

KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ IR HUMANITARINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
SOCIALINĖS GEOGRAFIJOS IR REGIONISTIKOS STUDIJŲ
CENTRAS

Viktorija Trumpickaitė

KLAIPĖDOS MIESTO JAUNIMO UŽIMTUMO IR ĮSIDARBINIMO
GALIMYBĖS KLAIPĖDOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:

Doc. dr. Eduardas

Spiriajevas

2020, Klaipėda

Socialinės geografijos ir regionistikos studijų centras

MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO LYDRAŠTIS

Pildo magistro baigiamojo mokslinio darbo autorius

.....
(magistro baigiamojo mokslinio darbo autoriaus vardas, pavardė)

.....
(magistro baigiamojo mokslinio darbo pavadinimas lietuvių kalba)

Patvirtinu, kad magistro baigiamasis mokslinis darbas parašytas savarankiškai, nepažeidžiant kitiems asmenims priklausančių autorių teisių, visas magistro baigiamasis mokslinis darbas ar jo dalis nebuvo panaudoti Klaipėdos universitete ir/ar kitose aukštosiose mokyklose.

.....
(magistro baigiamojo mokslinio darbo autorius ir parašas)

Sutinku, kad magistro baigiamasis mokslinis darbas būtų naudojamas neatlygintinai 5 m. Klaipėdos universiteto studijų procese.

.....
(magistro baigiamojo mokslinio darbo autorius ir parašas)

Pildo magistro baigiamojo mokslinio darbo vadovas

Magistro baigiamąjį mokslinį darbą ginti

.....
(įrašyti – leidžiu arba neleidžiu)

.....
(data)

.....
(magistro baigiamojo mokslinio vadovo vardas, pavardė ir parašas)

Pildo centro administratorius

Magistro baigiamasis mokslinis darbas įregistruotas katedroje

(data)

.....
(vardas, pavardė ir parašas)

Pildo katedros Geografijos programų vadovas

Magistro baigiamąjį mokslinį darbą ginti

(įrašyti – leidžiu arba neleidžiu)

.....
(data)

.....
(programų vadovo vardas, pavardė ir parašas)

Recenzentu(-ais) skiriu

.....
(įrašyti recenzento(ų) vardą, pavardę)

.....
(data)

Turinys

ĮVADAS	4
Ankstesnių tyrimų analizė	7
1. JAUNIMO UŽIMTUMO STRATEGIJA IR NEDARBO LYGIS EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE	21
2. JAUNIMO UŽIMTUMO STRATEGIJA LIETUVOJE, JAUNIMO NEDARBO LYGIS IR JO ERDVINIS PASISKIRSTYMAS LIETUVOJE IR KLAIPĖDOS MIESTE	37
2.1. Jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje	38
2.2. Jaunimo užimtumas Klaipėdos apskrityje.....	52
3. JAUNIMO UŽIMTUMO VERTINIMAS, PROBLEMOS BEI PERSPEKTYVOS KLAIPĖDOS MIESTO JAUNIMO DARBO RINKOJE.....	60
4. KLAIPĖDOS DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į JAUNIMO ĮSIDARBINIMO GALIMYBES KLAIPĖDOS MIESTE.....	101
IŠVADOS	110
LITERATŪROS SĄRAŠAS	112
Anotacija.....	116
Summary.....	117
PRIEDAI	

IVADAS

Nedarbas yra labai svarbi problema šalies viduje. Įsiliejimas į darbo rinką yra vienas iš pagrindinių veiksnių jaunų žmonių socialinei integracijai į visuomenę. Daugeliui darbas yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, galimybė išreikšti save, panaudoti savo sugebėjimus, bendrauti su savimi bei geresnės psichologinės padėties pasekmė. Jaunimo užimtumas ar savarankiškas darbas leidžia jaunam asmeniui pasiekti ekonominę nepriklausomybę, savarankiškumą ir asmeninį augimą, o taip pat ir įsitraukimą į bendruomenės ir visuomenės veiklą bei raidą. Gyventojai, kurie susiduria su darbo netekimu susiduria tiek su psichologinėmis, tiek su materialinėmis problemomis. Jaunimo grupė yra ta kategorija, kuriai yra gana sunku susirasti pirmą ar nuolatinį darbą, kuris atitiktų jų lūkesčius, todėl labai aktualios išlieka jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. Dalis jaunimo nerasdami tinkamo darbo emigruoja į užsienį, o tai mūsų valstybei padaro nepageidaujamų nuostolių, nes visų pirma, mūsų šalyje sumažėja gyventojų skaičius, o jei jaunimas nuspręs pasilikti visam laikui kitose šalyse, mūsų šalies demografinė situacija dar labiau prastės. Antra, tai yra protų nutekėjimo problema, kadangi dalis jaunimo emigruoja baigę aukštąjį mokslą, vadinasi Lietuvos valstybė investavo pinigus į jų išsilavinimą, tačiau tuo pasinaudos kitos valstybės.

