

THE DIFFERENTIATION OF THE LABOR MARKET SITUATION IN LITHUANIAN REGIONS AND THE FACTORS INFLUENCING IT

Laima OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ | <https://orcid.org/0000-0002-7969-3254>

Arūnas POCIUS | <https://orcid.org/0000-0002-4045-511X>

Department of Labour Market Research
at the LCSS Institute of Sociology
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania
laima.okuneviciute@dsti.lt, arunas.pocius@dsti.lt

Summary

The publication evaluates unemployment differences in Lithuanian districts and discusses the factors influencing unemployment, as the labor market situation became more complicated during the pandemic crisis. The average annual unemployment rate increased from 5.9% to 6.8% in 2022–2023. The study aims to assess the labor market situation in various Lithuanian regions.

Under such tense socio-economic situation, this work analyzes labor market trends in the country's counties, prioritizing the monitoring of registered unemployment indicators, as the data provided by the Employment Service by region is significantly more detailed than the employment survey indicators.

The article also provides a detailed analysis of factors identified by the authors as influencing labor market differentiation in Lithuania's regions. To evaluate their impact, key socio-economic indicators were selected by region, including GDP per capita, wage levels, and the risk of poverty. In evaluating the labor market situation in the regions, unemployment trends are associated with changes in employment levels.

Keywords: unemployment; employment; labour market; labour market policy; gross domestic product; wages; at-risk-of-poverty rate.

LAISVOS DARBO VIETOS IR STEBIMI POKYČIAI: LIETUVOS IR EUROPOS SĄJUNGOS TENDENCIJOS

Arūnas POCIUS | <https://orcid.org/0000-0002-4045-511X>

Boguslavas GRUŽEVSKIS | <https://orcid.org/0000-0003-1058-3927>

LSMC Sociologijos instituto

Darbo rinkos tyrimų skyrius

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

arunas.pocius@dsti.lt, boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Santrauka. Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse po 2008–2009 m. krizės nuolat didėja darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimas. Darbdaviai vis sunkiau randa tinkamų, ypač aukštai kvalifikuotų, darbuotojų. Laisva darbo vieta yra nuostolinga kaip makrolygmeniu (šalies lygmeniu), taip ir mikrolygmeniu (įmonės). Todėl pagrindinis kiekvienos šalies darbo rinkos politikos tikslas – kad laisvos darbo vietos būtų kuo greičiau užimamos, t. y. kad būtų kuo mažiau laisvų darbo vietų. Kita vertus, mažesnis laisvų darbo vietų skaičius atspindi geresnes šalies socialinės bei ekonominės raidos perspektyvas, darbo rinkos politikos bei profesinio rengimo sistemos efektyvumą ir atitikimą ūkio poreikiams. Straipsnyje analizuojama laisvų darbo vietų užimtumo diferenciacija pagal skirtingus požymius ir aptariama laisvų darbo vietų užimtumą determinuojančių veiksnių įtaka.

Raktažodžiai: laisva darbo vieta, darbo pasiūla, darbo paklausa, darbo rinkos politika, nedarbas, užimtumas, darbo rinka.

Įvadas

Laisvos darbo vietos yra labai iliustratyvus ir daugiamatis šalies ekonomikos, socialinės politikos bei visuomenės raidos indikatorius. Jos ne tik charakterizuoja situaciją darbo rinkoje (nors tai yra pagrindinė šio fenomeno analizės ir tyrimų sfera) ir šalies ekonomikos raidos perspektyvas, bet ir parodo profesinio rengimo bei darbo rinkos politikos efektyvumą, šalies ir atskirų jos regionų investicinį patrauklumą. Todėl, mūsų nuomone, tyrimų šioje srityje ateityje turi daugėti, ypač atsižvelgiant į tai, kad esant ribotiems darbo ištekliams (Gruževskis ir Pocius, 2022), bus siekiama kuo efektyviau juos naudoti, taip pat siekiant, kad laisvos darbo vietos būtų kuo greičiau užimamos (Hoghton, 2021). Mažėjant darbo ištekliams Europos Sąjungos (toliau – ES) šalyse bei Lietuvoje ilguoju laikotarpiu, laisvų darbo vietų užimtumo ir efektyvaus darbo išteklių panaudojimo problemos tampa itin aktualios. Straipsnyje remiamasi kai kuriais mokslo projekto „Užimtumo iššūkiai ir atsparumas darbo rinkoje: socialiniai ir individualūs ištekliai bei jų stiprinimo kryptys“ (Nr. S-MIP-24-27), finansuojamo Lietuvos mokslo tarybos lėšomis, rezultatais. Tiriama problematika yra svarbi darbo rinkos politikos bei socialinės raidos sferoje. Vertinant Lietuvoje atliktus tyrimus šioje srityje bei parengtus straipsnius, galima teigti, kad darbo vietų

kaitos ir jų užimtumo tematika mūsų šalyje yra mažai ištirta sritis, kadangi beveik nėra publikacijų, kuriose būtų nagrinėjamos šios problemos (ypač naujesnių), nors įvairūs straipsniai ir analizės apima kai kuriuos, atskirai atsietus darbo rinkos elementus, pavyzdžiui, darbo pasiūlos ir paklausos analizę, nedarbo ar užimtumo analizę ir pan., todėl autorių pasirinkto tyrimo aktualumas abejonių kelti neturėtų. Taigi norima įvertinti laisvų darbo vietų santykinų rodiklių dinamikos tendencijas Lietuvoje bei kitose ES šalyse ir atskleisti darbo pasiūlos bei paklausos suderinamumo problemas. Autoriai siekia parodyti, kad neužimtų laisvų darbo vietų mažinimas postmodernioje visuomenėje yra pakankamai sudėtingas, kompleksinis procesas (ypač IT intensyvaus progreso sąlygomis), o tradicinių rodiklių naudojimas gali būti nepakankamai informatyvus.

1. Laisvų darbo vietų problemos sprendimas ir tyrimo metodologinės nuostatos

Laisvų darbo vietų užimtumo dinamika glaudžiai susijusi su darbo pasiūla ir paklausa, kuri yra persipynusi su ekonominėmis ir socialinėmis problemomis, todėl šį straipsnį tam tikra prasme galima laikyti tarpdisciplininiu. Darbo vietas (darbo paklausą) „kuria“ ekonomika, o darbo pasiūla (ieškantys darbo asmenys, bedarbiai) yra daugiau socialinės sferos prerogatyva. Nepaisant to, kad darbo vietos (laisvos darbo vietos, užimtumas) yra ir socialinių tyrimų sferos akiračiuje, mokslinėse publikacijose dažniau nagrinėtos būtent darbo pasiūlos problemos (pvz., Agnelio et al., 2014; Makštutis ir Vijeikis, 2008; Möller, 2017), kartais jos siejamos ir su natūraliu ekonominės raidos cikliškumu (Mueller, 2017). Tačiau dar prieš pandemijos krizę buvo galima rasti aktualių publikacijų, kurios susijusios su darbo pasiūlos bei paklausos suderinamumu (Ortego-Martí, 2017). Socialinių tyrimų sferoje labiau išryškėjusi darbo pasiūlos tyrimų kryptis greičiausiai atspindi valstybinių institucijų siekius spręsti nedarbo problemas, ypač krizinėse situacijose. Be to, darbo paklausos elementų (darbo vietų skaičiaus ir jų užimtumo) pokyčiai yra daugiau susiję su atskirų šalių ekonomine raida, kuri neretai „išslysta“ iš sociologinių tyrimų akiračio. Vertinant pastarųjų dešimtmečių tyrimų situaciją Lietuvoje, svarbu pastebėti, kad, nepaisant didelio darbo išteklių trūkumo, mokslininkų ir valstybinių institucijų dėmesys darbo paklausai (darbo vietų kaitos ir jų užimtumo problemoms) buvo menkas bei fragmentiškas ir jos dažniau buvo tiriamos kitų problemų fone (pvz., Okunevičiūtė Neverauskienė ir Pocius, 2017), nors pastarųjų metų publikacijose buvo nagrinėjami ir bedarbių perėjimo į užimtumą stebėsenos klausimai (Pocius, Moskvina ir Gruževskis, 2023).

Prieš pradėdami atliktų tyrimų rezultatų analizę, trumpai aptarsime bendras laisvų darbo vietų užimtumo problemas ES šalyse ir atitinkamų pokyčių darbo rinkoje perspektyvas. Pagal Eurostat (2021) apibrėžimą, laisva darbo vieta (angl. *a job vacancy*) – tai „naujai sukurta, neužimta arba netrukus atsilaisvinanti apmokama darbo vieta“. Norėdamas, kad laisva darbo vieta būtų užimta, darbdavys imasi aktyvių priemonių, kad darbo rinkoje susirastų tinkamą kandidatą. Visose šalyse laisvas darbo vietas siekiama kuo greičiau užimti, t. y. per įmanomai trumpiausią laiko tarpą. Viena vertus, tai norima padaryti dėl ekonominių priežasčių, nes laisva darbo vieta reiškia ekonominius nuostolius (nepagaminta produkcija, nesuteiktos paslaugos ir pan.). Kita vertus, to siekiama dėl socialinių priežasčių, kadangi yra darbo ieškančių asmenų, bedarbių, kuriems ekonominis neaktyvumas yra žalingas ir nuostolingas (pajamų bei profesinių ir bendrųjų kompetencijų praradimo kontekste, socialinės bei psichologinės pasekmės ir pan.).

Laisvų darbo vietų užimtumas ES šalyse yra pakankamai rimta problema. Ji įvairiose šalyse ir ekonomikos sektoriuose pasireiškia skirtingai, tačiau dėl demografinių ir technologinių pokyčių šita problema ateityje turėtų didėti. Verslo įmonių atstovai vis dažniau teigia susiduriantys su problema rasti tinkamų žmonių, kurie galėtų užimti laisvas darbo vietas. Remiantis Hoghtono (2021) pateiktais 2021 m. rugpjū-

čio mėn. vykdytos apklausos duomenimis, verslo atstovai teigia, kad, apskritai paėmus visus ekonomikos sektorius, ES sudėtinga užimti apie 13 proc. laisvų darbo vietų. Su didžiausiomis problemomis susiduriama viešbučių ir restoranų sektoriuje, kuriame sunku sumažinti net apie 30 proc. laisvų darbo vietų. Anot Hoghtono (2021), su laisvų darbo vietų užimtumu dažniau susiduria didelės įmonės, kurių 4 iš 10 patiria minėtą problemą. Lietuvoje 2021–2022 m. atlikti darbo vietų užimtumo tyrimai (Ataskaita, 2023) parodė, kad šalyje vis sunkiau sekasi pritraukti darbuotojų į laisvas darbo vietas švietimo, prekybos, statybos sektoriaus, medicinos srityse. Antra vertus, laisvų darbo vietų užimtumo problemą dažniau akcentavo mažų ir vidutinių įmonių darbdaviai nei didelių.

Esant santykinai dideliame skaičiui sunkiai užimamų darbo vietų, svarbu žinoti, kokie veiksniai lemia, kad įmonėse ir organizacijose susiduriama su šia problema. Pagrindinės to priežastys, nurodomos verslo atstovų, yra tinkamus įgūdžius turinčių kandidatų trūkumas (kaip nurodė 67 proc. respondentų), mažesnis skaičius paraiškų teikiančių kandidatų (minėjo 25 proc. respondentų) ir nepakankamas užmokestis už darbą (nurodė 15 proc. respondentų) (Hoghton, 2021). Rojas (2021) savo apžvalginame straipsnyje akcentavo, kad šiuo metu darbuotojų trūkumą sąlygoja neįprastai spartus ekonomikos augimo tempas, ypač po COVID-19 pandemijos. Taip pat pabrėžiama, kad dėl minėtų ekonomikos stabdymų pasikeitusi darbo paklausos struktūra atskiruose sektoriuose lemia darbo jėgos įgūdžių atotrūkio didėjimą, todėl tiek pačios verslo įmonės, tiek šalių vyriausybės turėtų aktyviau imtis darbuotojų permokymo ir efektyvesnio integravimo į darbo rinką.

Mangano ir Trendle'o (2017) tyrimo rezultatai atskleidė, kad reikšmingi veiksniai laisvoms darbo vietoms užimti yra kandidatams keliami įgūdžių reikalavimai; geografinė regiono, kuriame yra laisva darbo vieta, padėtis (t. y. šio regiono pasiekiamumas) ir įmonės, kurioje yra laisva darbo vieta, dydis. Tačiau jų tyrimo rezultatai neatspindi didelės veiksnių variacijos įvairiuose ekonomikos sektoriuose, kas rodo, kad veiksniai visose ūkio veiklose (sektoriuose) yra panašūs. Mūsų nuomone, toks apibendrinimas yra teisingas tik iš dalies. Pavyzdžiui, sveikatos apsaugos ar švietimo sektoriuje dažniau dominuoja kandidatų įgūdžių neatitikimo problema, transporto sektoriuje – žemo ar nepakankamo darbo užmokesčio problema, o žemesnės kvalifikacijos darbo vietų atžvilgiu (pvz., statybos sektoriuje) – darbo vietų pasiekiamumo ir patrauklumo pagal darbo pobūdį problema.

Verta atkreipti dėmesį į Letsoalo ir Mkhonzos (2017) atliktų tyrimų rezultatus, kurie atskleidė, kad vien tik trukmės traktavimas kaip pagrindinio indikatorius, kuris parodo, kad darbo vieta yra sunkiai užimama, gali būti klaidingas. Galimybės užimti tam tikrą darbo vietą ir trukmė, per kurią tai galima padaryti, priklauso nuo visumos ekonominių, sektorinių ir asmeninių veiksnių, o minėti veiksniai yra glaudžiai tarpusavyje susiję. Tai patvirtina ir mūsų atlikto tyrimo konceptualią nuostatą, kad laisvų darbo vietų užimtumas yra kompleksinis, daugiafaktorinis fenomenas. Letsoalo ir Mkhonza (2017) labiau tyrinėjo laisvų darbo vietų užimtumą viešajame sektoriuje, tačiau jų pateiktos išvados, mūsų nuomone, yra universalios ir būdingos visam ūkiui.

