias pozityvias tendencijas: 2000 – 2007 m. m. jaunimo, besimokančio kolegijose ir universitetuose skaičius išaugo.

14 Lentelė. **Aukštųjų mokyklų ir studentų skaičius**

<b>Aukštųjų mokyklų rodikliai</b>	<b>2000–2001 m.</b>	<b>2004–2005 m.</b>	<b>2005–2006 m.</b>
Kolegijų	7	27	28
Studentų skaičius, tūkst.	3,5	52,2	55,9
Universitetų	19	21	21
Studentų skaičius, tūkst.	95,6	138,5	141,8

**Šaltinis:** Lietuvos Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės, 2007

Iš 10 lentelėje pateiktų duomenų nesunku pastebėti, kad sparčiausiai auga studentų, besimokančiųjų universitetuose, skaičius, o „aukštesnės kvalifikacijos reikalaujantis ilgesnis studijų laikas sulėtina jaunimo integraciją į darbo rinką. Paradoksalu, tačiau būtent spartus besimokančiųjų skaičiaus padidėjimas gali sumažinti jaunimo užimtumą ir ekonominį aktyvumą darbo rinkoje.

Jaunimo užimtumo mažėjimui įtakos turi ir jaunimo emigracija. Pernai emigrantų tarpe penktadalį sudarė 25-29 metų amžiaus gyventojai, 20-24 metų amžiaus – 16,3 %, 30-34 metų amžiaus

<sup>2</sup> EUROSTAT 2008. Population and social conditions. – URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=0,1136184,0\\_45572592&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572592&_dad=portal&_schema=PORTAL) [žiūrėta 2008 11 01]

<sup>3</sup> EUROSTAT 2008. Population and social conditions. – URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=0,1136184,0\\_45572592&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572592&_dad=portal&_schema=PORTAL) [žiūrėta 2008 11 01]

– 12,9 % ir 35-39 metų amžiaus – 8,8 %, o 60 metų ir vyresnio amžiaus gyventojai – tik 2,9 % (Lietuva pagal emigracijos mastus – pirmoji ES).

Jaunimo užimtumo problema taptų dar aktualesnė, jeigu ne mažėjantis gimstamumas. Jeigu 1998 – 2007 m. darbingo amžiaus gyventojų dalis Lietuvos gyventojų skaičiuje išaugo nuo 57,7 % iki 63,7 %, tai vaikų ir paauglių (ikidarbingo amžiaus gyventojų) lyginamasis svoris sumažėjo nuo 22,2 % iki 18,1 %. Apie vaikų kartos reikšmingumą byloja tas faktas, kad ikidarbingo amžiaus gyventojai per 15-20 metų laikotarpį įsijungs į jaunimo gretas ir papildys šalies darbo rinką. Jaunimo skaičiaus sumažėjimas yra konkurenciją darbo rinkoje mažinantis veiksnys.

### 3.5. Jaunimo užimtumo rodiklių dinamika ir prognozavimas

Prognozavimas<sup>1</sup> - ateities įvykių numatymas, kurie turės svarbų poveikį tam tikrų įvykių funkcionavime. Prognozavimas yra naudojamas, siekiant numatyti kas bus ateityje, esant tam tikroms sąlygoms. Prognozavimu grindžiami planai ir daugelis į ateitį nukreiptų valdymo sprendimų. Prognozės būtinos daugeliui įmonės veiklos sričių.

Vadybos literatūra nurodo dvi prognozavimo metodų grupes:

- kokybiniai prognozavimo metodai,
- kiekybiniai prognozavimo metodai.

Kiekybiniai prognozavimo metodai pagrįsti įvairiais skaičiavimais, todėl čia prognozės tikslumą lemia informacijos kiekis ir patikimumas.

*Kiekybiniai prognozavimo metodai:*

- *Judantis (slenkantis) vidurkis* - čia prognozuojama remiantis turimais vidutiniais duomenimis, gautais iš praeities. Apskaičiuojami aritmetiniai arba svertiniai vidurkiai, tačiau ne mechaniškai, bet atmetant nebūdingus, neritminius, atsitiktinius duomenis.
- *Eksponentinis sulyginimas* - ši priemonė panaši į judantį vidurkį, tačiau daugiau svorio suteikiama naujausiems duomenų taškams.
- *Krypties projektavimas* - čia duomenys iš praeities rezultatų, apdorojami specialiomis programomis, panaudojant matematinės lygtis ir suprojektuojamos ateities vystymo tendenciją (prognozes).
- *Regresijos modelis* - šiuo metodu nustatoma atskirų reiškinų priklausomybę vienas nuo kito, panaudojant matematinės formules, pvz.: mažiausių kvadratų metodą.

<sup>1</sup> Pukėnas, K. Laiko eilučių prognozavimas su SPSS, decision Time & WhatIf. – URL: [www.lkka.lt/get.php?f.1034](http://www.lkka.lt/get.php?f.1034) [žiūrėta 2008 11 01]

- *Ekonometriniai modeliai* - šis metodas taikomas, kai vieno ar kito reiškinio skaičiavimui panaudojami ekonomikos, matematikos statistikos dėsniai, formulės. Šis metodas yra sudėtingas ir brangus, dažniausiai prognozuojama kompiuterių programų pagalba, prognozuojamus rezultatus lemia daug veiksnių, jų įtaka yra nustatoma, įvertinama pasinaudojant ekonominiais – matematiniais metodais.

Kiekybinių metodų prognozių tikslumas priklauso nuo turimos informacijos gausumo.

Kaip jau minėjau yra nemažai būdų Jaunimo (15-24 metų) užimtumo lygio prognozėms atlikti. Aš pasirinkau tris populiariausius būdus: paprastąjį eksponentinį glodinimą STATISTICA 6.0 paketu, Holt-Winters<sup>2</sup> metodą bei slenkamųjų vidurkių metodą. Taip pat atlikta koreliacinė duomenų analizė. Koreliacija – tai statistinė priklausomybė, neturinti griežto funkcinio ryšio. Sakoma, kad koreliacija sieja du požymius, jei vienas priklauso nuo kito ir nuo daugelio atsitiktinių veiksnių.

**Paprastasis eksponentinis glodinimas.** Duomenų glodinimas dažnai naudojamas prognozių sudarymui. Naudojasi paprastojo eksponentinio glodinimo metodu STATISTICA 6.0 programos pagalba. Šis prognozavimo būdas yra taikomas tik stacionarioms laiko eilutėms (neišreiškiančioms didėjimo/mažėjimo tendencijos). Prognozuojama reikšmė yra apskaičiuojama pagal formulę:

$$\hat{y}_t = \alpha(y_{t-1} - \hat{y}_{t-1}) + \hat{y}_{t-1}; \quad (1)$$

čia:  $\alpha$  ( $0 \leq \alpha \leq 1$ ) - vadinama glodinimo konstanta.

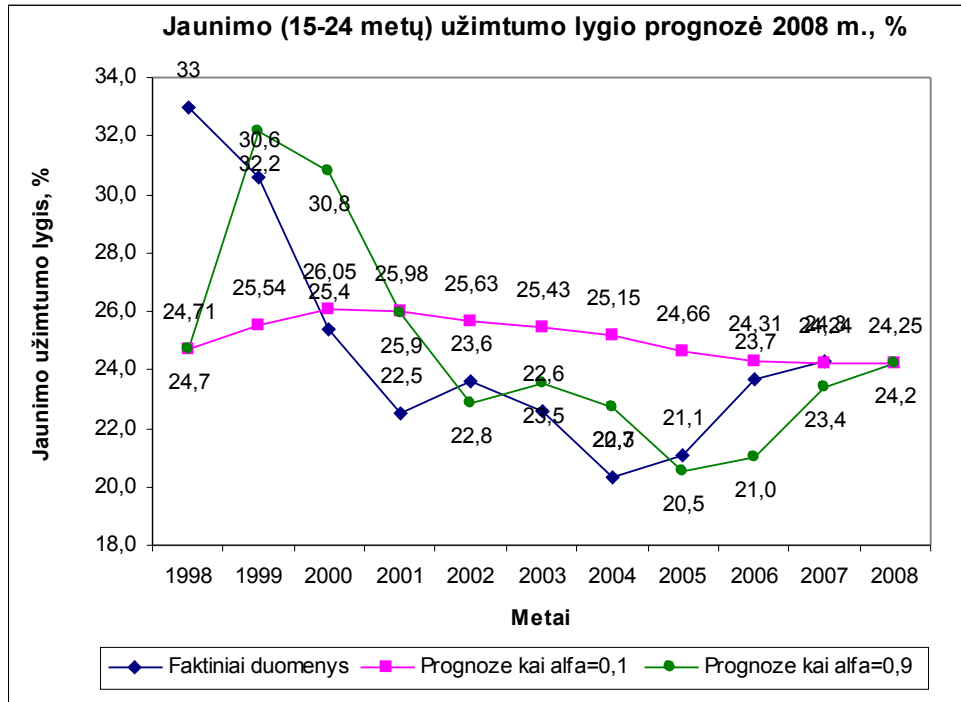
Todėl, kai  $\alpha$  artimas vienetui, turime nedidelį duomenų glodinimą, o, kai  $\alpha$  mažas – gana smarkų glodinimą.

Norint gauti patikimesnę prognozę, parinktos skirtingos alfa reikšmės ( $\alpha=0,1$  ir  $\alpha=0,9$ ) ir gauti rezultatai palyginami. Tyrimas atliekamas naudojantis 11 lentelėje pateiktais duomenimis. Pradinė prognozuojama reikšmė  $y_t = 24,75$ , ji parinkta lygi duomenų aritmetiniam vidurkiui. Laikoma, kad tikslesnė yra ta prognozė, kurios prognozių nuokrypių nuo stebėtų duomenų kvadratų suma yra mažesnė. Prognozavimas atliekamas su STATISTICA 6.0 programa.

Atlikus jaunimo (15-24 metų) užimtumo lygio prognozę 2008 m., esant skirtingoms alfa reikšmėms, ji skiriasi. Kai reikšmė  $\alpha = 0,1$ , tai prognozuojama, jog jaunimo užimtumo lygis 2008 m. bus 22,8 %, kai  $\alpha = 0,9$ , tai užimtumo lygis 2008 m. bus apie 25,0 %.

Tyrimo metu gaunami prognozės tikslumo įverčiai. Kai  $\alpha = 0,9$  prognozių nuokrypių nuo stebėtų duomenų kvadratų suma  $MSE$  lygi 18,1 kai  $\alpha = 0,1$  tai  $MSE$  yra lygi 18,7 (skaičiavimo duomenys pateikti 2 priede).