Jau minėjome, kad dėl vykstančių demografinių bei technologinių pokyčių laisvų darbo vietų problema ES šalyse nuolat didės ir tai vis brangiau gali kainuoti mūsų ekonomikoms. Straipsnyje detaliau neanalizuosime, dėl kokių priežasčių neužimamos laisvos darbo vietos, tačiau tikslinga trumpai paminėti pagrindinius iššūkius šioje srityje. Remiantis Konle-Seidl (2020) ataskaitos, užsakytos Europos Parlamento, informacija, nuolat kintančios darbo rinkos sąlygos reikalauja, kad ieškantieji darbo nuolat priderintų savo įgūdžius prie kintančių rinkos poreikių. „Cedefop“ (2016) atlikto tyrimo duomenimis, darbo ieškančiųjų išsilavinimo ir įgūdžių srityje ES daugiausia susiduriama su šiomis problemomis: 46 proc.

suaugusiųjų turi žemą išsilavinimo lygį, mažus skaitmeninius ir pažintinius įgūdžius arba šie įgūdžiai yra pasenę, 54 proc. dirbančiosios populiacijos nėra pritaikę savo kvalifikacijos profesinėje veikloje. Kita problema, suaugusieji (ypač turintys žemą kvalifikaciją) bedarbiai vangiai dalyvauja mokymo programose, aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, pagal pateikiamą statistiką, bendrasis suaugusiųjų dalyvavimas švietime ir apmokymuose 2018 m. siekė tik 11,1 proc., šis procentas mažėja priklausomai nuo asmenų amžiaus.

Nemažėja ir jaunimo nedarbo problema bei jaunų žmonių galimybės greitai prisitaikyti ir užimti laisvas darbo vietas. Žemą kvalifikaciją turintiems jauniems žmonėms būdinga didesnė nedarbo ir ekonominio neaktyvumo rizika. Nustatyta, kad 18–24 metų amžiaus bedarbiai 2019 m. ES dažniausiai buvo abiturientais, kurie daugiausia turėjo žemesnės pakopos vidurinį išsilavinimą ir neketino toliau studijuoti ar mokytis. COVID-19 pandemijos metu jauni žmonės ES patyrė sunkesnę ir ilgiau trunkantį neišsprendžiamą pandemijos poveikį, kuris kelia grėsmę jų socialinei ir ekonominei integracijai (Konle-Seidl, 2020). Kita vertus, būtina paminėti, kad ateityje jaunimo vaidmuo ES darbo rinkoje nuolat didės: 1) dėl mažėjančios jaunimo pasiūlos ir 2) dėl jų galimybių greičiau ir lanksčiau prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos poreikių. Prognozuojama, kad dėl ilgalaikių demografinių pokyčių (visuomenės senėjimo) potenciali darbo jėga ir toliau mažės, todėl visomis priemonėmis (nuo bendrojo ugdymo iki naujų, inovatyvių darbo rinkos politikos priemonių) būtina didinti jos panaudojimo efektyvumą (ypač jaunimo) ir trumpinti laisvų darbo vietų užimtumo laiką.

Darbo paklausai ir laisvų darbo vietų užimtumui vis didesnę įtaką daro ir technologiniai pokyčiai, arba vadinamoji Ketvirtoji pramonės revoliucija¹¹. Fareri ir kt. (2020) pastebi, kad technologinės pažangos ir veiklos skaitmeninimo įtakos darbo rinkai vertinimas yra miglotas klausimas. Viena vertus, IT panaudojimas gamyboje mažina darbo imlumą. Be to, skatina naujų darbo vietų atsiradimą: ir dėl IT plėtros, ir dėl augančio našumo bei vartojimo, t. y. skatina naujų darbo vietų atsiradimą ir tradiciniuose ūkio sektoriuose. Acemoglu ir kt. (2020) savo tyrimuose nustatė, kad pastebimas spartus su dirbtiniu intelektu (AI) susijusių darbo vietų skaičiaus didėjimas, kuris nuo 2010 m. augo sparčiai, o 2015–2016 m. laikotarpiu – itin sparčiai. Apskritai paėmus, apskaičiuota, kad su AI naudojimu susijusių darbo vietų skaičius išaugo apie 15 proc. per analizuotą 2010–2018 m. laikotarpį. Šis skaičius labiausiai auga įvairaus pobūdžio kontrolės ir specifikacijų tikrinimų srityse. Augimas labiau būdingas didelėms įmonėms, tačiau nėra toks spartus smulkiose ir vidutinio dydžio įmonėse. Šie tyrimai patvirtina, kad AI keičia atliekamų darbo funkcijų ir užduočių struktūrą, kadangi dalį užduočių, kurias anksčiau atlikdavo žmonės, dabar atlieka technologijos. Dėl atskirų procesų automatizavimo yra mažiau žemos ir vidutinės kvalifikacijos darbų. Tačiau tuo pat metu atsiranda poreikis atlikti naujo tipo užduotis (pvz., valdyti elektronines parduotuves, elektronines klientų duomenų bazes, informacines sistemas ir kt.), o tai, savo ruožtu, reikalauja naujų įgūdžių ir pasitarnauja naujiems, aukštos kvalifikacijos darbams atsirasti. Didžiausia problema yra ta, kad technologiniams pokyčiams esant itin spartiems, darbo jėga nespėja adaptuotis prie atitinkamų pokyčių. Susidaro 3 rūšių problemos: a) trūksta darbuotojų naujoms technologijoms aptarnauti; b) darbuotojams trūksta žinių naujoms operacijoms ar funkcijoms vykdyti; c) trūksta mokymo programų ir institucijų, galinčių operatyviai ir kokybiškai parengti reikalingus darbuotojus.

¹¹ Ketvirtoji pramonės revoliucija, dar vadinama Industry 4.0 (liet. Pramonė 4.0), – tai naujas ekonomikos raidos etapas, pasižymintis tokių technologijų kaip didieji duomenys, dirbtinis intelektas, daiktų internetas, robotika, 3D spausdinimas ir pan. sinteze, jų fizine, skaitmenine ir biologine sąveika. Nuo pirmųjų trijų pramonės revoliucijų naujoji skiriasi: pirma, savo greičiu, eksponentiniu plėtojimu; antra, savo placia įvairove, apimančia tiek ekonomikos, tiek verslo, visuomenės ir paties žmogaus paradigmos pokyčius; trečia, sistemų transformacijomis, apimančios valstybių, įmonių, pramonės sektorių ir visos visuomenės sistemų pertvarką; <https://eimin.lrv.lt/lt/veiklos-sritvs/pramone/pramone-4-0/>.

Tyrimo rezultatai taip pat parodė (Acemoglu et al., 2020), kad nors pastebimas su AI naudojimu susijusių darbo vietų skaičiaus augimas, tai dar nereiškia, jog mažėja darbo vietų, nesusijusių su AI naudojimu. Taip yra dėl to, kad AI gali pakeisti žmones atliekant tam tikras technines užduotis, todėl auga bendrasis veiklos produktyvumas ir kokybė. Didėjant veiklos produktyvumui, plečiasi ir veiklos apimtys, todėl kartu didėja ir paklausa su AI naudojimu nesusijusiai darbo jėgai (vadinamasis *productivity effect*). Be to, turime paminėti, kad atsiradus besimokančioms programoms, jos vis labiau pakeičia IT darbuotojus (programuotojus), nes sudaro sąlygas automatizuoti patį programavimo bei IT kontrolės ir valdymo procesą.

Apibendrinant pateiktą medžiagą, galima teigti, kad technologiniai pokyčiai (pažanga) prieštaringai veikia darbo paklausą (darbo vietų dinamiką). Viena vertus, pastebimas spartus su dirbtiniu intelektu (AI) ir procesų automatizavimu susijusių darbo vietų (*high-skill*) skaičiaus didėjimas. Kita vertus, technologinės pažangos generuojamas aukštesnis produktyvumas lemia tai, kad didėja su AI naudojimu nesusijusios (*low-skill*) darbo jėgos paklausa. Manoma, kad technologinė pažanga mažiausiai paveiks fizinės ir psichinės sveikatos specialistų, socialinių darbuotojų, mechanikų ir remontininkų, pradinį klasių mokytojų, dizaino ir modeliavimo specialistų darbo paklausą, kadangi ši darba kol kas sunku automatizuoti. Labiausiai mažės finansų, duomenų apdorojimo ir analizės, matematinių technologijų, viešųjų pirkimų sričių darbų, kuriems būdingas aukštas automatizavimo lygis, paklausa. Dėl didėjančio produktyvumo mažėjančios darbo valandos ir augančios gyventojų pajamos lemia tai, kad auga poilsio ir laisvalaikio veiklų paklausa, tad ateityje daugės darbo vietų sporto, sveikatos, rekreacijos, turizmo, kultūros, kompiuterinių žaidimų, restoranų, gyventojų slaugos sektoriuose. Be to, reikia paminėti, kad nepriklausomai nuo IT panaudojimo tiesioginės įtakos darbo vietų dinamikai, nuolat didės IT panaudojimo būtinumas visose darbo vietose, todėl būtina kryptingai tobulinti darbo rinkos profesinio mokymo galimybes, plėtoti mokymo formų įvairovę bei mokymo turinio atitikimą realių darbo vietų poreikiams. Efektyvų šios problemos sprendimą gali užtikrinti tik glaudus bendradarbiavimas su vietos darbdaviais (Ataskaita, 2023) ir jų įtraukimas į numatytų sprendimų įgyvendinimą¹².

Autorių parengtos publikacijos apie darbo paklausą (laisvas darbo vietas) metodologija apima pakankamai įvairius duomenų šaltinius: Valstybinės duomenų agentūros, Užimtumo tarnybos ir Eurostato metinius duomenis. Tačiau **tyrimo laukas** sudaro itin svarbias Lietuvos darbo rinkos paklausos ir pasiūlos komponentų dedamąsias dalis: ne tik darbo vietų, bet ir nedarbo (nedarbo lygio, bedarbių skaičiaus) rodiklius. Laisvų darbo vietų situaciją charakterizuoja keletas esminių rodiklių, vienas jų – laisvų darbo vietų lygis, kuris nustatomas tyrimų duomenimis. Jis skaičiuojamas kaip laisvų darbo vietų dalis (likutis) iki tam tikros ketvirčio datos, nors metinio rodiklio atveju yra išvedamas iš ketvirtinių duomenų vidurkis. Kitas rodiklis – per atitinkamą laikotarpį užregistruotų laisvų darbo vietų skaičius (mūsų tyrimo atveju per metus). Jis nustatomas remiantis Užimtumo tarnybos duomenimis. Tyrimo metu taip pat buvo skaičiuojami papildomi išvestiniai darbo pasiūlos bei paklausos santykio rodikliai, kurie gerokai detaliau išreiškia darbo rinkos konjunktūros pokyčių ypatybes ir išryškina ilgojo laikotarpio darbo išteklių trūkumo problemas Lietuvoje. Situacijos analizė apima tiek vidutinio laikotarpio trukmės, tiek trumpalaikius vertinimus.

Autoriai atliko laisvų darbo vietų lygio¹³ ir analogiškų užimtumo ir nedarbo lygio rodiklių lyginamąją analizę pagal ES šalis. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad egzistuoja ir metodologiniai šių rodiklių vertinimo skirtumai – nedarbo ir užimtumo lygio rodikliai atspindi atitinkamo tiriamo reiškinių inten-

¹² Iš konsultacijų su LINPRA vadovais.

¹³ Laisvų darbo vietų ir visų darbo vietų procentinio santykio rodiklio.

syvumą, tuo tarpu laisvų darbo vietų lygis rodo, ne esamų darbo vietų santykinį gausumą (intensyvumą), o neužimtų darbo vietų dalį (panašiai darbo jėgos tyrimuose konstruojamas ir ilgalaikio nedarbo lygio rodiklis). Todėl iškyla rizika, kad remiantis vien tik šiuo rodikliu galima padaryti klaidingas išvadas apie laisvų darbo vietų gausumą (stoką ar perteklių) įvairiose ES šalyse. Atsižvelgiant į minėtus metodologinius rodiklių vertinimo skirtumus, straipsnyje neapsiribojama vien tik laisvų darbo vietų lygio analize, tačiau nagrinėjama ir jų atitiktis užimtumo bei nedarbo rodikliams.