<sup>2</sup> Time series Forecasting using Holt-Winters Exponential Smoothing. - Kanwal Rekhi School of Information Technology. - December 6, 2004. – URL: [http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008\\_ExponentialSmoothing.pdf](http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008_ExponentialSmoothing.pdf) [žiūrėta 2008 10 02]



Šaltinis: sudaryta autorės

### 27 pav. Grafinis rezultatų palyginimas

Esant nedideliam duomenų glodinimui kai  $\alpha = 0,9$  kvadratų suma yra didesnė, tai laikome, jog ir prognozė tikslesnė, prognozių rezultatai pateikti 26 pav. Todėl remiantis atliktos prognozės rezultatais planuojama, kad 2008 m. jaunimo užimtumo lygis bus 25,0 %. 28 pav. pateikiamas grafinis rezultatų prognozavimas.

Metai	Jaunimo (15-24 metų) užimtumo lygis, %	Prognozavimas, kai alfa=0,9	Prognozavimas, kai alfa=0,1
2001	22,5	22,7	22,7
2002	23,6	22,5	22,7
2003	22,6	23,5	22,8
2004	20,3	22,7	22,8
2005	21,1	20,5	22,5
2006	23,7	21,0	22,4
2007	25,2	23,4	22,5
2008		<b>25,0</b>	<b>22,8</b>

Šaltinis: sudaryta pagal STATISTICA 6.0

### 28 pav. Jaunimo užimtumo lygio prognozių palyginimas

Programos STATISTICA 6.0 pagalba įvertintas priklausomybės stiprumas tarp bedrojojo šalies gyventojų užimtumo lygio ir jaunimo (15-24 metų) užimtumo lygio 1998 – 2007 m. 27 pav. pateikti apskaičiuotieji koreliacijos koeficientai tarp minėtų kintamųjų. Kaip matome, egzistuoja pakankamai

silpnas koreliacinis ryšys tarp bendrojo užimtumo lygio ir jaunimo užimtumo lygio, kadangi koreliacijos koeficientas yra 0,13, o kuo šis koeficientas yra labiau nutolęs nuo 1, tuo egzistuojantis koreliacinis ryšys yra silpnesnis.

Kintamasis	Jaunimo (15-24 metu) užimtumo lygis, %	Bendras užimtumo lygis, %
Jaunimo (15-24 metu) užimtumo lygis, %	1,00	0,13
Bendras užimtumo lygis, %	0,13	1,00

**Šaltinis:** sudaryta pagal STATISTICA 6.0

**29 pav. Jaunimo bedarbių skč. ir jaunimo užimtumo lygio 1998-2007 m. koreliacinio ryšio stiprumas**

Apibendrinant STATISTICA 6.0 paketu atliktą tyrimą, galima teigti, kad naudojant duomenų glodinimą kai  $\alpha = 0,9$  gauta prognozė yra tikslesnė todėl planuojama, kad 2008 m. jaunimo užimtumo lygis bus 25,0 %. Lyginant su 2007 m. duomenimis jaunimo užimtumo lygis 2008 m. turėtų šiek tiek sumažėti t.y. 0,2 %, dėl tam tikrų socialinių-ekonominių veiksnių. Priklausomybė tarp bendrojo Lietuvos gyventojų užimtumo lygio ir jaunimo užimtumo lygio rodo, jog didėjant bendrajam užimtumo lygiui šalyje jaunimo užimtumo lygis ne taip sparčiai didėja, ir išlieka pakankamai žemas. Taigi, tarp šių dviejų rodiklių, tiesinės priklausomybės stiprumas yra silpnas.

**Holt-Winters (HW) metodas.** Atsižvelgiant į laiko eilutes su nustatytais reikšmėmis  $X_1, X_2, \dots, X_N$ . Holt-Winters eksponentinio glodinimo metodas padeda apskaičiuoti trendo (T) komponentą ir nuglodingą reikšmę (S) pagal žemiau nurodytas lygtis:

$$t=2, S_2=X_2, T_2=X_2-X_1; \quad (2)$$

$$S_t = AX_t + (1-A)(S_{t-1} + T_{t-1}); \quad (3)$$

$$T_t = B(S_t - S_{t-1}) + (1-B)T_{t-1}; \quad (4)$$

čia: T – krypties koeficientas;

X – faktiniai duomenys;

A=0.8;

B=0.7;

t=2.

A ir B yra glodinimo konstantos, kurių reikšmės atitinkamai yra tarp 0 ir 1. Šios reikšmės buvo laisvai pasirinktos. Paprastasis eksponentinis glodinimas naudojamas trumpalaikiai prognozei atlikti, todėl metodas tinka atlikti kelių metų jaunimo užimtumo lygio prognozei.

Prognozių apskaičiavimas atliekamas pagal lygtį:

$$X_{N+h} = S_N + h * T_N; \quad (5)$$

Čia:  $h = 1, 2, 3, \dots$ ;

$S_N$  – suglodintas dėmuo;

$T_N$  – metai.

Duomenų glodinimą atlikau pagal apačioje nurodytas lygtis:

$$\bar{y}_t = \alpha y_t + (1 - \alpha) \cdot (\bar{y}_{t-1} + F_{t-1}); \quad (6)$$

$$F_t = \beta(\bar{y}_t - \bar{y}_{t-1}) + (1 - \beta) \cdot F_{t-1}; \quad (7)$$

$$\text{Čia: } \begin{cases} 0 < \alpha < 1 \\ 0 < \beta < 1 \end{cases};$$

$$t = 3, 4, \dots, T;$$

$$\alpha = 0,8;$$

$$\beta = 0,7.$$

Duomenų prognozei naudoju paprastą formulę:

$$\hat{y}_{T+h,T} = \bar{y}_T + h \cdot F_T \quad (8)$$

čia:  $\hat{y}_{T+h,T}$  - tai prognozė  $h$  žingsnių į priekį, kai turime faktinius duomenis iki  $T$  metų.

$T=2007$  m., t.y.  $T=7$ ;

$$\bar{y}_7 = 25,045;$$

$$F_7 = 1,8595.$$

Šio metodo skaičiavimo veiksmams pateikti 14 priede. Remiantis Holt-Winters metodu gautais skaičiavimų duomenimis, matome, kad didžiausias prognozuojamas jaunimo užimtumo lygis numatomas 2010 m. ir prognozuojama kad jis bus 30,6235 %. Tuo tarpu 2008 m. prognozuojamas jaunimo užimtumo lygis yra 28,764 %. Lyginant 2008 m. prognozuojamą jaunimo užimtumo lygį su 2009 m. užimtumo lygis turėtų padidėti 1,86 %, tuo tarpu lyginant 2008 m. rezultatus su 2010 m. prognozuojamais rezultatais, jaunimo užimtumo lygis turėtų išaugti 3,72 %.

**Slenkamųjų vidurkių metodas.** Paprasčiausias būdas atlikti laiko eilučių glodinimą yra apskaičiuoti paprastąjį slenkamąjį vidurkį<sup>3</sup>. Suglodintas statistinis faktas  $S_t$  yra tik reikšmė paskutiniojo  $k$  stebėjimo:

<sup>3</sup> Griniuvienė, L. Statistikos praktiniai darbai. – Vilnius: Vilniaus Pedagoginis Universitetas. - 2001. - ISBN 9986-869-82-X

$$SMA = \frac{p_M + p_{M-1} + \dots + p_{M-n+1}}{n}$$

(9)

Čia: SMA – Slenkamųjų vidurkių metodas;

$p_M$  – laiko eilutės nariai;

$n$  – laiko eilutės narių skaičius.

Kur visumos pasirinkimas  $k > 1$  yra pasirenkamas. Maža  $k$  reikšmė turės mažiau glodinimo rezultato ir bus daugiau jautrus paskutiniams duomenų pokyčiams, tuo tarpu didesnės  $k$  reikšmės turės didenį glodinimo rezultatą, ir rezultate geriau išreikštą inertiškumą suglodintoje sekoje. Vienas šio metodo nepatogumas, kad jis negali būti naudojamas pirmajam nudojamos laiko eilutės  $k-1$  nustatytam laikui. Skaičiavimai pateikti 14 priede.

Atlikus jaunimo užimtumo lygio (%) prognozavimą skirtingais metodais apibendrinti rezultatai pateikti lentelėje:

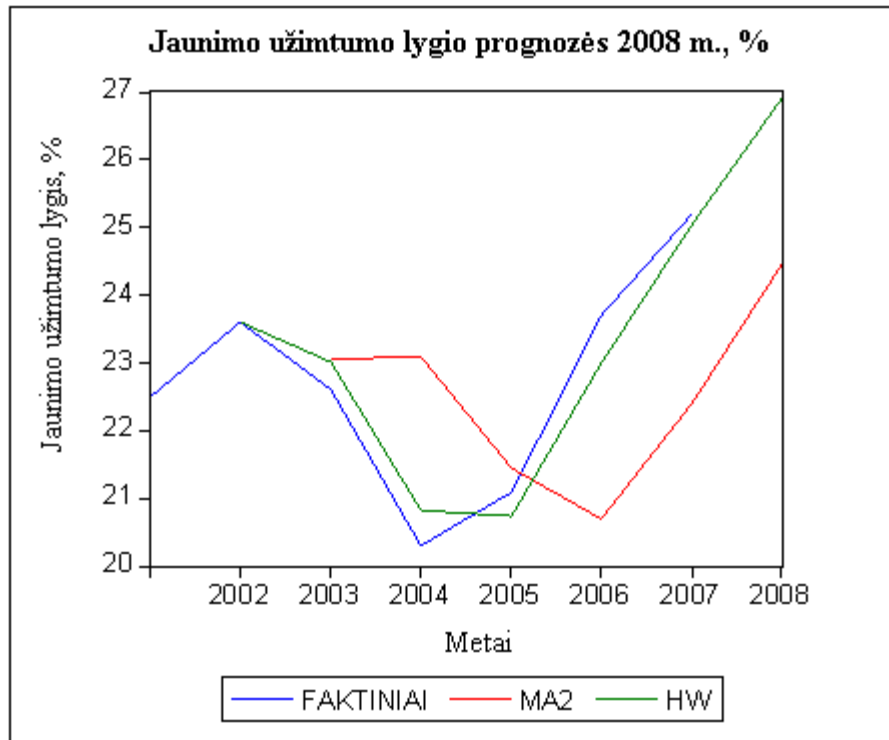
15 lentelė. Atliktų skaičiavimų rezultatai

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Faktiniai duomenys</b>	22,5	23,6	22,6	20,3	21,1	23,7	25,2	...	...	...
<b>STATISTICA paketas (alfa=0,1)</b>	26,0	25,6	25,4	25,2	24,7	24,3	24,3	22,8	...	...
<b>STATISTICA paketas (alfa=0,9)</b>	25,9	22,8	23,5	22,7	20,5	21,0	23,4	25,0	...	...
<b>Holt Winters glodinimas</b>	...	23,6	23,0	20,8	20,7	23,0	25,0	26,9	28,8	30,6
<b>Slenkamųjų vidurkių metodas</b>	...	...	23,1	23,1	21,5	20,7	22,4	24,5	...	...

Šaltinis: Sudaryta autorės

Pagal lentelėje pateiktus duomenis nubraižiau prognozių kitimo grafiką (žr.30 pav.)





Šaltinis: sudaryta pagal STATISTICA  
30 pav. **Jaunimo užimtumo lygio prognozės**

Pagal pateiktą grafiką matome, kad pagal faktinius duomenis (mėlyna kreivė) mažiausias jaunimo užimtumo lygis buvo 2004 m., tuo tarpu pagal slenkamųjų vidurkių metodą (raudona kreivė) buvo 2006 m., o pagal Halt-Winters prognozę (žalia kreivė) mažiausias jaunimo užimtumo lygis buvo 2005 m. Tuo tarpu akivaizdi bendra tendencija, kad nuo tų metų, kuomet buvo mažiausias užimtumo lygis, kreivės pakankamai staigiai kyla į viršų, t.y. tiek imant faktinius duomenis, tiek abu naudotus metodus matoma akivaizdi teigiama jaunimo užimtumo lygio kilimo tendencija.

Apibendrinant jaunimo užimtumo lygio prognozių rezultatus, gautus trimis skirtingais metodais, vidutinis jaunimo užimtumo lygis 2008 m. turėtų būti apie 25,4 %, t.y. 0,2 % daugiau nei 2007 m. Prognozuojami teigiami pokyčiai vidutinės trukmės laikotarpiu, Lietuvos ekonomikos augimas išliks

spartesnis nei vidutiniškai ES. Vidaus paklausa įtakos ekonomikos, o kartu ir užimtumo augimą, bus išlaikytos teigiamos Lietuvos eksporto rodiklių tendencijos. Per artimiausius penkerius metus šalyje darbo rinką gali papildyti daugiau darbo jėgos nei pastarąjį dešimtmetį. Devintojo dešimtmečio pabaigos gimimo karta potencialiai gali įsiliesti į Lietuvos darbo rinką. Tai palankus veiksnys ūkio raidai, kadangi darbo pasiūlos mažėjimą sąlygoja mažas gimstamumas, visuomenės senėjimas ir emigracija.

## IŠVADOS

1. Užimtumo sąvoka siejama su darbine asmenų veikla siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, bei suteikianti uždarbį. Svarbi racionalaus gyventojų užimtumo sąlyga yra ta, kad darbuotojų profesinė (kvalifikacinė) struktūra atitiktų darbo vietų struktūrą, kuri taip pat yra racionali. Žmogiškasis kapitalas yra vertingiausias šiuolaikinės visuomenės turtas, nes yra galutinis ekonominio - socialinio progreso kriterijus
2. Jaunimas yra viena pažeidžiamiausių ir ypatingo visuomenės dėmesio reikalaujanti socialinė grupė. Kaip rodo statistiniai duomenys Lietuvoje pats didžiausias nedarbas buvo būdingas jaunimui. Jaunimo nedarbo lygis 2007 m. sudarė 8,2 proc. (2006 m. – 9,8 proc.), didžiausias jaunimo nedarbo lygis buvo 2001 m. – 31,1 proc. Tačiau prasidėjus žmonių emigracijai iš Lietuvos, jis sumažėjo. Taigi, jaunimo nedarbo problema virto jaunimo emigracija iš Lietuvos.
3. Aukštesnis jaunimo išsilavinimas turėtų sąlygoti sėkmingą integravimąsi į darbo rinką, tačiau Lietuvoje taip nėra – iš Lietuvos emigruoja sumanūs ir kvalifikuoti jauni specialistai. Nuo 1990 m. iki 2007 m. iš Lietuvos išvyko 254 898 žmonių daugiau negu atvyko. Taip mūsų šalis patyrė didelių darbo jėgos nuostolių. Pastarieji sukelia ir ekonominius nuostolius, nes neišnaudojamos potencialios BVP didinimo galimybės.
4. “Protų nutekėjimo” priežastimis Lietuvoje tampa įvairūs struktūriniai veiksniai (karjera, geras atlyginimas, pripažinimas) kurie paskatina talentingus individus išeiti iš organizacijų ir laimės ieškoti užsienio šalyse: Airijoje, Anglijoje, JAV ir kt. 2007 m. emigrantų tarpe penktadalį sudarė 25-29 metų amžiaus gyventojai, 20-24 metų amžiaus – 16,3 %, 30-34 metų amžiaus – 12,9 %. ir 35-39 metų amžiaus – 8,8 %, o 60 metų ir vyresnio amžiaus gyventojai – tik 2,9 %. (Lietuva pagal emigracijos mastus – pirmoji ES).
5. Didžiausias bendras šalies nedarbo lygis buvo 2001 m. Vėliau jis mažėjo ir 2006 m. 15-24 metų jaunimo nedarbo lygis siekė 9,8 %, bendras nedarbo lygis – 5,6 %. Didžiausias nedarbo lygis yra jaunimo iki 20 metų amžiaus – 29,3 %. Tokia situacija yra todėl, kad 15-19 metų amžiaus jaunuoliai neturi profesinio pasirengimo bei darbo įgūdžių, todėl jiems rasti darbą

- labai sunku. Iš visų amžiaus grupių, dalyvaujančių darbo rinkoje, jautriausiai į jos pokyčius reaguoja jaunimas.
6. 2007 m. dirbo 175,3 tūkst., arba 49,6 %, pagyvenusių 55–64 metų amžiaus gyventojų. Šis rodiklis viršija Lisabonos strategijos rodiklį, kurioje numatyta, kad dirbtų 47,5 % šios amžiaus grupės gyventojų, tai vienas iš aukščiausių rodiklių ES.
  7. Palankia linkme kinta jaunimo lyginamasis svoris bedarbių tarpe, kadangi pastebimas jo mažėjimas. Nuo 1999 m. (56,6 tūkst.) jaunimo bedarbių skaičius kasmet mažėjo ir 2007 m. jis siekė 13,7 tūkst., tačiau nedarbo lygis jaunimo tarpe vis dar išlieka pakankamai aukštas.
  8. Ekonomiškai aktyvių 15-24 metų jaunuolių skaičius nuo 1998 m. iki 2007 m. kasmet mažėjo. 2006 m. jaunimo aktyvumo lygis siekė 53,5 %, likusi dalis priskiriama neaktyvių gyventojų kategorijai – daugelis iš jų mokosi arba yra ekonomiškai neaktyvūs dėl kitokių priežasčių. Didelė besimokančio neaktyvaus jaunimo dalis gerokai sumažina aktyvaus jaunimo lyginamąją dalį ir gerokai padidina nedarbo lygio rodiklio reikšmę šioje amžiaus grupėje.
  9. Didėjant bendrajam užimtumo lygiui šalyje jaunimo užimtumo lygis ne taip sparčiai didėja, ir išlieka pakankamai žemas. Žemam jaunimo užimtumui įtakos turi ir jaunimo emigracija. Pernai emigrantų tarpe penktadalį sudarė 25–29 metų amžiaus gyventojai, 20–24 metų amžiaus – 16,3 %, 30–34 metų amžiaus – 12,9 % ir 35–39 metų amžiaus – 8,8 %, o 60 metų ir vyresnio amžiaus gyventojai – tik 2,9 % (Lietuva pagal emigracijos mastus – pirmoji ES).
  10. Platų diskriminacijos dėl amžiaus paplitimą pripažįsta beveik kas antras ES gyventojas. Tiek pat manančiųjų, kad diskriminacija dėl amžiaus retai pasitaiko (žr. priedą Nr.5). Lietuvoje, palyginti su ES vidurkiu, amžiaus diskriminacija, respondentų nuomone yra labiau paplitusi. Lietuvos 53 % respondentų mano, kad amžiaus diskriminacija yra labai paplitusi, ir 35 % atsakiusiųjų teigia, kad amžiaus diskriminacija labai reta.
  11. Pastebimas skirtumas tarp jaunų vyrų ir moterų užimtumo. Vyrų užimtumo lygis yra kur kas aukštesnis nei tokio paties amžiaus moterų. Ekonominės plėtros tikslais vis svarbiau yra išlaikyti darbo rinkoje bet kokio amžiaus asmenis. Esant diskriminaciją galima įtarti, kai statistikos duomenys rodo skirtingų amžiaus grupių žymius užimtumo, nedarbo lygio, darbo užmokesčio skirtumus.
  12. Atlikus jaunimo (15-24 metų) užimtumo lygio prognozę STATISTICA 6.0 paketu 2008 m., esant skirtingoms alfa reikšmėms, ji skiriasi. Kai reikšmė  $\alpha = 0,1$ , tai prognozuojama, jog jaunimo užimtumo lygis 2008 m. bus 24,3 %, kai  $\alpha = 0,9$ , tai užimtumo lygis 2008 m. bus apie 23,4 %. Esant nedideliu duomenų glodinimui kai  $\alpha = 0,9$  kvadratų suma yra mažesnė, tai

laikome, jog ir prognozė tikslesnė, todėl planuojama, kad 2008 m. jaunimo užimtumo lygis bus 23,4 %.