2. Laisvų darbo vietų ir nedarbo lygio rodiklių raida ir tarpusavio priklausomybė Lietuvoje bei ES šalyse

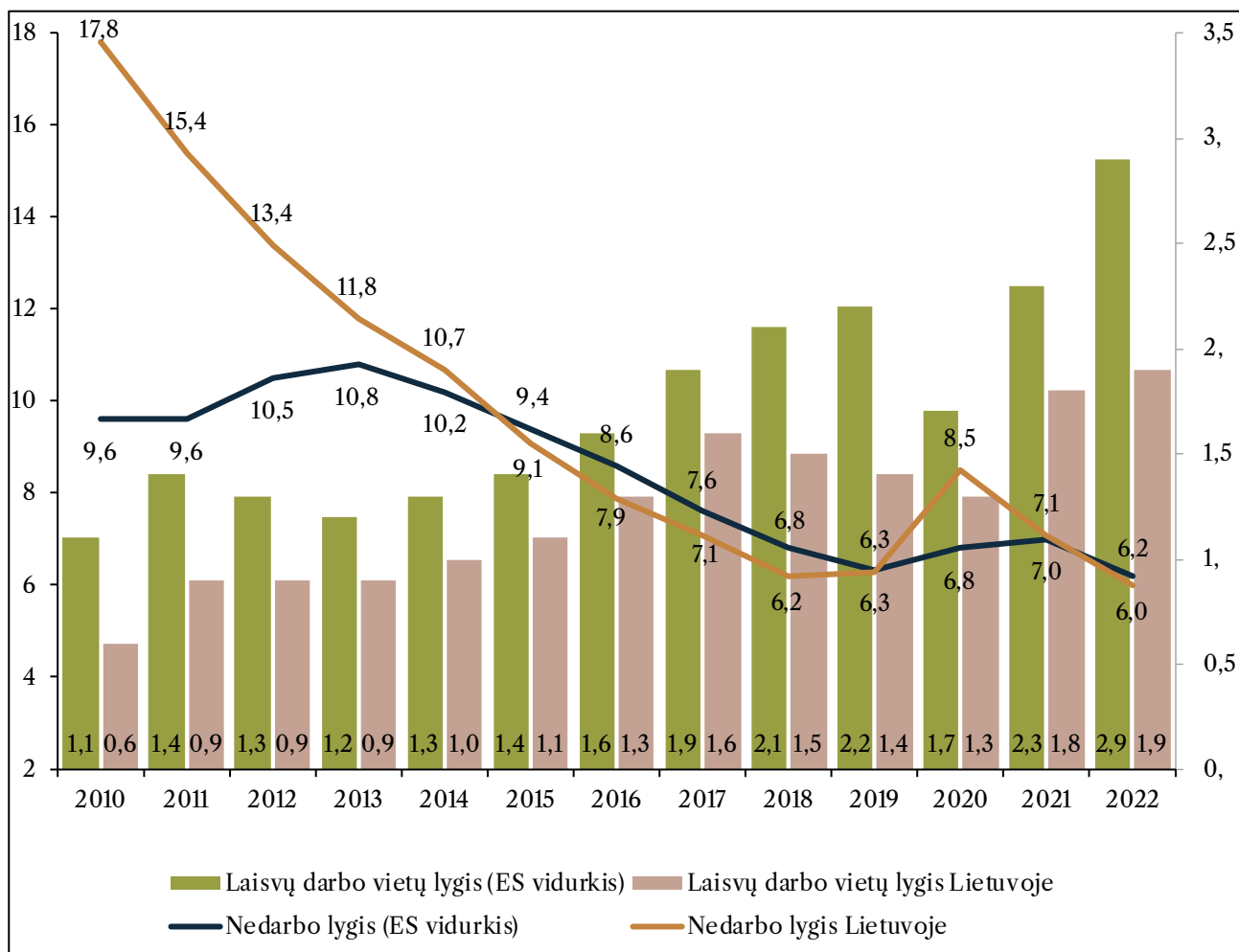
Laisvų darbo vietų ir nedarbo lygio rodiklių priklausomybė yra gana sudėtinga. Įprastai laisvų darbo vietų lygio mažėjimą lydi ir nedarbo lygio didėjimas. Tokią situaciją Lietuvoje matome ankstesnės pasaulinės krizės laikotarpiu. 2008–2010 m. mūsų šalyje itin sparčiai augo ne tik nedarbo lygis, bet ir mažėjo laisvų darbo vietų lygis (nuo 1,7 iki 0,6 proc.). Nors mažėjant nedarbui, prasidėjusio ekonomikos pakilimo metu (nuo 2011 m.) per ilgesnį laikotarpį laisvų darbo vietų lygis išaugo (tai tik patvirtina tarp šių rodiklių esanti atvirkštinė ryšį), tačiau egzistuoja nemažai nukrypimų nuo šios priklausomybės, ką iliustruoja stebimos kreivės. Antai gana spartus nedarbo mažėjimas Lietuvoje vyko pirmoje praėjusio dešimtmečio pusėje, tačiau laisvų darbo vietų lygis 2011–2015 m. laikotarpiu išliko beveik nepakitęs (išaugo vos 0,2 proc. punkto). Didesnį pagreitį laisvų darbo vietų lygio augimas Lietuvoje įgavo tik antroje praėjusio dešimtmečio pusėje, tiksliau, jo pradžioje – 2015–2017 m. laikotarpiu (šio rodiklio reikšmė padidėjo nuo 1,1 iki 1,6 proc.), vėliau buvo stebimas užsitęsęs šio rodiklio nuosmukis iki pandemijos krizės pabaigos – 2020 m., tik 2021–2022 m. vyko spartus jo šuolis (iki 1,9 proc.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvoje laisvų darbo vietų lygis buvo vidutiniškai mažesnis nei ES šalyse per visą stebimą laikotarpį (1 pav.). Tuo tarpu laisvų darbo vietų lygio rodiklio atotrūkis tarp ES vidurkio ir Lietuvos netgi nesumažėjo, bet padidėjo (iki 1 procentinio punkto 2022 m.). Nepaisant to, per ilgąjį laikotarpį (2010–2022 m.) laisvų darbo vietų lygis Lietuvoje padidėjo net 2,6 karto.

Jau minėjome, kad laisvų darbo vietų ir nedarbo lygio rodiklių priklausomybė yra gana sudėtinga. Jeigu 2010–2014 m. aukštesnį nei vidutiniškai ES nedarbo lygį Lietuvoje buvo galima paaiškinti žemesniu laisvų darbo vietų lygiu ir jų stoka (ypač šio laikotarpio pradžioje), tai tolesnė jo dinamika nėra paaiškinama vien tik šio veiksnio poveikiu, kadangi įpusėjus ekonominiam pakilimui vis labiau pasireiškia ir kiti veiksniai – tokie kaip darbo išteklių trūkumas, darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimas ir pan.

Galima trumpai apibendrinti anksčiau pateiktą informaciją. Analizuojant Eurostato duomenis, buvo suformuluota išvada, jog santykinai daugiau laisvų darbo vietų nei Lietuvoje 2016 m. buvo kitose Baltijos šalyse, nors nedarbo lygis Latvijoje buvo daug aukštesnis. Žemiausias laisvų darbo vietų lygis 2016 m. buvo pietinėse ES valstybėse – Graikijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje (sieki vos 0,7 proc.). Galima būtų išskirti ir šalių grupę, kur nedarbo lygis, 2016 m. duomenimis, buvo santykinai aukštesnis už ES vidurkį, tačiau laisvų darbo vietų lygis išliko santykinai aukštas (Kroatija, Latvija ir Suomija). Tai liudija apie rimtas laisvų darbo vietų užimtumo problemas šiose šalyse, netgi esant santykinai didesniai nedarbui. Kadangi aukštesnis nedarbo lygis rodo darbo išteklių perteklių, laisvos darbo vietos minėtose šalyse turėtų būti greičiau neužimamos dėl darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimo bei struktūrinio nedarbo poveikio nei dėl neigiamos demografinių veiksnių įtakos (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Pocius, 2017).

Tiek Lietuvoje, tiek ES šalyse darbo paklausos situacija nuo praėjusio dešimtmečio vidurio gana žymiai pasikeitė. Bendras vidutinis laisvų darbo vietų lygis ES šalyse nuo 2016 iki 2019 m. gana sparčiai

augo (nuo 1,6 iki 2,2 proc.), tačiau pandemijos krizės metu (2020 m.) sumažėjo iki 1,7 proc., nors 2022 m., nepaisant krizinių reiškinių darbo rinkoje, jo augimas pasiekė rekordines aukštumas (išaugo iki 2,9 proc.).



1 pav. Laisvų darbo vietų¹⁴ ir nedarbo lygio rodiklių dinamika Lietuvoje ir vidutiniškai ES 2010–2022 m. (Valstybinės duomenų agentūros ir Eurostato duomenimis, proc.)¹⁵

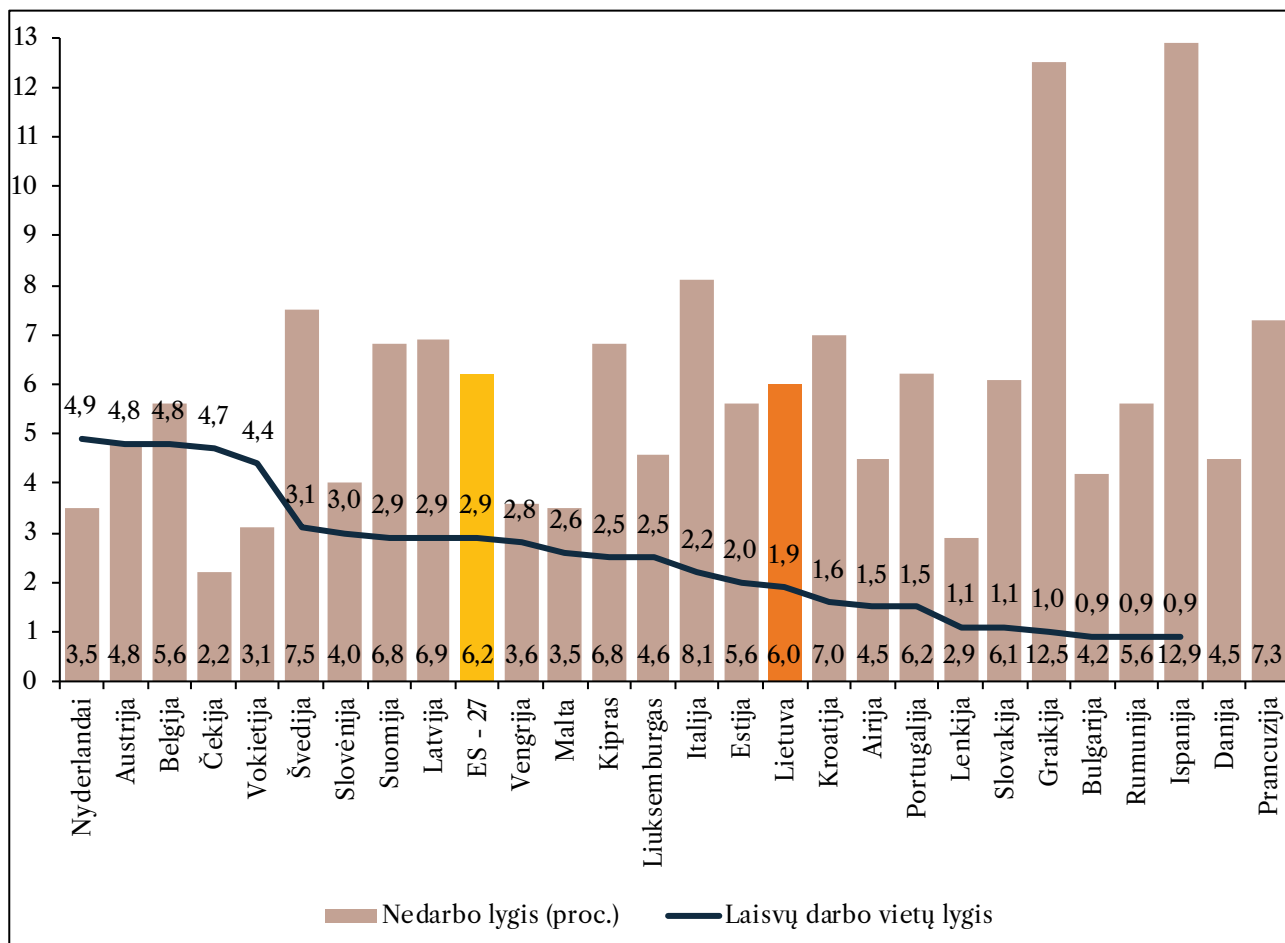
Iš grafikų galime matyti (2, 3 pav.), kad aukštu nedarbo lygiu ir maža laisvų darbo vietų dalimi 2022 m. išsiskyrė Ispanija ir Graikija. Taip pat galime pastebėti, kad didžiausia laisvų darbo vietų dalis 2022 m. buvo Čekijoje, Nyderlanduose, Austrijoje ir Belgijoje. Nors nedarbo lygis Lietuvoje 2022 m. (6,0 proc.) buvo šiek tiek žemesnis už ES vidurkį (6,2 proc.), tačiau mūsų šalyje, lyginant su ES vidurkiu, buvo ir mažesnė laisvų darbo vietų dalis (atitinkamai 1,9 ir 2,9 proc.). Atmetus Graikiją ir Ispaniją, kur nedarbo lygis aukščiausias, o darbo vietų paieškos galimybės bene blogiausios, dauguma ES šalių 2022 m. turėjo pakankamai žemas nedarbo lygio reikšmes, kurios yra artimos natūraliai nedarbo normai arba netgi žemesnės už ją. Viena vertus, žemas nedarbo lygis pozityviai vertintinas reiškinys, tačiau itin žemas jo lygis atskirose ES šalyse rinkos ūkio sąlygomis rodo jų ekonomikos perkaitimo požymius (2 pav.).

Galima tik patvirtinti ankstesniame tyrime padarytą išvadą, kad vertinant ES mastais, nedarbo lygis Lietuvoje buvo palyginti neaukštas (nuo 2015 m. jis beveik atitinka ES vidurkį, išskyrus trumpalaikį jo šuolį pandemijos metu), tačiau laisvų darbo vietų lygis buvo santykinai žemesnis nei ES vidurkis. Todėl sprendžiant pagal laisvų darbo vietų lygį galima būtų teigti, jog Lietuvos verslas, nepaisant didelės gy-

¹⁴ Laisvų darbo vietų lygis – tai procentinis laisvų darbo vietų ir visų darbo vietų santykis.

¹⁵ Skalė kairėje paveikslo pusėje rodo nedarbo lygio rodiklio reikšmę, dešinėje – laisvų darbo vietų lygio reikšmę, kurios diagramoje pateiktos konkrečiais skaičiais.

ventojų migracijos iš šalies, gana ilgą laiką santykinai mažiau susidurdavo su darbo vietų užimtumo problemomis nei didesnioji dalis ES šalių. Netgi esant bendram darbo išteklių deficitui, dėl itin spartaus darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimo Lietuvoje darbo vietų užimtumo galimybės mūsų šalyje nebuvo pačios blogiausios (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Pocius, 2017).