13. Atlikus jaunimo (15-24 metų) užimtumo lygio prognozę Holt-Winters ir slenkamųjų vidurkių metodais, gautos prognozės 2008 m. yra sekančios: Holt-Winters duomenų glodinimo metodu prognozuojama, kad 2008 m. jaunimo užimtumo lygis bus 26,90 %, o apskaičiavus slenkamųjų vidurkių metodu 24,45 %. Naudojant abu minėtus metodus, prognozuojamas jaunimo užimtumo lygio kilimas.
14. Apibendrinant jaunimo užimtumo lygio prognozių rezultatus, gautus trimis skirtingais metodais, vidutinis jaunimo užimtumo lygis 2008 m. turėtų būti apie 25,4 %, t.y. 0,2 % daugiau nei 2007 m. Prognozuojami teigiami pokyčiai vidutinės trukmės laikotarpiu, Lietuvos ekonomikos augimas išliks spartesnis nei vidutiniškai ES. Vidaus paklausa įtakos ekonomikos, o kartu ir užimtumo augimą, bus išlaikytos teigiamos Lietuvos eksporto rodiklių tendencijos.
15. Per artimiausius penkerius metus šalyje darbo rinką gali papildyti daugiau darbo jėgos nei pastarąjį dešimtmetį. Devintojo dešimtmečio pabaigos gimimo karta potencialiai gali įsilieti į Lietuvos darbo rinką. Tai palankus veiksnys ūkio raidai, kadangi darbo pasiūlos mažėjimą sąlygoja mažas gimstamumas, visuomenės senėjimas ir emigracija.

## PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS

1. Jaunuoliams dažnai stinga atsakomybės, atidumo ir pan., tačiau į šias savybes, įdarbindami jauną žmogų, atsižvelgia darbdaviai. Todėl reikėtų skirti didesnę dėmesį jaunuolių universaliųjų gebėjimų ugdymui. Tam galima parengti specialias ugdymo programas.
2. Ypatingą reikšmę sėkmingai integracijai į darbo rinką turi darbo išteklių kokybės atitikimas šalies ūkio poreikiams. Reikėtų daugiau dėmesio skirti profesiniam tobulinimui, nes tai yra svarbus rezervas darbo pasiūlos ir paklausos struktūrų atitikimui gerinti.
3. Kadangi jaunimas dažnai susiduria su finansiniais sunkumais, reikėtų skatinti jaunas žmones naudotis įvairių fondų veikla, dalyvauti projektuose paramai gauti. Taip būtų išspręsta ir specialistų trūkumo rajonuose problema. Tikslinga pasinaudoti jaunimo kaip mobiliosios grupės savybėmis ir remti tuos, kurie sutiktų įsidarbinti kitame mieste ar rajone.
4. Vienas iš jaunimo nedarbo mažinimo veiksnių – jaunimo verslumo plėtra. Todėl reikėtų didinti jaunimo suinteresuotumą ir galimybes kurti nuosavą verslą. Tam padėtų bendradarbiavimas su verslininkais, darbdavių organizacijomis, verslo mokymo programų rengimas.
5. Dalis jaunų žmonių yra pasyvūs darbo rinkoje, todėl reikėtų stiprinti šios probleminės darbo rinkos grupės motyvaciją įgyti paklausią, perspektyvią profesiją, plačiau įtraukti į kvalifikacijos kėlimo bei perkvalifikavimo programas, ugdyti pasitikėjimą savimi ieškant darbo ir pan. Jaunų darbuotojų rengimo procese reikėtų skatinti aktyviau dalyvauti verslo (darbdavių) atstovus. Būtina koordinuoti įvairių žinybų veiklą, galima sudaryti programas, kurios padėtų darbdaviui ugdyti sau reikalingą specialistą.
6. Vis dar išlieka aktuali praktinio parengimo problema. Šios problemos sprendimui reikėtų skatinti įmones ir jaunimą įmonėse taikyti gamybinę praktiką. Jaunimo integraciją į darbo rinką palengvintų duali mokymosi sistema, kuri susieja bendrą mokymą ir darbą įmonėje.
7. Keisti darbdavių požiūrį į jaunimą, kaip į nepasiruošusią efektyviai darbinei veiklai asmenų grupę, padėtų programos, pagal kurias darbdavys galėtų įsitikinti jaunuolių sugebėjimais. Efektyvios darbo potencialo formavimo ir darbinimo priemonės jaunimo užimtumo, nedarbo problemas padėtų spręsti kompleksiskai.
8. Nors apie diskriminaciją dėl amžiaus kalbama ne taip dažnai kaip apie diskriminaciją dėl lyties ar rasės, tačiau ir ji gana paplitusi. Diskriminacijos dėl amžiaus paplitimą pripažįsta beveik kas

antras ES gyventojas (Lietuvoje dar daugiau). Šį faktą reikėtų plačiau skleisti, kad jis įgytų politinę reikšmę, skatintų ir palaikytų antidiskriminacinę politiką.

**Gribauskaitė R.** Jaunimo darbo rinka ir užimtumo politika Lietuvoje / Finansų rinkų magistro baigiamasis darbas. Vadovė prof. doc. dr. A. Rakauskienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2008. – 105 p.

### ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuota ir įvertinta jaunimo darbo rinka ir užimtumas Lietuvoje, iškeltos jaunimo problemos darbo rinkoje bei pateikti siūlymai, kaip šias problemas būtų galima spręsti. Analizuojama situacija Lietuvos darbo rinkoje po šalies įstojimo į Europos Sąjungą. Pirmoje darbo dalyje teoriniu aspektu nagrinėjama darbo rinka, žmogiškojo kapitalo svarba, tiriamas nedarbas ir jo klasifikavimas, apžvelgiama užimtumo ir darbo rinkos politika integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis, bei jauno žmogaus integracijos į darbo rinką galimybės. Antroje dalyje nagrinėjama Lietuvos darbo rinkos struktūra, analizuojamas ir atitinkamai vertinamas jaunimo aktyvumas darbo rinkoje, nagrinėjama žmogaus amžiaus įtaka darbo rinkoje ir su tuo susijusi galima jaunų žmonių diskriminacija. Trečioje dalyje aptariama darbo rinkos struktūra ir kitimas Lietuvoje, analizuojamas jaunimo užimtumo kitimas ir tendencijos, atliekamas jaunimo aktyvumo darbo rinkoje tyrimas, analizuojami tyrimo metu gauti rezultatai.

**Pagrindiniai žodžiai:** jaunimas, jaunimo aktyvumas ir užimtumas, darbo rinka, užimtumo strategija, nedarbo lygis, bedarbiai, užimti gyventojai, žmogiškasis kapitalas, jauni žmonės.

**Gribauskaitė R.** Youth labour market and employment policy in Lithuania / Master's Work in Finance markets. Supervisor assoc. prof. habil. dr. O.G. Rakauskienė. – Vilnius: Faculty of Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University, 2008. – 105 p.

#### **ANOTATION**

In this Master project there was analyzing and evaluating Lithuanian youth employment and labour market, raised youth problems in labour market, and proposed offers how it would be possible to solve these problems. I have analyzed the situation in Lithuanian labour market after the integration of European Union. In the first part of this project labour market and human capital is under theoretical consideration, searching unemployment and its classification, reviewing the policy of employment and labour market by integration circumstance into European Union, also youth integration perspectives into labour market. In the second part of my Master project I have analyzed the structure of Lithuania employment market, estimating youth activation in the employment market, researching person's age influence and with its concerned young people discrimination. In the third part of this project I am disputing the structure of employment market and variation in Lithuania, analyzing youth employment variation and its tendency, performing the research of youth activity, analyzing the research results.

**Key Words:** youth, youth activity and employment, employment market, strategy of employment, unemployment level, the jobless, employed inhabitants, human capital, young people.

**Gribauskaitė R.** Jaunimo darbo rinka ir užimtumo politika Lietuvoje / Viešojo sektoriaus ekonomikos magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. habil. dr. O.G. Rakauskienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2008. – 105 p.

### SANTRAUKA

*Darbo problema* – didelis jaunimo nedarbas, jaunimo integracijos į darbo rinką ir bendros užimtumo politikos strategijos formavimas Lietuvoje.

*Darbo tikslas* – išanalizuoti teorinius ir praktinius užimtumo aspektus, jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidas bei jaunimo padėtį darbo rinkoje artimiausiam laikotarpiui. Pateikti pasiūlymų bei rekomendacijų, kaip jaunam žmogui sėkmingiau įsilieti į darbo rinką, kokie galimi būdai gerinti jaunimo užimtumą Lietuvoje.

*Situacijos analizės dalyje* – analizuojama Lietuvos darbo rinkos situacija, įvertinant pagrindinius darbo rinkos rodiklius, pateikiamos užimtumo politikos silpnosios vietos. Atkreipiamas dėmesys į jaunimo aktyvumą darbo rinkoje nacionaliniu lygmeniu ir bendrą užimtumo politikos perspektyvą.

*Tyrimo metodinėje dalyje* – pateikiama darbo rinkos samprata, jos ypatumai, aptariamas nedarbo klasifikavimas, valstybinė užimtumo ir darbo rinkos reguliavimo politika. Analizuojama teoriniai jaunimo integracijos į darbo rinką aspektai.

*Tyrimų ir jų rezultatų dalyje* atliekami tyrimai, vertinant jaunimo užimtumo politiką Lietuvoje.

Bakalauro baigiamasis darbas atliktas remiantis ekonominės mokslinės literatūros analize, leidžiančia apibūdinti ir įvertinti atskiras darbo rinkos teorijas įvairiais užimtumo klausimais; statistinių duomenų analize, kuria remiantis įvertinami darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje.

**Gribauskaitė R.** Youth labour market and employment policy in Lithuania / Master's Work in Finance markets. Supervisor assoc. prof. habil. dr. O.G. Rakauskienė. – Vilnius: Faculty of Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University, 2008. – 105 p.



## SUMMARY

*Problem of the work* – the importance of youth integration into the labour market and the total policy of employment for national economy.

*The final work for Bachelor's Degree purpose* – to analyze the theoretical and practical aspects of the employment policy, the presumptions of youth integration into the labour market, and to provide a common prospective of the development of the employment policy.

*Into the part of the situation analysis* – researching the situation of Lithuania labour market, to put value upon the main indicators of the labour market, giving the weak points of the employment policy. Notices consideration into youth activity in the labour market looking into the national level and a common prospective of the employment policy.

*The part of theoretical decision* – defines the theoretical conception of the labor market, it's peculiarities, considering the classification of unemployment, the public policy of employment and the regulation of labour market. Researching the theoretical aspects of youth integration into the labour market.

*Into the part of studies and results* research has been conducted, estimating youth employment policy in Lithuania.

The final work for Bachelor's Degree was done with reference of analysis of economical scientific literature, to present and value several theories by various questions of employment; statistical analysis of information, in accordance with it is evaluating the variation of Lithuanian labour market.