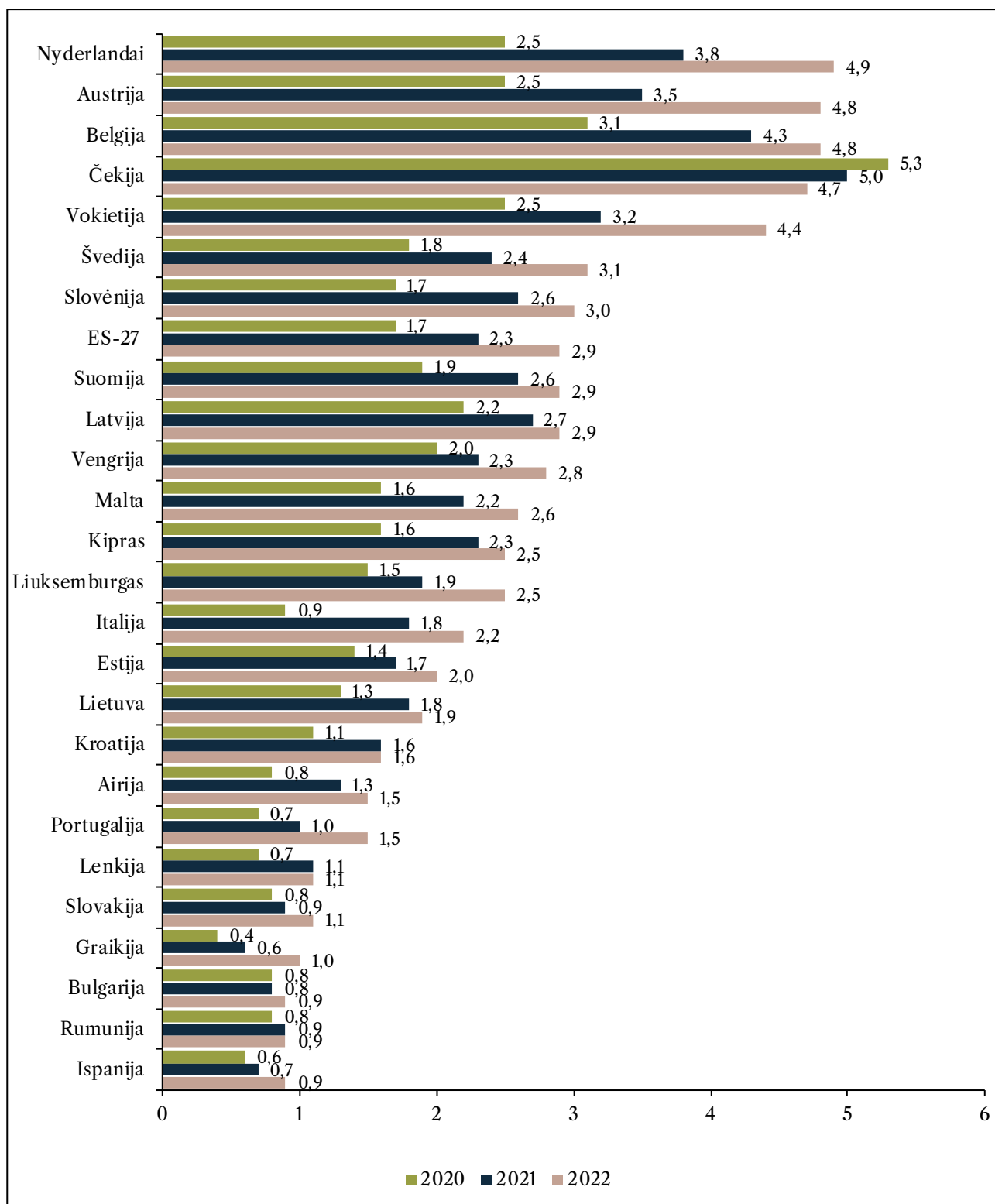


2 pav. Nedarbo lygio ir laisvų darbo vietų lygio priklausomybės pasiskirstymas ES šalyse 2022 m.¹⁶ (Eurostato duomenimis)

Pagal laisvų darbo vietų lygį, 2022 m. duomenis, ES šalis galima suskirsti į tris grupes. Santykinai žemas darbo vietų lygis būdingas Ispanijai, Graikijai, Portugalijai, Slovakijai, Rumunijai, Bulgarijai, Airijai, Lenkijai ir Kroatijai. Prie šitos šalių grupės vertėtų priskirti Lietuvą ir Estiją, nors jos užima savotišką tarpinę padėtį tarp žemo ir vidutinio laisvų darbo vietų užimtumo lygio šalių grupių. Pastarąją sudaro rytinės ir pietinės ES šalys bei Airija. Tačiau pagal situacijos darbo rinkoje vertinimą ši grupė nėra vienalytė, nes Ispanijai ir Graikijai būdingas aukštas nedarbo lygis, o Lenkijoje jis buvo itin žemas. Kaip matome, žemas laisvų darbo vietų lygis nesukėlė papildomos įtampos šios šalies darbo rinkoje. Be to, tikėtina, kad daugiau laisvų darbo vietų Lenkijoje labiau „išgraibsto“ nukentėję nuo karo Ukrainos pabėgėliai. Vidutinis laisvų darbo vietų lygis buvo būdingas Italijai, Švedijai, Latvijai, Kiprui, Maltai, Suomijai, Liuksemburgui, Slovėnijai ir Vengrijai, aukštas – Belgijai, Austrijai, Nyderlandams, Vokietijai ir Čekijai. Pastarųjų dviejų ES šalių grupių, kur laisvų darbo vietų lygis yra vidutinis ir aukštas, nedarbo lygio svyravimo amplitudė yra palyginti maža. Todėl galima teigti, kad laisvų darbo vietų lygis gana didelė dalimi atitinka nedarbo lygį šiose ES šalių grupėse. Kitaip tariant, egzistuoja gana didelė nedarbo ir lais-

¹⁶ Laisvų darbo vietų lygio rodiklis neapima visų ES šalių. Kaip jau minėta, laisvų darbo vietų lygis – tai procentinis laisvų darbo vietų ir visų darbo vietų santykis.

vų darbo vietų santykinų rodiklių atitiktis ES šalyse su vidutiniu ir aukštu laisvų darbo vietų lygiu. Kita situacija stebima žemo darbo vietų lygio šalių grupėje, kur žemą nedarbo lygį nebūtinai atitinka aukštas darbo vietų lygis, todėl galimi didesni nukrypimai nuo atvirkštinės stebimos šių rodiklių tarpusavio priklausomybės.

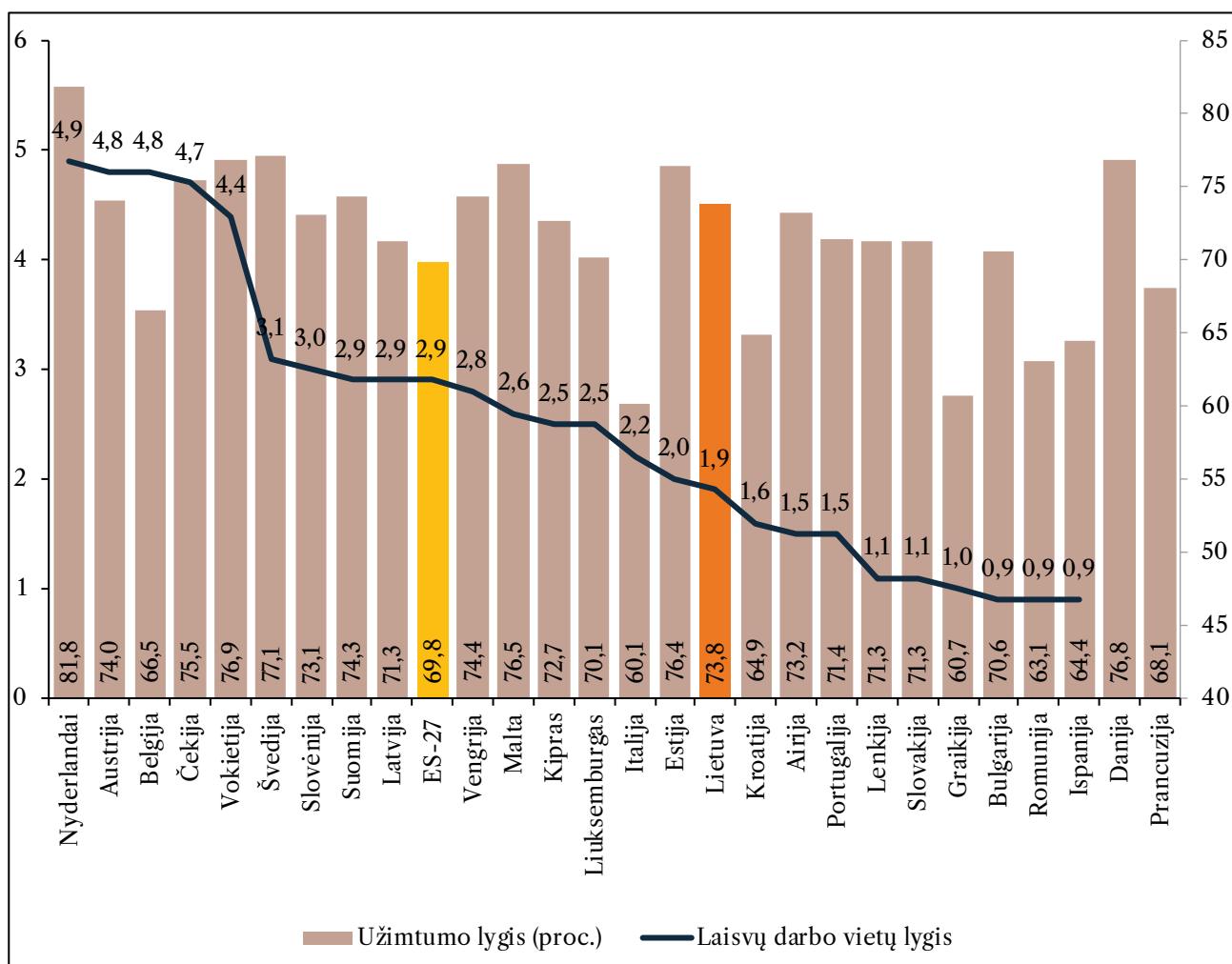


3 pav. Laisvų darbo vietų lygio dinamika ES šalyse 2020–2022 m. (Eurostato duomenimis, proc.)

Iš diagramos matome, kad vidutinis laisvų darbo vietų lygis ES mastu 2022 m. ne tik pasiekė anksčiau reikšmę, bet ir išaugo, gerokai viršydamas šio rodiklio reikšmę prieš pandemijos krizę (3 pav.).

Tačiau laisvų (neužimtų) darbo vietų dalies rodiklio gausėjimo tendencija būdinga ne visoms ES šalims. Neabejotina lydere pagal laisvų darbo vietų lygį prieš pandemijos krizę ES 2019 m. buvo Čekija, tačiau nagrinėjamo rodiklio reikšmė šioje šalyje iki 2022 m. žymiai sumažėjo (greičiausiai dėl darbo išteklių imigracijos). Santykinis darbo vietų gausėjimas ES šalyse dabartinėmis sąlygomis užtikrina darbo rinkos lankstumą ir padeda išvengti didesnės socialinės įtampos bei išlaikyti žemesnio lygio nedarbą.

Nors laisvų darbo vietų ir nedarbo lygio rodikliai neabejotinai koreliuoja tarpusavyje tiesiogiai, tačiau pastarasis ryšys nėra griežtas. Pavyzdžiui, nors aukščiausias užimtumo lygis, 2022 m. duomenimis, faktiškai atitiko maksimalų darbo vietų lygį Olandijoje, tačiau gretimai esančioje Belgijoje šis santykinis darbo vietų rodiklis buvo beveik toks pats aukštas, bet užimtumas buvo netgi mažesnis nei ES vidurkis (4 pav.). Kita vertus, Bulgarijoje užimtumo lygis buvo palyginti aukštas, bet laisvų darbo vietų lygis buvo vienas iš žemiausių. Svarbu pastebėti, jog Lietuvą buvome priskybę prie šalių su santykinai žemesniu darbo vietų lygiu (jis sudarė du trečdalius šio rodiklio vidurkio ES mastu). Nepaisant to, sprendžiant pagal bendrą užimtumo lygio rodiklį, ieškančių darbo asmenų Lietuvoje įsidarbinimo galimybės buvo pakankamai geros. Bendras užimtumo lygis 2022 m. šalyje siekė 73,8 proc. ir buvo gana žymiai didesnis nei ES vidurkis (5 procentiniais punktais).



4 pav. Laisvų darbo vietų ir užimtumo lygio rodiklių¹⁷ pasiskirstymas pagal ES šalis 2022 m. (Eurostato duomenimis, proc.)¹⁸

¹⁷ 15–64 metų amžiaus gyventojų užimtumo lygio rodiklis.

¹⁸ Skalė kairėje paveikslo pusėje rodo laisvų darbo vietų lygio rodiklio reikšmę, dešinėje – užimtumo lygio reikšmę, kurios diagramoje pateiktos konkrečiais skaičiais

Laisvų darbo vietų ir užimtumo lygio atitiktis požiūriu bene problematiškiausios šalys buvo Belgija ir Italija. Viena vertus, iš statistinių rodiklių atotrūkio matosi, kad darbo vietos palyginti blogai buvo užimamos Belgijoje, nes ten užimtumo lygis santykinai žemas (4 pav.). Kiek mažesnis laisvų darbo vietų ir užimtumo lygio rodiklių atotrūkis stebimas Italijoje, tačiau šiuo atveju egzistuoja rizika, kad užimtumo lygis joje yra itin žemas dėl galimo šešėlinės ekonomikos poveikio, todėl reali šių rodiklių atitiktis gali būti ir mažesnė. Svarbu pastebėti, kad sudėtingiausia situacija buvo Ispanijoje ir Graikijoje, kur itin mažą užimtumą atiko ir labai žemas laisvų darbo vietų lygis. Tačiau pastaroji priklausomybė nebuvo išimtis bendrame tendencijų fone, o tik dėsningai patvirtina įprastinį logiškai pagrįdžiamą tiesioginį nagrinėjamų rodiklių tarpusavio ryšį.

Remiantis 2022 m. duomenimis, koreliacija tarp ES šalių nedarbo ir laisvų darbo vietų santykinų rodiklių buvo vidutinio lygio (-0,438) bei statistiškai reikšminga (p -value < 0,05) (1 lentelė). Neigiamas regresijos koeficientas liudija, jog augant laisvų darbo vietų lygiui ES šalyse, nedarbo lygis krinta. Toks palyginimas yra grynai sąlyginis, nes aukštesnį laisvų darbo vietų lygį ES šalyse faktiškai atitinka žemesnis nedarbo lygis ir atskirais atvejais galimi nemaži nukrypimai nuo stebimos vidutinės atvirkštinės tiesinės priklausomybės, kurie atspindi rodiklių būklės pasiskirstymą teritoriniu pjūviu atitinkamais metais, o ne jų dinamišką kitimą. Idealiu atveju koreliacijos koeficientas galėtų siekti -1. Tada laisvų darbo vietų lygio skirtumai būtų 100 proc. susiję su nedarbo lygio diferenciacija ES šalyse, bet koreliacijos koeficiento reikšmę sąlygoja ir kiti veiksniai, apie kuriuos buvo kalbėta anksčiau, tačiau jų tarpusavio sąveikos neatspindi nagrinėjamas ryšys, iš tikrųjų esantis gerokai sudėtingesnis.

1 lentelė. Nedarbo lygio ryšys su laisvų darbo vietų lygiu, remiantis ES šalių rodikliais. Porinės koreliacinės-regresinės analizės rezultatai 2022 m. (Eurostato duomenimis)

Koreliacinės-regresinės analizės rezultatai	2022 m.
Regresijos kvadratų suma	28,875
Determinacijos koeficientas	0,192
Koreliacija	-0,438
Koreliacijos modulis	0,438
Laisvasis narys – konstanta (<i>intercept</i>)	3,902
Regresijos koeficientas (<i>slope</i>)	-0,233
F statistika	4,993
p -value	0,03

Detaliau apžvelkime porinės koreliacinės-regresinės analizės rezultatus Lietuvos pavyzdžiu, remiantis laisvų darbo vietų skaičiais ir su jais susijusių svarbesnių rodiklių kitimu (2 lentelė). Pirmas dėsninumas – tai pakankamai stipri koreliacija bei reikšmingas koreliacinis ryšys ir jo modulis tarp laisvų darbo vietų ir nagrinėjamų BVP bei nedarbo rodiklių (p -value < 0,05). BVP ryšys su laisvų darbo vietų rodikliais yra teigiamas, o ryšys su nedarbo rodikliais yra neigiamas. Viena vertus, šalies ekonomikos augimas ilguoju laikotarpiu didino laisvų darbo vietų skaičių, kita vertus, padidėjusios jų užimtumo galimybės mažino nedarbo rodiklius. Netgi determinacijos koeficientas, kuris išreiškia skirtingų tiesinių porinės regresijos modelio lygčių atitikimą faktinėms nagrinėjamų rodiklių reikšmėms (jų pasiskirstymui) buvo gana aukštas (žymiai didesnis už teoriškai priimtą vidutinę reikšmę – 0,5), išskyrus ryšio tarp BVP vienam gyventojui ir laisvų darbo vietų lygio atveju, kur jo reikšmė buvo žemesnė. Kitas esminis dėsninumas – BVP vienam gyventojui lygio augimas ypač glaudžiai tiesiogiai sąveikauja su bendro laisvų darbo vietų skaičiaus didėjimu, tačiau gerokai silpniau ši tendencija susieta su laisvų darbo vietų lygiu (koreliacijos koeficientai atitinkamai siekė 0,814 ir 0,557). Pastarasis skirtumas aiškintinas neigiamų veiksnių, kurie susiję su darbo vietų užimtumo problemomis poveikiu: darbo pasiūlos ir paklausos

neatitikimu, darbo motyvacijos stoka ir pan. Būtent dėl šios priežasties nedarbas mažiau susietas su laisvų darbo vietų lygio rodikliu (2 lentelė).

2 lentelė. Laisvų darbo vietų rodiklių ryšio kitimas su realaus BVP vienam gyventojui, bedarbių skaičiaus ir nedarbo lygiu Lietuvoje (Valstybinės duomenų agentūros duomenimis)

Koreliacinės-regresinės analizės rezultatai	Ryšys tarp BVP ¹⁹ ir laisvų darbo vietų lygio 2005–2022 m. (BVP~LVL)	Ryšys tarp BVP ir laisvų darbo vietų skaičiaus 2008–2022 m. (BVP~LVS)	Ryšys tarp bendro bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus 2008–2022 m. (B~LVS)	Ryšys tarp bendro nedarbo lygio ir laisvų darbo vietų lygio 2005–2022 m. (N~LVL)
Regresijos kvadratu suma	26340425	39734897	36238	171
Determinacijos koeficientas	0,310	0,662	0,742	0,676
Koreliacija	0,557	0,814	-0,861	-0,822
Koreliacijos modulis	0,557	0,814	0,861	0,822
Laisvasis narys – konstanta (<i>intercept</i>)	-0,042	-13494	30446,2	2,227
Regresijos koeficientas (<i>slope</i>)	0,000	2,789	-100,6	-0,104
F statistika	7,185	25,450	40,2	35,5
<i>p-value</i>	0,010	0,00001	0,000	0,0000

Pastabos dėl naudojamų lentelėje sutrumpinimų: LVL – laisvų darbo vietų lygis, simboliu ~ žymimas pirmo rodiklio poveikis antrajam (pvz., BVP~LVL ir pan.), LVS – laisvų darbo vietų skaičius.

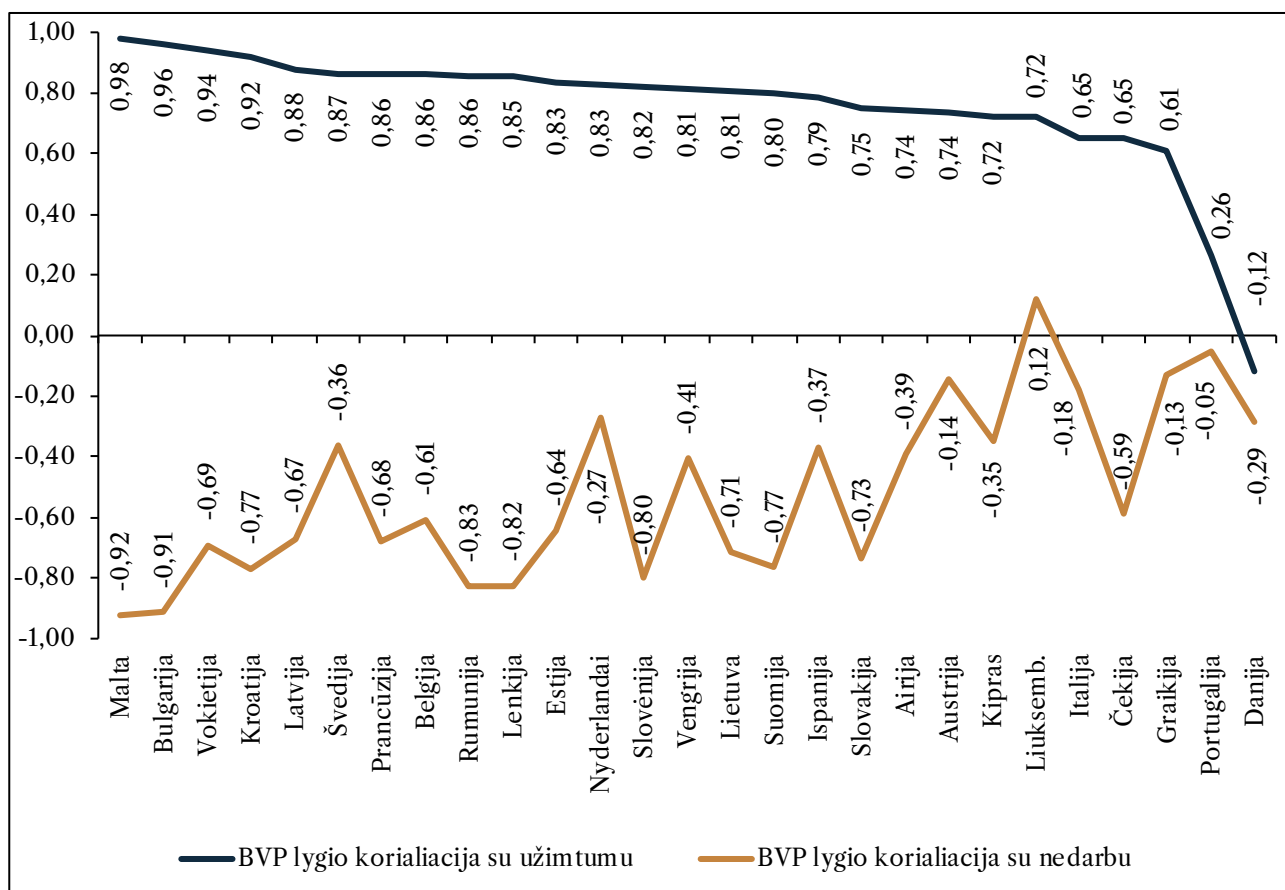
Įvairių ES šalių gyventojų užimtumo galimybes lemia darbo vietų gausa, kuri priklauso nuo jų šalių ekonomikos raidos. Tačiau ilgalaikis ekonomikos augimas toli gražu ne visada taip pat užtikrina užimtumo (užimtų darbo vietų) didėjimą ilguoju laikotarpiu. Geras pavyzdys yra Danija, kuri turėjusi aukštą užimtumo lygį dar ankstesniais dešimtmečiais, vėliau buvo stebimas netgi tam tikras jo nuosmukis (pvz., 2009–2013 m. šis rodiklis sumažėjo nuo 73,5 iki 70,7 proc.). Todėl ryšys tarp BVP vienam gyventojui ir užimtumo lygio rodiklių per ilgąjį laikotarpį šioje šalyje buvo itin silpnas (5 pav.). Tačiau silpnas BVP ir užimtumo lygio rodiklių ryšys yra tik atskiri išimtiniai atvejai. Kita vertus, atskirose ES šalyse matome ir itin glaudaus ryšio pavyzdžių tarp ekonomikos lygio augimo ir užimtumo (Malta, Bulgarija, Vokietija), kai koreliacijos koeficientas yra artimas vienetui. Šiais atvejais koreliacinis ryšys tampa artimas funkciniam ryšiui, kuriam būdinga tiesinė priklausomybė (ypač Maltoje – $p = 0,98$). Daugumoje ES šalių koreliacinis ryšys tarp BVP vienam gyventojui ir užimtumo lygio rodiklių yra pakankamai stiprus ir statistiškai reikšmingas (koreliacijos koeficientas Lietuvoje siekė net 0,81).

Mažėjant laisvų darbo vietų skaičiui, paprastai išauga nedarbas, gana dažnai „traukiasi“ ir ekonomika. Aukštesnis nedarbo lygis dažniau būna ekonomiškai silpnesnėse ES šalyse. Visgi atvirkštinis koreliacinis ryšys tarp BVP vienam gyventojui ir nedarbo yra dar sudėtingesnis nei užimtumo atveju. Koreliacinio ryšio glaudumas (jo modulis) tarp BVP ir užimtumo lygio rodiklių yra stipresnis nei jo ryšys tarp BVP ir nedarbo lygio rodiklių pagal ES šalis. Šiam reiškiniui paaiškinti yra bent kelios galimos priežastys. Neteikę darbo asmenys nebūtinai pereina iš užimtumo į nedarbą, dalis jų papildo ekonomiškai neaktyvių gyventojų gretas arba emigruoja. Iškyla rizika, kad ekonominių krizių laikotarpiais nemaža dalis anksčiau dirbusių darbuotojų pereis į neoficialią darbo rinką. Tai dar vienas atvirkštinis ryšys tarp užimtumo ir nedarbo iškraipantis veiksnys. Galimai dalis netekusių darbo vietų darbuotojų dalyvaudami aktyviose priemonėse pateks į Užimtumo tarnybos vykdomų darbo rinkos politikos priemonių poveikio akiratį – tokiu būdu bus sumažinamas nedarbas. Mūsų tyrimas atskleidė, kad glaudesnis ir statistiškai reikšmingas

¹⁹ Realus BVP vienam gyventojui (Eur), Eurostato duomenimis.

ryšys tarp BVP lygio ir nedarbo kitimo paprastai egzistuoja tais atvejais, kai koreliacija tarp BVP ir užimtumo lygio rodiklių yra stipresnė. Stipriausias ryšys tarp BVP vienam gyventojui ir nedarbo lygio rodiklių buvo stebimas Maltoje, Bulgarijoje, Slovėnijoje ir Lenkijoje. Pastebima tendencija, kad minėtų rodiklių neigiamas atvirkštinis tarpusavio ryšys yra stipresnis Rytų Europos ES šalyse (Lietuvoje jis siekė $-0,71$), tuo tarpu ES senbuovėse jis paprastai būna mažesnis. Vertėtų atkreipti dėmesį ir į itin silpną, artimą nuliui, Italijos, Graikijos ir Portugalijos nedarbo ir BVP lygio rodiklių koreliaciją, kuriai tikėtina didesnės įtakos galėjo turėti nelegalus darbas („šėšėlinės“ darbo vietos). Visai kitos priežastys sąlygojo itin silpną ir netgi teigiamą nedarbo ir BVP lygio rodiklių ryšį Liuksemburge, kur nedarbo lygis buvo itin žemas ir ankstesniais dešimtmečiais, todėl tiesiog nebuvo „potencialo“ toliau jam mažėti²⁰.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad viršutinė kreivė (5 pav.) vaizduoja statistinius duomenis, kurie išreiškia BVP vienam gyventojui ryšio priklausomybę nuo užimtumo lygio, kur šalys išdėstomos ne bet kaip, o koreliacijos koeficiento mažėjimo tvarka. Tai leidžia ne tik vaizdžiai iliustruoti skirtumus tarp atskirų šalių, bet ir netiesiogiai iliustruoja ryšį tarp skirtingų užimtumo ir nedarbo lygio priklausomybių nuo BVP pokyčių. Jeigu toks itin glaudus ryšys tarp šių rodiklių egzistuotų, tai matytume tolygią, panašesnę į tiesę BVP lygio rodiklio ryšio su nedarbo mažėjimo lygiu kreivę. Tačiau būtent apatinės kreivės svyravimų netolygumai pagal atskiras ES šalis netiesiogiai rodo, kad atvirkštinis ryšys užimtumo ir nedarbo nėra itin glaudus, o yra gerokai sudėtingesnis. Tą patį galima pasakyti ir apie BVP bei nedarbo lygio rodiklio tarpusavio ryšį, kuris dažniausiai yra mažesnis nei užimtumo atveju.



5 pav. Bendro užimtumo bei nedarbo lygių koreliacijos koeficientų²¹ su BVP vienam gyventojui lygio palyginimas, remiantis 1998–2022 m. Eurostato duomenimis (pagal ES šalis)

²⁰ Be to, reiktų turėti omenyje Liuksemburgo darbo rinkos specifiką ir jos priklausomybę nuo atvykstančių darbuotojų.

²¹ Koreliacijos koeficientų modulio reikšmės yra reikšmingos nuo $|0,4|$ (p reikšmė). Kitaip tariant, reikšmingos yra tiek teigiamos, tiek neigiamos koreliacijos koeficientų reikšmės, nepriklausomai nuo šio rodiklio ryšio pobūdį išreiškiančio ženklų.