## LITERATŪRA

1. **BAGDANA VIČIUS, J.** Žmogiškasis kapitalas: Mokymo metodinė priemonė.- Vilnius: Vilniaus Pedagoginis Universitetas. - 2002. - ISBN 9955-516-11-9. – URL: <http://www.vpu.lt/bibl/elvpu/29966.pdf>

2. **BAGDONAS, A.** ir kt. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje - Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla, 2007. - 477 p. – ISBN 978-9955-636-06-9
3. **BERŽINSKIENĖ, D.** Inžinerinė ekonomika: mokslo darbai - Kaunas: Technologija, 2005. Prieiga per internetą: < <http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/meniu.asp>>
4. **BOSWORTH, D.** ir kt. The economics of the labour market. Harlow: Longman. 1996.- 460 p.
5. **CHAMBERLIN, G.;** **YUECH, L.** Macroeconomics - London: Thomson Learning, 2006. - 235 p.
6. **ČĖSNAITĖ, B.;** **GRUŽEVSKIS, B.** Jaunimo mokymosi prieinamumo problema. Ekonomika ir vadyba, Kaunas: Technologija, 2001. - Nr.3. - 60-67 p.
7. **DAMIDAVIČIUS, M.;** **POCIUS, A.** Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: Agora, 1998. - 113 p.
8. **GRINIUVIENĖ, L.** Statistikos praktiniai darbai. – Vilnius: Vilniaus Pedagoginis Universitetas. - 2001. - ISBN 9986-869-82-X
9. **GRUŽEVSKIS, B.;** **OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ, L.** Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2006. - Nr.6. -174-189 p.
10. **HAMMER, T.** Labour market integration of unemployed youth from a life course perspective: the case of Norway. International Journal of Social Welfare, 2007. - Vol. 16 -Issue 3. - 249-257 p.
11. **HOFFMAN, S.** Labour market economics, 1986. - 354 p.
12. **JAKUTIS, A. ir kt.** Ekonomikos teorija. Vilnius: Eugrimas. 2005. - 370 p.
13. **LEONTARIDI, M. R.** Segmented Labour Markets: theory and evidence. Journal of Economic Surveys, 1998. – No.1.- 101 p. [interaktyvus]. – URL: <http://www.blackwell-synergy.com/doi/pdf/10.1111/1467-6419.00048>>
14. **LUKAŠEVIČIUS, K.** Inžinerinė ekonomika: mokslo darbai – Kaunas: Technologija, 2000. -73-77 p.
15. **MARTINKUS, B. Ir kt.** Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija, 2003. – 221 p.
16. **MARTINKUS, B.;** **BERŽINSKIENĖ, D.** Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas: Technologija, 2005. – 171 p.
17. **MATIUŠAITYTĖ, R.** Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas. Daktaro disertacija. Kaunas. 2001. 173 p.
18. **MCCONNELL C. R.;** **BRUE, S. L.** Microeconomics: principles, problems, and policies. New York etc: McGraw-Hill, 1996. – 522 p.

19. **NAVICKAS, V.** Europos Sąjungos rinkų ypatumai. Kaunas: Technologija, 2004. – 163 p.
20. **NELLIS, J; PARKER, D.** Principles of macroeconomics. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2004. – 466 p.
21. **PARKIN, M.** Macroeconomics. USA: Addison-Wesley Publishing Company, 1990. – 556 p.
22. **POCIUS A; ZABULYTĖ, L.** Nedarbo rodiklių skaičiavimo tobulinimo galimybės. Lietuvos darbo biržos naujienos, 2005. – Nr.10. - 20 p.
23. **RAKAUSKIENĖ O. G.** Valstybės ekonominė politika (fiskalinė, užsienio prekybos ir socialinė politika): monografija. – Vilnius: MRU Leidybos centras, 2006. – 768 p. – ISBN 9955-19-032-9
24. **SNIEŠKA, V. Ir kt.** Makroekonomika. Kaunas: Technologija, 2005. – 637 p.
25. **WONNACOTT, P.; WONNACOTT, R.** Makroekonomika. Kaunas: Litterae universitatis, 1996. – 417 p.

#### **Neperiodinė literatūra internete**

26. **Europos jaunimo portalas:** Europos jaunimo paktas jauniems žmonėms. – URL: [http://europa.eu/youth/news/index\\_1794\\_lt.html](http://europa.eu/youth/news/index_1794_lt.html) [žiūrėta 2008 10 10]
27. **EUROSTAT 2008:** Population and social conditions. – URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>
28. **EUROSTAT.** Labour market latest trends – 3rd quarter. Population and social conditions, 2006. - Nr.6. - 1-11 p. – URL: <http://epp.eurostat.cec.eu.int/>>
29. **Finansų ministerija:** Lisabonos strategija. – URL: [http://www.finmin.lt/web/finmin/koordinavimas\\_es/lisabonos\\_strategijas](http://www.finmin.lt/web/finmin/koordinavimas_es/lisabonos_strategijas) [žiūrėta 2008 10 23]
30. **Jaunimo nevyriausybinės organizacijos.** – URL: <http://lux.lcn.lt/apie/jaunimonvo/> [žiūrėta 2008 09 20]
31. **Jaunimo verslumo centrai – gelbėjimosi ratas emigruoti besirengiančiam jaunimui//** Lietuvos rytas, 2006, rugsėjo 9d. -URL: <http://www.lrytas.lt/?id=11578081031156178578&view=4> [žiūrėta 2008 09 22]
32. **Jaunimo verslumo centras.** - URL: <http://www.verslumocentras.lt/lt/istorija> [žiūrėta 2008 10 12]
33. **Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos:** Darbo rinkla. – URL: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka> [žiūrėta 2008 10 01]

34. **Lietuvos laisvosios rinkos institutas:** ES Lisabonos darbotvarkės ir jos poveikio Lietuvai įvertinimas. – URL: [http://www.euro.lt/documents/poveikio\\_tyrimai/2003/Lisabonos\\_strategija](http://www.euro.lt/documents/poveikio_tyrimai/2003/Lisabonos_strategija) [žiūrėta 2008 10 10]
35. **Lietuvos laisvosios rinkos institutas:** Lietuvos ekonomikos tyrimo 2004–2005 (2) rezultatų apibendrinimas. – URL: <http://www.lrinka.lt/Projektai/Tyrimas15.phtml>>
36. **Lietuvos studentų sąjunga.** - URL: <http://www.lss.lt/> [žiūrėta 2008 10 12]
37. **LINBECK, A.** Unemployment – structural. Intitute for International economic studies, 1999. Prieiga per internetą: <http://www.iies.su.se/publications/seminarpapers/676.pdf>
38. **LR Ūkio ministerija:** Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos metinės pažangos ataskaita: LR Vyriausybės nutarimas, Nr.1270, 2005, lapkričio 22 d. – URL: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php> [žiūrėta 2008 09 10]
39. **LR Ūkio Ministerija:** Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos metinės pažangos ataskaita. – URL: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php>
40. **Paramos fondas Europos Socialinio fondo agentūra.** – URL: <http://www.esf.lt/> [žiūrėta 2008 09 25]
41. **PUKĖNAS, K.** Laiko eilučių prognozavimas su SPSS, decision Time & WhatIf. – URL: [www.lkka.lt/get.php?f.1034](http://www.lkka.lt/get.php?f.1034) [žiūrėta 2008 11 01]
42. **STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS.** Lietuva pagal emigracijos mastus – pirmoji Europos Sąjungoje, 2006. Prieiga per internetą: < <http://www.stat.gov.lt/web/main.php?parent=>>
43. **STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS.** Statistika. Užimtumas ir darbo rinka, 2006. Prieiga per internetą: < <http://www.stat.gov.lt/web/main.php?parent=>>
44. **Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės:** Gyventojai ir socialinė statistika. – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 12]
45. **Time series Forecasting using Holt-Winters Exponential Smothing.** - Kanwal Rekhi School of Information Technology. -December 6, 2004. – URL: [http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008\\_ExponentialSmoothing.pdf](http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008_ExponentialSmoothing.pdf) [žiūrėta 2008 10 02]
46. **Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacija.** – URL : <http://www.vvdk.lt/ApieVVDK/tabid/63/Default.aspx> [žiūrėta 2008 11 04]
47. **VŠĮ Nacionalinės plėtros institutas.** – URL: <http://www.npi.lt/> [žiūrėta 2008 09 20]

48. **Statistikos Departamentas prie LR Vyriausybės: Gyventojai ir socialinė statistika.** – URL: <http://www.stat.gov.lt/> [žiūrėta 2008 10 12]
49. **Time series Forecasting using Holt-Winters Exponential Smothing.** – URL: [http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008\\_ExponentialSmoothing.pdf](http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008_ExponentialSmoothing.pdf) [žiūrėta 2008 10 03]
50. **Time series Forecasting using Holt-Winters Exponential Smothing.** - Kanwal Rekhi School of Information Technology. -December 6, 2004. – URL: [http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008\\_ExponentialSmoothing.pdf](http://www.it.iitb.ac.in/~praj/acads/seminar/04329008_ExponentialSmoothing.pdf) [žiūrėta 2008 10 02]
51. **Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacija.** – URL : <http://www.vvdk.lt/ApieVVDK/tabid/63/Default.aspx> [žiūrėta 2008 11 04]
52. **VŠĮ Nacionalinės plėtros institutas.** – URL: <http://www.npi.lt/> [žiūrėta 2008 09 20]

**PRIEDAI****1 PRIEDAS****Nedarbo lygis ES**

	<b>Nedarbo lygis ES valstybēse, %</b>				
	<b>2003 m.</b>	<b>2004 m.</b>	<b>2005 m.</b>	<b>2006 m.</b>	<b>2007 m.</b>
ES 27	9,0	9,0	8,7	7,9	6,7
ES 15	7,9	8,0	7,9	7,4	6,1
JK	4,9	4,7	4,8	5,3	5,2
Airija	4,7	4,5	4,3	4,4	4,7
Lietuva	12,4	11,4	8,3	5,6	4,1
Latvija	10,5	10,4	8,9	6,8	5,5
Estija	10,0	9,7	7,9	5,9	5,5