3. Darbo pasiūlos ir paklausos santykio rodiklių įvertinimas šalies mastu

Straipsnyje pateikta išvestinių darbo pasiūlos (bedarbių) ir paklausos (laisvų darbo vietų) santykio rodiklių skaičiavimo metodologija, pasinaudojus Užimtumo tarnybos (UT) ir Valstybinės duomenų agentūros (VDA) duomenimis. Gauti rezultatai remiasi skirtingais šaltiniais nustatytų rodiklių lyginamąja analize. Padėties darbo rinkoje stebėsenai šalies mastu atlikti pateikta keletas bedarbių ir darbo vietų skaičiaus santykio rodiklių skaičiavimo variantų. Pirmuoju atveju, atliekant skaičiavimus, apsiribota tik metiniais Užimtumo tarnybos duomenimis, antruoju – skaičiavimams imtas metinis bedarbių skaičiaus rodiklis, darbo jėgos tyrimų duomenimis, ir registruotas laisvų darbo vietų skaičius, Užimtumo tarnybos duomenimis (skaičiuojamas skirtingų duomenų šaltinių rodiklių santykis – VDA / UT). Šio rodiklio formali interpretacija (nepriklausomai nuo duomenų šaltinių) yra labai paprasta – tai bedarbių įsidarbinimo galimybes liudijantis rodiklis. Kai bedarbių skaičius lygus darbo vietų skaičiui, jo reikšmė siekia 100 proc. Nukrypimas nuo idealios santykinės bedarbių skaičiaus ir darbo vietų rodiklių pusiausvyros egzistuoja tada, kai jo reikšmė arba viršija, arba mažesnė nei 100 proc. Pirmuoju atveju bedarbių yra daugiau nei darbo vietų, antruoju – darbo vietų daugiau nei bedarbių. Tyrime vadovaujama metodologine nuostata, kad registruotas darbo vietas gali užimti visi save bedarbiais laikantys (arba priskirti jiems) asmenys, nepriklausomai nuo to, ar jie yra užsiregistravę Užimtumo tarnyboje, ar ne. Registruotų laisvų darbo vietų skaičius – intervalinis rodiklis, atspindintis jų registraciją Užimtumo tarnyboje per metus.

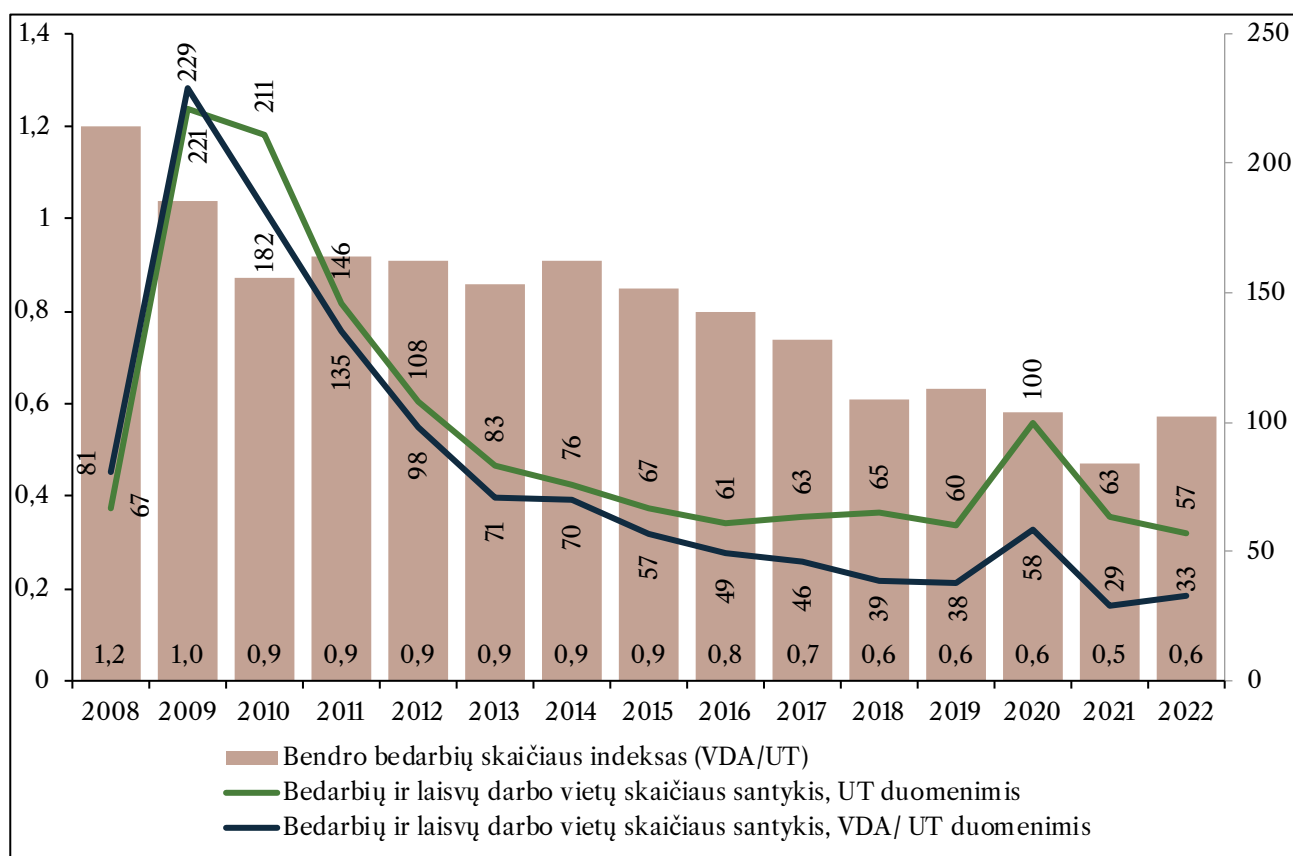
Kaip matome (6 pav.) iš dinamikos eilutės, žymesnis bedarbių skaičiaus ir registruotų laisvų darbo vietų skaičiaus santykio nukrypimas nuo pusiausvyros „iš viršaus“ šalyje stebimas tik dėl pasaulinės krizės poveikio 2008–2011 m., tuo tarpu šio santykinio rodiklio nukrypimas „iš apačios“ buvo nuo 2012 m. Kitaip tariant, santykinį darbo paklausos perteklių ilgą laiką iliustravo žemesnės nei 100 proc. bedarbių ir registruotų laisvų darbo vietų skaičiaus santykio reikšmės. Svarbu pastebėti, kad gana ilgą laiką, remiantis skirtingais duomenų šaltiniais, įvertinto nagrinėjamo rodiklio reikšmės buvo gana panašios, tačiau didesni stebimi skirtumai pradėjo ryškėti nuo praėjusio dešimtmečio vidurio (6 pav.).

Bedarbių skaičiaus ir registruotų laisvų darbo vietų skaičiaus rodiklių skirtumai priklauso nuo papildomai į analizę įtraukto bedarbių skaičiaus indekso reikšmių (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Pocius, 2024). Pastarasis išreiškia bedarbių skaičiaus santykį, išreikštą vieneto dalimis, Valstybinės duomenų agentūros ir Užimtumo tarnybos duomenimis (VDA / UT). Kuo šis bedarbių skaičiaus indeksas labiau nukrypsta nuo vieneto (sąlyginės pusiausvyros), tuo didesnis skirtumas tarp atskirų bedarbių skaičiaus ir registruotų laisvų darbo vietų skaičiaus santykio rodiklių reikšmių. Kaip tik didžiausias šių rodiklių skirtumas buvo stebimas dėl pandemijos krizės poveikio (2020–2021 m.), kai bedarbių skaičiaus indeksas buvo mažiausias. Tai rodo, kad Valstybinės duomenų agentūros pateiktas bedarbių skaičius buvo gerokai mažesnis nei tas, kurį deklaravo Užimtumo tarnyba²².

Galima teigti, kad autorių išskirto bedarbių skaičiaus indekso nukrypimai teoriškai galimi tiek „iš viršaus“ (kai jo reikšmė didesnė nei 1), tiek „iš apačios“ (kai jo reikšmė mažesnė nei 1). Tiek dabartinėmis, tiek ankstesnės pandemijos krizės (2020–2021 m.) sąlygomis stebimi nukrypimai „iš apačios“, tačiau šalies darbo rinkoje buvo laikotarpis, kai bedarbių skaičiaus indeksas gerokai viršijo 1. Tikėtina, jog kuo mažesnė šio rodiklio reikšmė, tuo Užimtumo tarnyboje santykinai yra daugiau užsiregistravusių asmenų, kuriems trūksta įsidarbinimo motyvacijos. Tokia padėtis ypač išryškėjo dėl pandemijos krizės poveikio (2020–2021 m.), kai bedarbių skaičiaus indekso reikšmė buvo mažiausia, nors padėtis nuo

²² Šitie skirtumai darbo rinkos statistikoje yra dėsningi, nes Lietuvoje, kaip ir kituose pasaulio šalyse, Užimtumo tarnybos ir Duomenų agentūros (Statistikos departamentai, Eurostatas) naudoja skirtingus duomenų šaltinius.

2022 m. ėmė gerėti. Pereinant prie ypač išaugusio bedarbių skaičiaus ir registruotų laisvų darbo vietų skaičiaus santykio maksimalaus atotrūkio interpretacijos, galima pateikti keletą pastabų. Pirma, vertinant formaliai, pastarasis santykis, Užimtumo tarnybos duomenimis, pandemijos krizės metu 2020 m. buvo pasiekęs optimalią reikšmę – 100 proc., nors 2022 m. žymiai sumažėjo (iki 57 proc.). Tačiau gerokai mažesnis užimtumo tyrimais nustatomo bedarbių skaičiaus ir registruotų laisvų darbo vietų santykio rodiklis faktiškai rodo dar mažesnę realų darbo paklausos ir pasiūlos suderinamumą. Kitaip tariant, gerokai sumenkus į Užimtumo tarnybą patekusių ieškančių darbo asmenų užimtumo motyvacijai, laisvų darbo vietų užimtumo galimybės santykinai sumažėjo. Taigi, atsižvelgus į Valstybinės duomenų agentūros duomenis, vienam statistiniam bedarbiui 2020–2022 m. laikotarpiu galėtų atitekti net dvi darbo vietos, nors darbo vietos gali būti neužimamos ir dėl darbo pasiūlos bei paklausos neatitikimo, menko darbo apmokėjimo, teritorinio mobilumo galimybių nebuvimo ir pan.



Šaltiniai: Užimtumo tarnybos ir Valstybinės duomenų agentūros duomenys.

6 pav. Pagal skirtingus duomenų šaltinius įvertinto bedarbių skaičiaus ir registruotų laisvų darbo vietų skaičiaus santykio palyginimas su bendro bedarbių skaičiaus indeksu Lietuvoje (proc.)²³

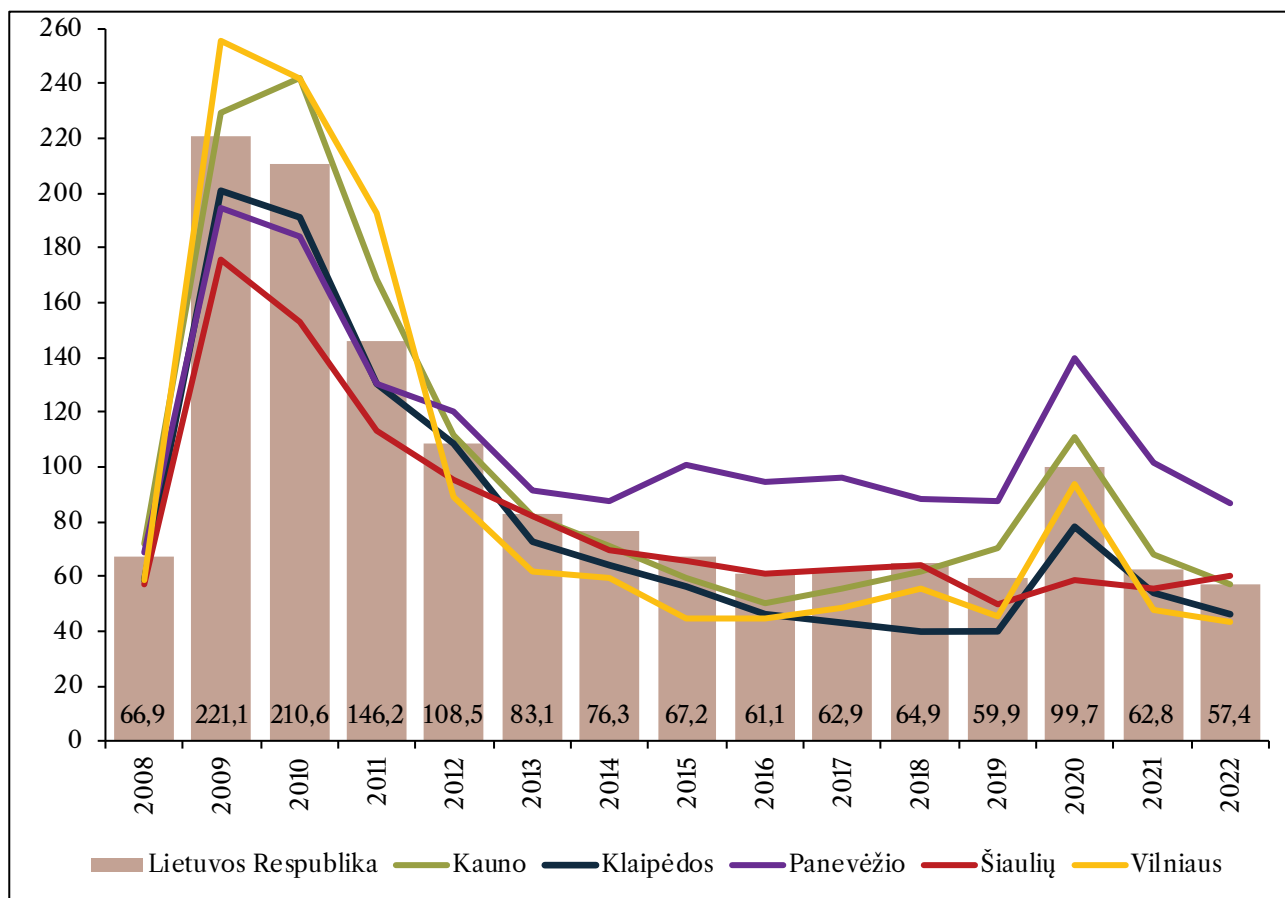
4. Darbo pasiūlos ir paklausos santykio diferenciacijos kaita šalies regionuose

Kaip matome iš diagramų, bendro bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykio diferenciacija labiausiai buvo išaugusi pasaulinės krizės metu, vėliau stebimi skirtumai padidėjo pandemijos krizės metu, nors jų mastas buvo gerokai mažesnis. Svarbu taip pat situaciją stebėti ir bendro bedarbių bei laisvų darbo vietų skaičiaus optimalaus santykio požiūriu, kur yra pakankamai svarbus jau minėtas 100 proc. kriterijus, nors dėl turimų rodiklių ypatumų jis yra daugiau apytikrio pobūdžio. Vertinant konceptualiai,

²³ Skalė kairėje diagramos pusėje rodo bedarbių skaičiaus indekso reikšmę vieneto dalimis, dešinėje – bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykio rodiklių reikšmes.

palankiausiai padėtis turėtų būti vertintina ne tada, kai bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykis yra žemiausias, o tada, kai jis priartėja prie 100 proc. reikšmės, kuri išreiškia apytikrą darbo pasiūlos ir paklausos santykio suderinamumo ribinę reikšmę.

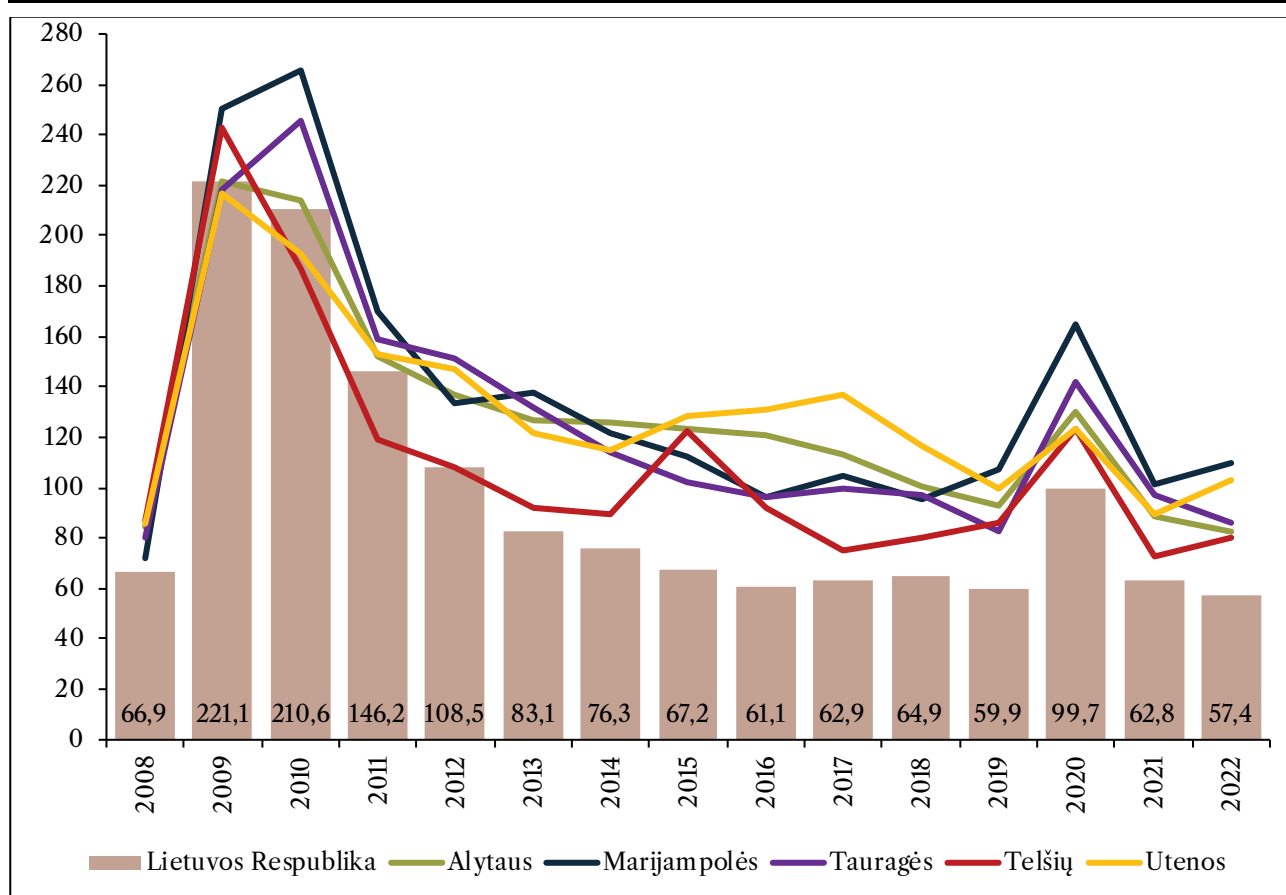
Nors iš didesnių šalies apskričių reikėtų išskirti Panevėžio regioną, kuriame jau nuo 2012 m. darbo pasiūlos ir paklausos santykio rodiklis buvo didžiausias per visą 2012–2022 m. laikotarpį, tačiau būtent šioje apskrityje darbo pasiūla ir paklausa labiau suderinta ir buvo labiausiai artima pusiausvyros rodikliui – 100 proc. (7 pav.).



7 pav. Bendro bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykis didesnėse šalies apskrityse (Užimtumo tarnybos duomenimis, proc.)

Be to, nedarbo lygis Panevėžio apskrityje, Valstybinės duomenų agentūros duomenimis, pastaraisiais metais toli gražu nebuvo aukščiausias šalies regionų mastu 2023 m. – 8,5 proc. (artimas šalies vidurkiui). Nepaisant to, kad didžiosiose Vilniaus ir Klaipėdos šalies apskrityse darbo pasiūlos ir paklausos santykis nuo 2013 m. buvo žemiausias, situacija nėra jau tokia džiuginanti, nes esant tokioms žemoms šio rodiklio reikšmėms, išspręsti darbo išteklių poreikio problemas yra itin sunku. Mažiausia tarp didesnių regionų darbo pasiūlos ir paklausos santykio rodiklio reikšmė buvo Klaipėdos apskrityje 2018–2019 m. (siekt tik 40 proc.).

Situaciją vertinant formaliai darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo požiūriu, padėtis mažesniuose regionuose beveik visą laiką buvo palankesnė, išskyrus – ekonominių krizių poveikio laikotarpiais (2009–2010 ir 2020 m.). Apskritai darbo pasiūlos ir paklausos santykis mažesnėse apskrityse buvo palankesnis nei didesnėse, nors beveik visuose šiuose regionuose jis buvo didesnis nei 100 proc. Ryškesnė išimtis – Telšių apskritis, kur jau nuo 2013 m. laisvų darbo vietų buvo daugiau nei registruotų bedarbių (8 pav.).



8 pav. Bendro bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykis *mažesnėse šalies apskrityse* (Užimtumo tarnybos duomenimis, proc.)

Svarbu konstatuoti, kad tarp mažesnių šalies regionų nedarbo lygis Telšių apskrityje buvo žemas (2022 m. – 4,0 proc., 2023 m. – 6,9 proc.). Kitas mažesnių regionų kraštutinis – santykinai aukštas nedarbo lygis Utenos apskrityje (2022 m. – 11,7 proc., 2023 m. – net 13,7 proc.), nors joje darbo pasiūlos ir paklausos santykis tarp mažesnių regionų nuo 2021 m. buvo artimiausias optimaliai šio rodiklio reikšmei. Šio „paradokso“ paaiškinimas turėtų būti gana paprastas – regione trūksta pakankamos kvalifikacijos ir motyvuotų dirbti bedarbių, kurie galėtų užimti siūlomas darbo vietas, nors formalus nedarbo lygio rodiklis yra itin aukštas. Pastarasis veiksnys kliudo labiau suderinti darbo pasiūlą su paklausa ir kituose šalies regionuose, tačiau sprendžiant pagal žemesnį nedarbo lygį, jo pasireiškimo mastas yra žymiai žemesnis. Nevertėtų atmesti ir šešėlinės ekonomikos įtakos, kuri gali formaliai pabloginti darbo pasiūlos bei paklausos suderinamumo rodiklį šalies regionuose. Krizinėse situacijose (2009–2010 ir 2020 m.) bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykio rodiklis ypač pavojingai „pašoko“ Tauragės apskrityje. Be to, ekonominių krizių metu šalies regionuose padidėjo nelegalaus darbo ir šešėlinės ekonomikos rizikos.

5. Rezultatų apibendrinimas

ES, taip pat ir Lietuvoje, darbdaviai vis dažniau pabrėžia laisvų darbo vietų neužimtumo problemą. Ji įvairiose šalyse ir ūkio sektoriuose pasireiškia skirtingai, tačiau dėl demografinių ir technologinių pokyčių jos aktualumas nuolat didės, atitinkamai didės šios problemos tyrimų bei analizės vaidmuo.

Pažymėtina, kad jeigu tik technologijos ir automatizavimas ateityje bus produktyvumo augimo pagrindas, darbo vietų mažės, todėl svarbu subalansuoti procesų automatizavimą ir naujų paslaugų, naujų

darbo funkcijų kūrimą. Vadinasi, politiniu aspektu technologinė pažanga turėtų būti skatinama taip, kad atsirastų papildomos (naujos) užimtumo galimybės, kad aktyviomis priemonėmis būtų ribojamas nedarbo augimas. Taip pat turėtų būti tobulinama profesinio rengimo ir darbo rinkos mokymo sistema bei programos, kurios turėtų padėti ieškantiems darbo greičiau adaptuotis prie technologinių pokyčių ir trumpinti laisvų darbo vietų užimamumo laiką.

Atsižvelgiant į metodologinius rodiklių skaičiavimo skirtumus bei siekiant didesnio skaičiavimų objektyvumo, skaičiavimams šalies ir jos regionų lygmeniu taip pat buvo papildomai taikomi bedarbių skaičiaus ir laisvų darbo vietų santykio bei absoliutinio darbo vietų skaičiaus rodikliai. Pirmasis rodiklis atspindi darbo pasiūlos ir darbo paklausos rodiklio santykį (jo suderinamumą) bei darbo rinkos konjunktūrą. Šiame tyrime buvo nustatyta, kad darbo pasiūla ir paklausa šalies bei jos regionų mastu labiausiai buvo suderinta tais atvejais, kai bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykis priartėdavo prie 100 proc. reikšmės.

Tyrimo rezultatai rodo, kad ekonominio pakilimo laikotarpiais darbo pasiūlos ir darbo paklausos rodikliai yra labiau suderinti mažesnėse šalies apskrityse, o didžiausi nukrypimai nuo pusiausvyros stebimi būtent didesniuose šalies regionuose, kur darbuotojų trūkumas pasireiškia labiausiai. Tai yra daugiau vyraujanti tendencija, tačiau galimos tam tikros išimtys. Nepaisant to, diskusijų gali sukelti tas faktas, kad mažesni šalies regionai iš geresnio darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo gauna mažesnę naudą, nes juose nedarbo lygis būna vidutiniškai aukštesnis, ypač jis išauga ekonominių nuosmukių metais.

Skaitytojui gali kilti abejonių, kodėl palankiausiai darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo padėtis turi būti vertinama ne tada, kai bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičius mažiausias, bet tada, kai jų santykis priartėja prie 100 proc., juk tokia situacija anaipol nerodo, kad bedarbių skaičius turi būti mažas. Tačiau minėtas santykinis rodiklis liudija situacijos vertinimą būtent darbo pasiūlos bei paklausos suderinamumo požiūriu, o itin žemas bedarbių ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykis rodo blogas ir pablogėjusias darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo galimybes ir šiuo požiūriu negali būti vertintinas pozityviai.

Tenka pripažinti, kad netgi esant apibendrinančiam darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo rodikliui 100 proc., negalima teigti, kad visi ieškantys darbo bedarbiai potencialiai gali užimti esančias darbo vietas, kadangi egzistuoja dar motyvaciniai, profesiniai-kvalifikaciniai ir teritoriniai integracijos į darbo rinką galimybių skirtumai (struktūrinis nedarbas). Todėl apibendrinantys darbo pasiūlos bei paklausos rodikliai (taip pat ir laisvų darbo vietų lygis), kaip ir kiti bendrieji dažniausiai taikomi oficialios statistikos darbo rinkos rodikliai, turi tam tikrų trūkumų ir vertinimo ribotumą.

Vertinant koreliacinės analizės rezultatus pagal ES šalis, galima dar kartą patvirtinti, kad ekonomikos (BVP vienam gyventojui rodiklio) augimas paprastai mažina nedarbą ir didina užimtų darbo vietų skaičių, nors egzistuoja tam tikros išimtys. Todėl nustatant nagrinėjamų rodiklių tarpusavio ryšių interpretacijos galimybes, analizės akiratyje itin svarbūs tampa ribiniai pavyzdžiai. Antai koreliacijos koeficiento tarp BVP ir užimtumo lygio rodiklių reikšmių pagal ES šalis svyravimai buvo labai artimi intervalui nuo 0 iki 1. Minimali, artima ribiniams dydžiams, koreliacijos koeficiento reikšmė buvo stebima Danijoje, maksimali – Maltoje. Kita vertus, galimi neigiamo koreliacijos koeficiento svyravimai tarp BVP ir nedarbo lygio rodiklių pagal ES šalis buvo labai artimi intervalui nuo -1 iki 0. Minimali koreliacinio ryšio reikšmė šiuo atveju buvo stebima Maltoje, maksimali (artima nuliui) – Liuksemburge.

Iškyla natūralus klausimas, ar nagrinėjant aptariamų rodiklių reikšmes, artimas nuliui, koreliacijos koeficientas apskritai reiškia ryšio tarp tiriamų reiškinių nebuvimą, ar kitus „paslėptus“ tyrimo aspektus, kurie netelpa į formalius jo rezultatų interpretacijos rėmus? Juk galima teigti, kad sustojus ekonomikai ir nekuriant BVP, užimtumas neegzistuos, nes loginis ryšys tarp šių rodiklių yra daugiau nei akivaizdus,

todėl negalima tvirtinti, kad Maltos atveju jis egzistuoja, o Danijos – ne. Akivaizdu, kad dėl ekonomikos augimo įprastinėmis sąlygomis per ilgą laiką turėtų sumažėti nedarbas, nors Liuksemburgo atvejis tarsi formaliai nepatvirtina tokio ryšio buvimo.