Lenkija	19,6	19,0	17,7	13,8	9,1
---------	------	------	------	------	-----

**Šaltinis:** EUROSTAT duomenys

**Pastabos:** JK – Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė.

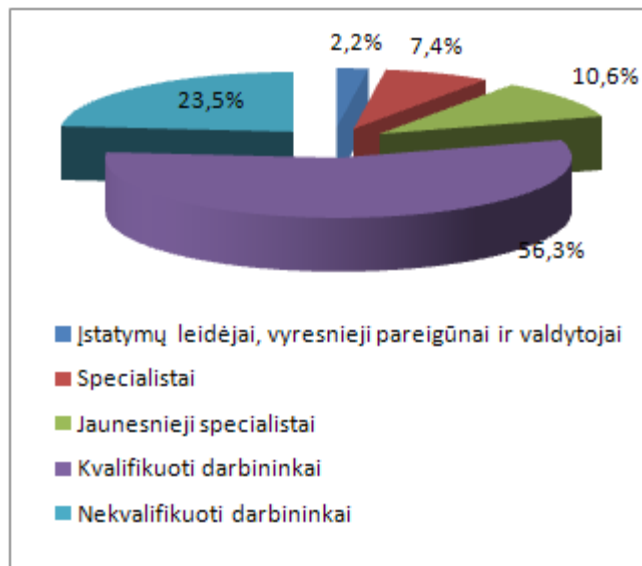
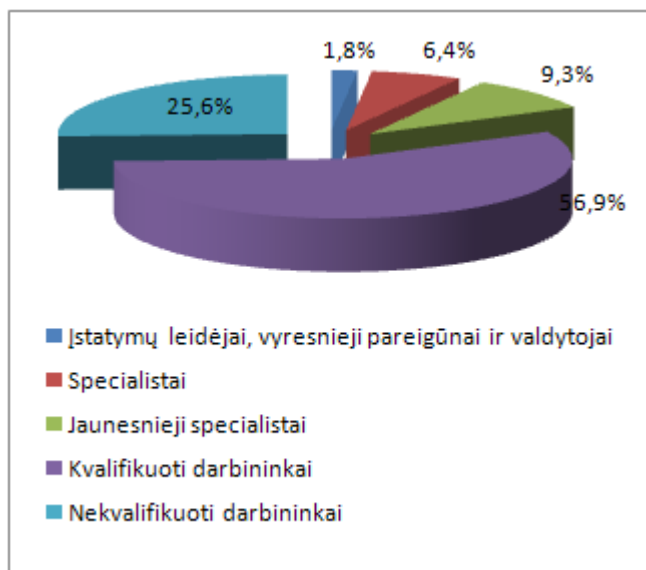
Pasirinktos valstybės: JK ir Airija – populiariausios tarp išvykusių lietuvių, kitos yra naujosios ES narės – Lietuvos kaimynės.

## 2 PRIEDAS

### Įregistruotos laisvos darbo vietos pagal profesijų grupes

2007 m. I pusmetis

2008 m. I pusmetis



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos Darbo biržą, 2008

Pav. Įregistruotos laisvos darbo vietos pagal profesijų grupes, %

### 3 PRIEDAS

#### Jaunų žmonių užimtumo ir ugdymo lygiai pagal šalis

	Jaunimo užimtumo lygis (<25 metų)	Jaunimo nedarbo lygis (<25 metų)	Moksleivių ir studentų 15-24 metų jaunimo skaičiaus dalis



<i>Šiaurės šalys</i>			
<b>DK</b>	59,4	9,8	62
<b>FI</b>	38,5	21,6	68
<b>SE</b>	45	13,8	65
<i>Žemyninės šalys</i>			
<b>AT</b>	50,7	7,5	51
<b>BE</b>	27,1	19	65
<b>FR</b>	24,1	20,2	61
<b>DE</b>	42,4	10,6	63
<b>NL</b>	68,4	6,6	63
<i>Liberaliosios šalys</i>			
<b>IE</b>	45,8	7,6	53
<b>UK</b>	59,8	11,5	54
<i>Viduržemio jūros šalys</i>			
<b>EL</b>	26,3	25,1	56
<b>IT</b>	26	26,3	48
<b>PT</b>	38,4	14,6	52
<b>ES</b>	36,8	22,7	57
<i>Naujosios ES narės</i>			
<b>CZ</b>	31,4	17,6	52
<b>EE</b>	27,1	24,5	62
<b>HU</b>	26,7	13,4	52
<b>LV</b>	29	22,9	59
<b>LT</b>	<b>22,9</b>	<b>30,9</b>	<b>65</b>
<b>PL</b>	19,6	43	63
<b>SK</b>	27,6	33,1	46
<b>SI</b>	30,3	15,7	63

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos Darbo biržą, 2008

#### 4 PRIEDAS

#### Gyventojai pagal amžiaus grupes 2005 m. ES šalyse

Šalis	Gyventojų amžius					
	0-14 metų	15-24 metų	25-49 metų	50-64 metų	65-79 metų	80 ir daugiau metų
ES 25 (1)	16,4	12,7	36,6	17,9	12,5	4
ES 15 (1)	16,3	12,2	36,6	17,9	12,8	4,2

BE (1)	17,3	12,1	36	17,5	13	4,1
CZ	14,9	13,4	36,9	20,8	11	3
DK	18,8	11	35,4	19,7	10,9	4,1
DE	14,5	11,7	36,7	18,5	14,3	4,3
EE (1)	16	15,4	34,7	17,7	13,2	3
EL (1)	14,5	12,9	37,4	17,4	14,6	3,3
ES	14,5	12,3	40	16,4	12,5	4,3
FR	18,5	13	34,5	17,6	11,9	4,5
IE	20,7	15,5	27,2	15,4	8,5	2,7
IT (1)	14,1	10,6	37,6	18,5	14,4	4,8
CY	19,2	15,9	36,7	16,3	9,3	2,6
LV	14,8	15,6	35,4	17,6	13,5	3
LT	17,1	15,4	36,1	16,3	12,3	2,8
LU	18,7	11,5	38,7	16,8	11,1	3,2
HU	15,6	13,1	36	19,7	12,3	3,3
MT	17,6	14,5	34,9	19,6	10,4	2,9
NL	18,5	12	36,8	18,7	10,5	3,5
AT	16,1	12,3	37,8	17,8	11,8	4,2
PL	16,7	16,5	36,1	17,6	10,6	2,5
PT	15,6	12,6	37,2	17,5	13,2	3,8
SI	14,4	13,4	38	18,8	12,3	3
SK	17,1	16,1	37,9	17,3	9,3	2,4
FI	17,5	12,4	33,5	20,7	12	3,9
SE	17,6	12,2	33,4	19,6	11,9	5,4
UK (1)	18,2	12,9	35,3	17,6	11,6	4,3
BG	13,8	13,7	35,4	19,9	14	3,1
HR (1)	16,3	13,4	35,4	18,4	13,9	2,6
RO	15,9	15,5	36,9	17	12,3	2,4
TR	28,6	18	36,9	10,6		
IS	22,3	14,7	35,7	15,5	8,7	3,1
LI	17,6	12,5	39,7	19,1	8,3	2,9

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos Darbo birža, 2008

## 5 PRIEDAS

### Gyventojų nuomonė apie diskriminacijos dėl amžiaus paplitimą jų gyvenamojoje šalyje

	Plačiai paplitusi	Retai pasitaikanti
ES-25	46	48
Airija	30	60
Lietuva	53	35
Vengrija	66	29
Malta	39	48

<b>Olandija</b>	53	46
<b>Slovėnija</b>	41	53
<b>Švedija</b>	36	60

**Šaltinis:** sudaryta pagal *Special Eurobarometer N263, Discrimination in the European Union, 2006.*

## 6 PRIEDAS

### Jaunimo diskriminacijos mastas Lietuvoje įvairiose profesinės veiklos srityse

1. Paskirstant darbo užduotis, darbo krūvį	3,17
2. Įžeidinėjimas, užsipuldinėjimas	3,21
3. Įsidarbinant	3,29
4. Mokant algą (jos dalį) vokelyje	3,30
5. Nustatant darbo sąlygas (atostogų laiką, viršvalandinį darbą, lankstų grafiką ir pan.)	3,30
6. Atlyginant už darbą	3,34

7. Aprūpinant darbo vietą	įranga	3,45
8. Darant karjerą		3,58

**Šaltinis:** sudaryta pagal *Special Eurobarometer N263, Discrimination in the European Union, 2006.*

## 7 PRIEDAS

### Nuostoliai dėl ekonomiškai neaktyvių gyv. skaič. gausėjimo 1997–2005 m.

Rodiklio pavadinimas	Jaunimo skaičiaus nuostoliai, išreikšti pokyčiu (tūkst.)	Pokyčio struktūra (proc.)
Neaktyvaus jaunimo padidėjimas	139,2	100
Padidėjimo veiksniai:		
Dėl faktinio jaunimo skaičiaus pokyčio	25,9	19
Dėl jaunimo amžiaus grupės užimtųjų skaičiaus sumažėjimo	72,2	52

Dėl jaunimo amžiaus grupės bedarbių skaičiaus sumažėjimo	41,1	29
--	------	----

**Šaltinis:** skaičiavimai atlikti remiantis Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų bei demografiniais duomenimis (Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas, 1997–2006; Statistikos metraštis, 1997–2006).

## 8 PRIEDAS

## Paklausiausios 2008 m. pradž. profesijos Lietuvoje

Specialistams	Paslaugų sektoriaus darbuotojams ir kvalifikuotiems darbininkams	Nekvalifikuotiems darbininkams
Pardavimo vadybininkai	Parduotuvių pardavėjai	Nekvalifikuoti apdirbimo pramonės darbininkai
Administratoriai	Virėjai	Nekvalifikuoti transporto darbininkai ir krovikai
Varslo paslaugų vadybininkai	Dažytojai, apdailininkai	Namų ruošos ir kitokie pagalbininkai, valytojai ir skalbėjai
Apskaitos ir buhalterijos tarnautojai	Sunkaisvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojai	Šiukšlių surinkėjai, kiemsargiai ir giminiškų profesijų darbuotojai