Bandant interpretuoti iškilusį prieštaravimą, vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad augant ekonomikai, nedarbo lygis Liuksemburge faktiškai yra išsėmęs savo mažėjimo galimybes ir jau gana seniai svyruoja ties natūralios nedarbo normos riba. Pavyzdžiui, 2010 m. nedarbo lygis Liuksemburge siekė tik 4,4 proc., 2022 m. – 4,6 proc. *Tokiu būdu žemi koreliacijos koeficientai reiškia ne tiek ryšio tarp BVP augimo ir nedarbo nebuvimą, kiek ryšio pokyčių nebuvimą (santykinį stebimos situacijos pastovumą)*. Analogišku principu vertintinas ir mažas ryšys tarp ekonomikos ir užimtumo lygio rodiklių kaitos. Nors ir yra aišku, kad stebimi atvejai – tai daugiau tik kaip išimty bendrame tendencijų fone, tačiau priežastingumo ryšys tarp ekonomikos (jos lygio) augimo ir darbo rinkos rodiklių yra gerokai sudėtingesnis ir „nesutelpa“ į jų tarpusavio ryšio masto nustatymo rėmus.

Svarbu pastebėti, kad koreliacinio ryšio analizės rezultatai tarp BVP ir užimtumo bei nedarbo rodo didelius gautų rezultatų svyravimus pagal ES šalis. Tokią įvairovę galima paaiškinti tuo, kad nepaisant nagrinėjamų rodiklių svyravimų cikliškumo, BVP atskirose šalyse gali augti, netgi mažėjant ar nekintant dirbančiųjų skaičiui šalyje, nes tai gali būti labiau susiję su našumo augimo proveržiais. Tačiau vis dėlto daugelyje šalių koreliacinis ryšys tarp užimtumo ir BVP buvo stiprus. Gerokai sudėtingesnė situacija vertinant nedarbą, kur koreliacinis ryšys su BVP paprastai būna silpnesnis nei užimtumo atveju (atskiroje šalyse nedarbo lygio svyravimų amplitudė buvo palyginti nežymi).

Kaip jau minėjome, šiuolaikinei ES šalių ekonomikai bei darbo rinkai didelę įtaką daro migracijos procesai. Faktiškai migracija formaliai gerina laisvų darbo vietų užimtumą šalyje, nes užimamos laisvos darbo vietos tose ekonominėse veiklose, kur yra jaučiamas darbuotojų trūkumas. Tačiau iškyla nedarbo lygio padidėjimo rizika dėl imigracijos, nes užimama dalis darbo vietų, į kurias pretenduoja migrantus priimančios šalies (pvz., Lietuvos) piliečiai. Šiaip ar taip, užimtumo ir nedarbo bei laisvų vietų rodiklių dinamika labiausiai priklauso nuo ekonominės raidos cikliškumo, migracijos poveikis čia yra antraeilis. Be to, tais atvejais, kai imigruoja daug nekvalifikuotų arba žemos kvalifikacijos darbo išteklių, imigracija gali pabloginti, o ne pagerinti darbo pasiūlos bei paklausos suderinamumą ir sukelti didesnę nedarbą.

Išvados

Laisvų darbo vietų užimtumo galimybių didinimas yra kompleksinis ir daugiamačis ekonominis bei socialinis fenomenas. Jis ne tik charakterizuoja situaciją darbo rinkoje, tačiau charakterizuoja ir šalies ekonomikos raidos perspektyvas, parodo profesinio rengimo bei darbo rinkos politikos efektyvumą, atskleidžia darbo jėgos mobilumo (teritorinio ir profesinio) galimybes.

Santykinis laisvų darbo vietų skaičiaus gausėjimas ES šalyse dabartinėmis sąlygomis užtikrina darbo rinkos lankstumą ir padeda išvengti didesnės socialinės įtampos bei išlaikyti nedarbą žemesnio lygio. Sukaupta patirtis liudija, jog bene dažniausiai analizėje yra naudojamas laisvų darbo vietų rodiklis. Kita vertus, autorių atlikto tyrimo rezultatai rodo tam tikrą laisvų darbo vietų lygio rodiklio taikymo ribotumą, todėl siūloma plačiau naudoti laisvų darbo vietų santykinius rodiklius.

Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad ekonominio pakilimo laikotarpiais darbo pasiūlos ir darbo paklausos rodikliai yra labiau suderinti mažesnėse Lietuvos apskrityse, o didžiausi nukrypimai nuo pusiausvyros stebimi būtent didesniuose šalies regionuose, kur darbuotojų trūkumas pasireškia labiausiai.

Mažėjant laisvų darbo vietų skaičiui, paprastai išauga nedarbas, gana dažnai „traukiasi“ ir ekonomika. Aukštesnis nedarbo lygis dažniausiai būna ekonomiškai silpnesnėse ES šalyse. Visgi atvirkštinis koreliacinis ryšys tarp BVP vienam gyventojui ir nedarbo yra dar sudėtingesnis nei užimtumo atveju. Koreliacinio ryšio glaudumas (jo modulis) tarp BVP ir užimtumo lygio rodiklių yra stiprenis nei jo ryšys tarp BVP ir nedarbo lygio rodiklių pagal ES šalis. Šiam reiškiniui paaiškinti yra bent kelios galimos priežastys. Netekę savo darbo asmenys nebūtinai iš užimtumo pereina į nedarbą, dalis jų papildoma ekonomiškai neaktyvių gyventojų gretas arba emigruoja. ES šalių darbo rinka vis labiau priklauso nuo migracinių procesų, kurie gali didinti, taip pat ir mažinti darbo jėgos pasiūlą bei atitinkamai daryti įtaką, kad būtų užimtos laisvos darbo vietos.

Literatūra

- Agnello, L., Castro, V., Tovar Jalles, J. ir Sousa, R. M. (2014). Fiscal adjustments, labour market flexibility and unemployment. *Economics Letters*, *124* (2), 231–235. doi: <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2014.05.029>.
- Acemoglu, D., Autor, D., Hazell, J. ir Restrepo, P. (2020). AI and jobs: evidence from online vacancies. *National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 28257*. Prieiga per internetą: <https://www.nber.org/papers/w28257>.
- Ataskaita apie laisvų darbo vietų, registruotų Užimtumo tarnyboje, analizę (LMT projektas „Darbo rinkos ir socialinės paramos politikų sąveikos metodikos įgyvendinimas“, buvo vykdomas pagal LMTLT ES finansavimą Nr. 13.1.1-LMT-K-718-05-0008), 2023.
- Brazienė, R. (2017). Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės. *Lietuvos socialinė raida*, *6*, 88–102. Vilnius: LSTC. doi: <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.12.1.3853>.
- Brazienė, R. ir Mikutavičienė, I. (2015). Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija. Sociologija*, *26* (2), 87–98.
- Cedefop. (2016). Future skill needs in Europe: critical labour force trends. Prieiga per internetą: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5559>.
- EU labour force survey – methodology. (2021). Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=eu_labour_force_survey.
- Eurostat. (2021). Job vacancies. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/job-vacancies>.
- Fareri, S., Fantoni, G., Chiarello, F., Coli, E. ir Binda, A. (2020). Estimating Industry 4.0 impact on job profiles and skills using text mining. *Computers in Industry*, *118*, 103222. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.compind.2020.103222>.
- Gruževskis, B., Pocius, A. ir Bankietienė, V. (2009). Lietuvos darbo rinkos statistikos raida. *Lietuvos statistikos darbai*, *48* (1), 41–54. doi:<https://doi.org/10.15388/LJS.2009.13956>.
- Gruževskis B. ir Pocius A. (2022). Lietuvos jaunimo ir pagyvenusių žmonių padėties darbo rinkoje kaitos transformacijos: demografinis požiūris. *Filosofija. Sociologija*. T. 33. Nr. 4. Prieiga per internetą: <https://www.lmaleidykla.lt/ojs/index.php/filosofija-sociologija>.
- Hoghton, C. (2021). Job vacancies becoming harder to fill. Prieiga per internetą: <https://www.yourmoney.com/-editors-pick/job-vacancies-becoming-harder-to-fill/>.
- Konle-Seild, R. A. (2020). The Future of Work – Implications for Public Employment Services in the EU. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/658205/IPOL_BRI\(2020\)658205_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/658205/IPOL_BRI(2020)658205_EN.pdf).
- Letsoalo, A. ir Mkhonza, L. (2017). Understanding the Hard to Fill Vacancies (HTFVs) in the Public Service Sector: Case of selected National Departments. Public Service Sector Education and Training Authority, Pretoria. Prieiga per internetą: <http://pseta.org.za/wp-content/uploads/2018/05/Understanding-the-Hard-to-Fill-Vacancies-HTFVs-in-the-Public-Service-Sector-Case-of-selected-National-Departments.pdf>.

- Makštutis, A. ir Vijeikis, J. (2008). Jaunimo įsidarbinimo problemos Lietuvoje. *Vadyba*, 2(13), 78–81. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367171987827/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.
- Mangan, J. ir Trendle, B. (2017). Hard-to-fill vacancies: An analysis of demand side responses in the Australian state of Queensland. *Economic Analysis and Policy*, 54, 49–56.
- Möller, J. (2017). Youth unemployment in Europe from a regional perspective. *CESifo Forum*, 18 (2), 11–18.
- Mueller, A. I. (2017). Separations, sorting and cyclical unemployment. *American Economic Review*, 107(7), 2081–2107.
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L. ir Pocius, A. (2024). Darbo rinkos raidos tendencijų vertinimas Lietuvoje: jaunimo padėties lyginamoji analizė. *Regional formation and development studies*, 42, issue 1, 86–100. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15181/rfds.v42i1.2604>.
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L. ir Pocius, A. (2020). Darbo rinkos politikos rezultatus išreiškiančių bendrųjų ir tikslių grupių rodiklių kaitos įvertinimas. *Lietuvos statistikos darbai*, 59 (1), 1–13. doi: <https://doi.org/10.15388/LJS.2020.16784>.
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L. ir Pocius, A. (2017). Nedarbo tendencijos Lietuvoje, jų palyginimas ES šalių darbo rinkos raidos kontekste. *Lietuvos socialinė raida: Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir raidos galimybės*, 6, 71–88.
- Ortego-Martí, V. (2017). The cyclical behavior of unemployment and vacancies with loss of skills during unemployment. *Macroeconomic Dynamics*, 21(6), 1277–1304.
- Pocius, A., Moskvina, J. ir Gruževskis, B. (2023). Bedarbių perėjimas į užimtumą: stebėseną, rodikliai, lyginamoji analizė. *Lietuvos statistikos darbai*, 62, 20–36. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15388/LJS.2023.33983>.
- Pocius, A. (2010). Padėties darbo rinkoje pokyčiai, užimtumo ir nedarbo rodiklių taikymo metodiniai ypatumai. *Lietuvos statistikos darbai*, 49, 26–33. doi: <https://doi.org/10.15388/LJS.2010.13944>.
- Pocius, A. ir Miežienė, R. (2018). Ilgalaikio nedarbo tendencijų ir regioninių skirtumų įvertinimas Lietuvoje. *Lietuvos statistikos darbai*, 57(1), 3–16. doi: <https://doi.org/10.15388/LJS.2018.3>.
- Rojas, J.-P. F. (2021). Struggle to fill job vacancies worsens at fastest rate for 24 years – survey. Prieiga per internetą: <https://news.sky.com/story/struggle-to-fill-job-vacancies-worsens-at-fastest-rate-for-24-years-survey-12351445>.
- Valstybės duomenų agentūros (Lietuvos statistikos departamento) duomenų bazė. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/statistiniurodikliu-analize1>.

FILLING JOB VACANCIES AND OBSERVED CHANGES: TRENDS IN LITHUANIA AND THE EU

Arūnas POCIUS | <https://orcid.org/0000-0002-4045-511X>

Boguslavas GRUŽEVSKIS | <https://orcid.org/0000-0003-1058-3927>

Department of Labour Market Research
at the LCSS Institute of Sociology

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania

arunas.pocius@dsti.lt, boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Summary

The mismatch between labour supply and demand has been growing steadily in Lithuania and other EU countries since the 2008–2009 crisis. Employers face increasing difficulties to find the suitable, especially highly skilled, employees. Unfilled vacancies are loss-making at both macro (national) and micro (company) levels. Therefore,

the main objective of labour market policy in each country is improving efficiency of filling vacancies, i.e. shortening time it takes to fill each vacant job position. On the other hand, filling vacancy rates illustrate clearly country's prospects for socio-economic development, characterise the effectiveness of labour market policy, also answers the question how effective and relevant the training system is, in other words how does it serve economic needs. The article analyses the differentiation of filling vacancies' rates according to various factors and discusses the influence of those factors towards vacancy filling rates.

Keywords: job vacancy; labour supply; labour demand; labour market policy; unemployment; employment; labour market.

ĮVAIRIOS VISUOMENĖS GRUPĖS IR SOCIALINĖ POLITIKAJŲ GEROVEI. Lietuvos socialinė raida
Nr. 13 – Vilnius: Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas, 2024. – 117 psl.

ISSN 2424-497X (internete)

Lietuvos socialinė raida yra Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto tęstinis recenzuojamas mokslo leidinys, kuriuo toliau plėtojama 2004 m. Socialinių tyrimų instituto pradėta Lietuvos socialinės raidos Europos Sąjungoje publikacijų serija. Čia publikuojami originaliais mokslinių tyrimų rezultatais pagrįsti empiriniai ir teoriniai moksliniai straipsniai, kuriuose nagrinėjama įvairių reiškinių įtaka šalies socialinei ir ekonominei raidai. Leidinys leidžiamas kartą per metus. Tryliktajame *Lietuvos socialinės raidos* numeryje pateikti straipsniai, kurių autoriai analizuoja įvairių visuomenės socialinių, religinių grupių (migrantų iš Ukrainos, Baltarusijos ir Rusijos; Lietuvos ortodoksų (stačiatikių); bevaikių vyrų; pagyvenusių asmenų; bedarbių) padėtį, socialinius procesus (visuomenės nuostatas, bevaikystę, prokreacines nuostatas), paliečia įvairias socialinės politikos sritis (ilgalaikę priežiūrą, darbo rinką, migracijos politiką), ieško ir siūlo socialinės politikos sprendimus visuomenės gerovei stiprinti.