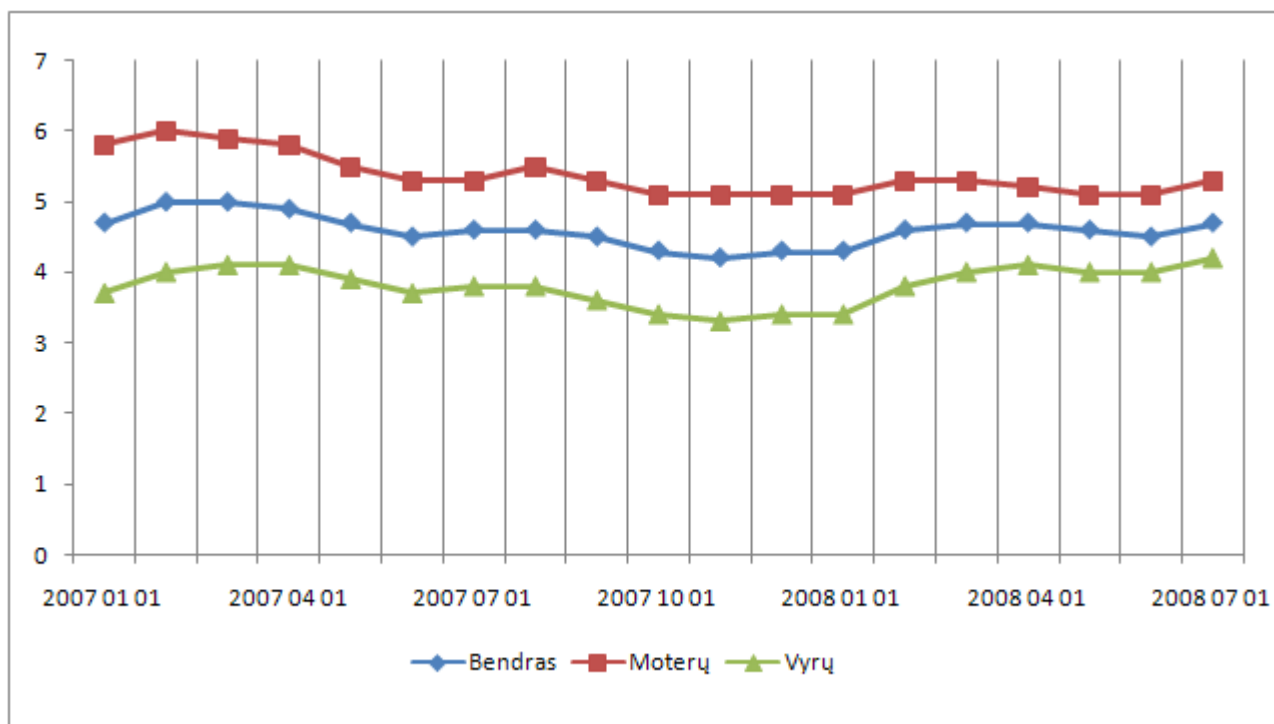
Bendrojo ugdymo mokytojai	Lengvųjų automobilių, taksi ir furgonų vairuotojai	Kurjeriai, pasiuntiniai, bagažo nešikai, durininkai ir giminiškų profesijų darbuotojai
Draudimo agentai	Statybininkai dailidės ir staliai	Nekvalifikuoti žemės ūkio, žuvininkystės ir giminiškų profesijų darbininkai
Buhalteriai	Siuvėjai	Nekvalifikuoti gavybos ir statybos darbininkai
Sandėliavimo tarnautojai	Padavėjai ir bufetininkai	Pastatų sargai, langų valytojai ir giminiškų profesijų darbuotojai
Choreografai	Kepėjai ir konditeriai	Gatvės pardavėjai ir giminiškų profesijų darbuotojai
Inžinieriai	Suvirintojai	Batų valytojai ir kitų gatvėje teikiamų paslaugų darbuotojai

**Šaltinis:** sudaryta pagal Lietuvos darbo biržą, 2008.

### Pav. Populiariausios profesijos 2008 m. pradž.

## 9 PRIEDAS

### Darbingo amžiaus gyv. ieškančių darbo pasiskirstymas pagal lytį



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos Darbo birža, 2008

### 1 pav. Ieškančių darbo asmenų procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų

10 PRIEDAS

Šalies darbo rinkos rodikliai 2008 m.

Rodikliai	Skaičiais, mėn.	Pokyčiai
-----------	-----------------	----------

		2008 08	2008 07	Lyginant su praeitu mėnesiu		Lyginant su praeitų metų atitinkamu laikotarpiu	
				sk.	%	sk.	%
IREGISTRUOTA IEŠKANČIŲ DARBO ASMENŲ	Per mėnesį	17207	20833	-3626	-17,4	1333	8,4
	Nuo metų pradžios	148166	130959	*	*	21869	17,3
	Mėnesio pabaigoje	100218	103293	-3075	-3	4721	4,9
	56,2 % moterų	56079	58039	-1960	-3,4	-1368	-2,4
	43,8 % vyrų	44139	45254	-1115	-2,5	6089	16
	dalyvaujančių laikino užimtumo priemonėse	12436	17033	-4597	-27	-10727	-46,3
Ieškantys darbo asmenys, proc. DAG* mėnesio pabaigoje		4,7	4,8	-0,1	*	0,2	*
IREGISTRUOTA BEDARBIŲ	Per mėnesį	15723	17763	-2040	-11,5	1007	6,8
	Nuo metų pradžios	128555	112832	*	*	17716	16
	Mėnesio pabaigoje	72202	69829	2373	3,4	11958	19,8
	58,1 % moterų	41752	40604	1148	2,8	3843	10,1
	41,9 % vyrų	30450	29225	1225	4,2	8115	36,3
	dalyvaujančių laikino užimtumo priemonėse	12189	13733	-1544	-11,2	-9506	-43,8
Bedarbiai, proc. DAG* mėnesio pabaigoje		3,4	3,3	0,1	*	0,6	*
GAUNANTYS NEDARBO DRAUDIMO IŠMOKAS	Per mėnesį paskirta nedarbo draudimo išmoka	5286	6222	-936	-15	918	21
	Mokama nedarbo draudimo išmoka mėnesio pabaigoje	23935	23817	118	0,5	6324	35,9
	Mokama priešpėsinė nedarbo draudimo išmoka mėnesio pabaigoje	105	107	-2	-1,9	41	64,1
LAISVOS DARBO VIETOS	Iregistruota per mėnesį iš viso	16105	17471	-1366	-7,8	-7952	-33,1
	iš jų neterminuotam darbui	15096	16277	-1181	-7,3	-8016	-34,7
	terminuotam darbui	1009	1194	-185	-15,5	64	6,8
ĮDARBINIMAS	Iš viso per mėnesį	9584	11886	-2302	-19,4	806	9,2
	Iš viso nuo metų pradžios	83062	73478	*	*	7755	10,3
	pagal neterminuotas sutartis	8595	10714	-2119	-19,8	737	9,4
	pagal neterminuotas sutartis nuo metų pradžios	74221	65626	*	*	7979	12
	pagal terminuotas sutartis	989	1172	-183	-15,6	69	7,5
	pagal terminuotas sutartis nuo metų pradžios	8841	7852	*	*	-224	-2,5
AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONĖS	9,4 %** Profesinio mokymo	894	669	225	33,6	-1288	-59
	2,8 %** Neformalaus švietimo	123	197	-74	-37,6	-507	-80,5
	0,2 %** Profesinės reabilitacijos	26	17	9	52,9	20	333,3
	85,3 %** Remiamojo įdarbinimo	2260	6042	-3782	-62,6	-932	-29,2
	- Įdarbinimas subsidijuojant	742	1854	-1112	-60	204	37,9
	- darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	211	65	146	224,6	-236	-52,8
	- viešųjų darbų	1307	4123	-2816	-68,3	-900	-40,8
	1,8 %** Parama darbo vietoms steigti	129	125	4	3,2	-39	-23,2
	- įdarbinimas į steigiamas subsidijuojamas darbo vietas	37	43	-6	-14	17	85
	- įdarbinimas į vietas įsteigtas pagal Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus	91	81	10	12,3	12	15,2
	- įdarbinimas į subsidijuojamas įsteigtas iki 2006-08-01 darbo vietas	1	1	0	0	-68	-98,6
	0,5 %*** Darbo rotacija	43	34	9	26,5	-2	-4,4
	Nusiųsta į priemones per mėnesį	3475	7084	-3609	-50,9	-2748	-44,2



	Nusiųsta į priemones nuo metų pradžios	28768	25293	*	*	-21236	-42,5
	Veikla pagal verslo liudijimą	824	1177	-353	-30	-204	-19,8
	Išduota leidimų įdarbinti užsieniečius	539	942	-403	-42,8	98	22,2

**Šaltinis:** sudaryta pagal Lietuvos darbo biržą, 2008.

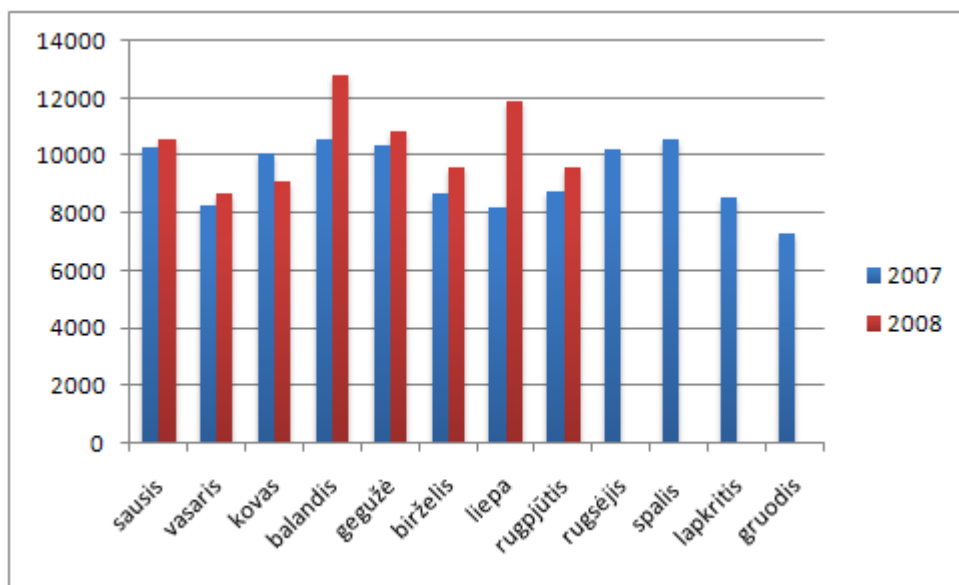
## 11 PRIEDAS

### Situacijos Lietuvos darbo rinkoje apžvalga 2008 m.

Faktai ir skaičiai	
Per rugpjūčio mėnesį:	Tūkst. (proc.)

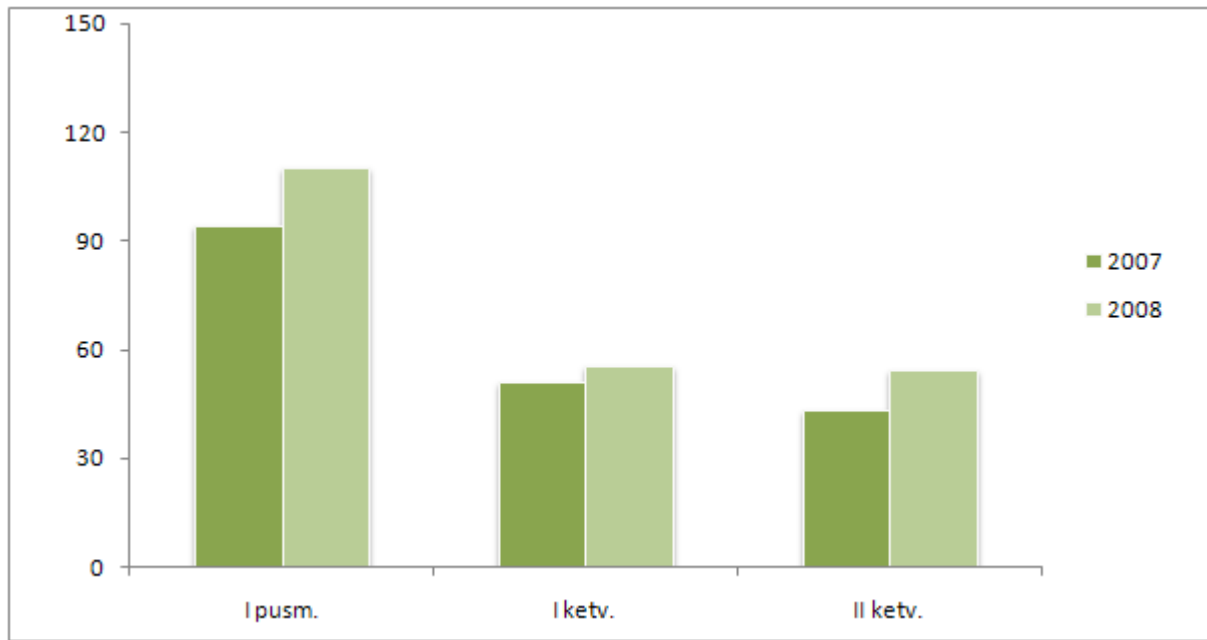
Iregistruota ieškančių darbo asmenų	17,2
Iregistruota bedarbių	15,7
Iregistruota laisvų darbo vietų	16,1
iš jų neterminuotam darbui	15,1
Įdarbinta asmenų	9,6
iš jų pagal neterminuotas darbo sutartis	8,6
Nusiųsta į aktyvias darbo rinkos politikos priemones	3,5
Paskirta nedarbo draudimo išmokų	5,3
<b>Nuo metų pradžios:</b>	
Iregistruota ieškančių darbo asmenų	148,2
Iregistruota bedarbių	128,6
Įdarbinta asmenų	83,1
Nusiųsta į priemones	28,8
<b>2008 m. rugsėjo 1 d.:</b>	
Iregistruota ieškančių darbo asmenų	100,2
Iregistruota bedarbių	72,2
Iš jų: moterų	41,8 (57,8)
Vyrų	30,5 (42,2)
dalyvaujančių laikino užimtumo priemonėse ilgalaikių bedarbių	12,4
gaunančių nedarbo draudimo išmokas	23,9
Ieškančių darbo asmenų santykis su darbingo amžiaus gyventojais:	4,7
Bedarbių santykis su darbingo amžiaus gyventojais:	3,4

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos darbo biržą, 2008.



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos darbo biržą, 2008.

Pav. Žmonių įdarbinimo rodiklių pasiskirstymas 2007-2008 m.

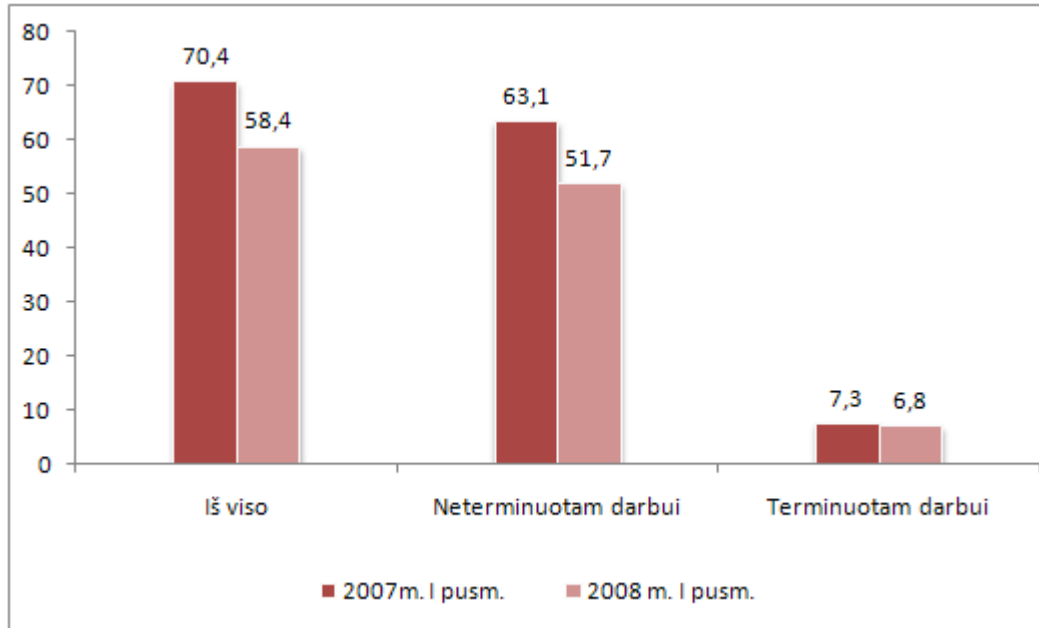


Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos Darbo biržą, 2008

2 pav. Ieškančių darbo dinamika

## 14 PRIEDAS

## Darbo vietų kaita



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos Darbo biržą, 2008

3 pav. Darbo vietų kitimas

**15 PRIEDAS**  
**Užimtumo lygis Lietuvoje**

	<b>Jaunimo (15-24 metu) užimtumo lygis, %</b>	<b>Bendras (15-64 metu) užimtumo lygis, %</b>
<b>2001</b>	22,5	57,2
<b>2002</b>	23,6	59,6
<b>2003</b>	22,6	60,9
<b>2004</b>	20,3	61,1
<b>2005</b>	21,1	62,6
<b>2006</b>	23,7	63,6
<b>2007</b>	25,2	64,9

Šaltinis: sudaryta remiantis STATISTICA 6.0

4 pav. **Jaunimo ir bendras užimtumo lygis Lietuvoje 1998-2007 m., %**

**16 PRIEDAS**  
**Jaunimo užimtumo lygio prognozės 2008 m.**

Metai	Jaunimo (15-24 metu) užimtumo lygis, %	Prognozavimas, kai $\alpha=0,1$	Skirtumai
2001	22,5	22,7	-0,2
2002	23,6	22,7	0,9
2003	22,6	22,8	-0,2
2004	20,3	22,8	-2,5
2005	21,1	22,5	-1,4
2006	23,7	22,4	1,3
2007	25,2	22,5	2,7
2008		<b>22,8</b>	

A.

Šaltinis: sudaryta remiantis STATISTICA 6.0

Metai	Jaunimo (15-24 metu) užimtumo lygis, %	Prognozavimas, kai $\alpha=0,9$	Skirtumai
2001	22,5	22,7	-0,2
2002	23,6	22,5	1,1
2003	22,6	23,5	-0,9
2004	20,3	22,7	-2,4
2005	21,1	20,5	0,6
2006	23,7	21,0	2,7
2007	25,2	23,4	1,8
2008		<b>25,0</b>	

B.

Šaltinis: sudaryta remiantis STATISTICA 6.0

5 pav. **Jaunimo užimtumo lygio prognozavimas 2008 m.,**  
**kai  $\alpha=0,1$  (A) ir kai  $\alpha=0,9$  (B)**

**17 PRIEDAS**  
**Matematinų metodų skaičiavimai**

**Holt-Winters glodinimo procedūra:**

$$t = 2$$

$$\bar{y}_2 = y_2$$

$$F_2 = y_2 - y_1$$

$$\alpha = 0,8$$

$$\beta = 0,7$$

$$\bar{y}_2 = 23,6$$

$$F_2 = 23,6 - 22,5 = 1,1$$

$$\bar{y}_3 = 0,8 \cdot 22,6 + (1 - 0,8) \cdot (23,6 + 1,1) = 18,08 + 4,94 = 23,02$$

$$F_3 = 0,7 \cdot (23,02 - 23,6) + 0,3 \cdot 1,1 = -0,406 - 0,53 = -0,076$$

$$\bar{y}_4 = 0,8 \cdot 20,3 + 0,2 \cdot (23,02 - 0,076) = 16,24 + 4,588 = 20,83$$

$$F_4 = 0,7 \cdot (20,83 - 23,02) + 0,3 \cdot (-0,076) = -1,533 - 0,0228 = -1,556$$

$$\bar{y}_5 = 0,8 \cdot 21,1 + 0,2 \cdot (20,83 - 1,556) = 16,88 + 3,855 = 20,735$$

$$F_5 = 0,7 \cdot (20,735 - 20,83) + 0,3 \cdot (-1,556) = -0,0665 - 0,4668 = -0,533$$

$$\bar{y}_6 = 0,8 \cdot 23,7 + 0,2 \cdot (20,735 - 0,533) = 18,96 + 4,0404 = 23,00$$

$$F_6 = 0,7 \cdot (23,00 - 20,735) + 0,3 \cdot (-0,533) = 1,5855 - 0,1599 = 1,4256$$

$$\bar{y}_7 = 0,8 \cdot 25,2 + 0,2 \cdot (23,00 + 1,4256) = 20,16 + 4,885 = 25,045$$

$$F_7 = 0,7 \cdot (25,045 - 23,00) + 0,3 \cdot 1,4256 = 1,4315 + 0,428 = 1,8595$$

**Holt-Winters metodo prognozė:**

$$\hat{y}_{T+h,T} = \bar{y}_T + h \cdot F_T$$

$\hat{y}_{T+h,T}$  - tai prognozė  $h$  žingsnių į priekį, kai turime faktinius duomenis iki  $T$  metų.

$T=2007$  m., t.y.  $T=7$ ;

$$\bar{y}_7 = 25,045;$$

$$F_7 = 1,8595$$

$$\hat{y}_{7+1,7} = 25,045 + 1 \cdot 1,8595 = 26,9045 \text{ (prognozė 2008 metams)}$$



$$\hat{y}_{7+2,7} = 25,045 + 2 \cdot 1,8595 = 28,764 \text{ (prognozè 2009 metams)}$$

$$\hat{y}_{7+3,7} = 25,045 + 3 \cdot 1,8595 = 30,6235 \text{ (prognozè 2010 metams)}$$