Dalis jaunų žmonių nepapildo šalies dirbančiųjų gretas ir tampa ekonomiškai neaktyvūs, kurie nedalyvauja darbo rinkoje. Dėl ekonomiškai neaktyvių gyventojų gausėjimo jaunimo tarpe, šalies ūkis kasmet patiria nemažų nuostolių, t.y. netenkama dalies BVP, atsiranda darbuotojų deficitas, o tai daro įtaką šalies ūkio raidos lėtėjimui.

„Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme“ jaunas žmogus apibrėžiamas, kaip asmuo nuo 14 iki 29 metų (įskaitytinai). Tačiau nagrinėjant apie jaunimo įsidarbinimą nėra labai aktualu nagrinėti jaunimo iki 18 metų įsidarbinimą, kadangi dažniausiai vis dėlto įsidarbina jau pilnamečiai asmenys. Todėl šiame darbe jaunimas bus apibrėžiamas kaip asmenys nuo 18 iki 29 metų, nes tai jau toks amžius, kai imama aktyviausiai ieškoti darbo po mokyklos, profesinių ar aukštųjų mokyklų baigimo.

Darbo problema: nemažai daliai jaunimo yra sunku įsidarbinti įgijus vidurinį ar aukštąjį išsilavinimą, jie susiduria su įvairiomis problemomis. Nors jaunimas turėtų tapti šalies „varomoji“ jėga, tačiau neretai atsitinka taip kad jaunimas tampa ekonomiškai neaktyvus ir nedalyvauja darbo rinkoje. Labai svarbu nustatyti, dėl kokių priežasčių jaunimui yra sunku susirasti darbą, siekiant mažinti šių priežasčių neigiamą poveikį nedarbiui.

Tikslas: analizuoti Klaipėdos miesto jaunimo užimtumo ir įsidarbinimo galimybes Klaipėdoje.

Uždaviniai:

1. Apžvelgti jaunimo užimtumo strategijas ir nedarbo lygi Europos Sąjungos šalyse;
2. Apžvelgti jaunimo užimtumo strategijas Lietuvoje ir ištirti jaunimo nedarbo lygį ir jo erdvinį pasiskirstymą Lietuvoje ir Klaipėdos mieste;
3. Atlikti sisteminį jaunimo užimtumo vertinimą ir nustatyti problemas bei perspektyvas Klaipėdos miesto jaunimo darbo rinkoje;
4. Apžvelgti Klaipėdos darbdavių požiūrį į jaunimo įsidarbinimo galimybes Klaipėdos mieste.

Tyrimo objektas – Klaipėdos mieste gyvenantis jaunimas.

Tyrimo metodai

Darbo tikslo bei išsikeltų uždavinių įgyvendinimas reikalauja tų metodų, kurie geriausiai atspindėtų darbo tikslumą, efektyvumą bei padėtų gauti tinkamas išvadas, o taip pat metodai turi padėti interpretuoti gautus skaičius bei faktus. Svarbu, kad tiek tyrimo tikslai, tiek ir metodai sudarytų tam tikrą sistemą, kurių elementuose būtų galima išvelgti tarpusavio ryšius bei dėšningumus. Šiame darbe, kaip pagrindiniai *tyrimo metodai* buvo panaudoti: 1) statistinių duomenų analizė (statistikos atranka, statistinių duomenų klasifikavimas ir grupavimas), 2) statistinių šaltinių analizės rezultatų apibendrinimas, 3) kartografavimo metodas, kurio pagalba galima lengvai vizualiai išskirti esamus reiškinių arealus, pastebėti jaunimo nedarbo lygio pasiskirstymą skirtinguose regionuose, 4) kiekybinis tyrimas, kurio pagalba buvo galima nustatyti jaunimo nuomonę apie įsidarbinimo galimybes Klaipėdoje bei su kokiomis problemomis įsidarbinat tenka susidurti jaunimui, 5) kokybinis tyrimas, buvo bandoma įgyvendinti raštišką Klaipėdos darbdavių apklausą, kuri turėjo parodyti, kaip darbdaviai vertina jaunimo galimybes įsidarbinti Klaipėdos mieste.

Be to, svarbūs ir kiti geografinio socialinio tyrimo metodai. Jiems būtų galima priskirti teritorinius skirtumus išryškinantį lyginamąjį metodą bei grafino vaizdo sudarymą, kuris leidžia vizualiai įvertinti reiškinius, jų mastą, bei pokytį, taip šis metodas leidžia juos sugrupuoti, kad būtų lengviau analizuoti. Be abejo, darbe netiesiogiai panaudojami ir kiti

metodai: istoriniai, ekonominiai. Buvo panaudota ir kitų autorių atlikta sociologinių tyrimų medžiaga.

Ankstesnių tyrimų analizė

Rašant darbą buvo naudota literatūra, kuri padėjo aprašyti jaunimo nedarbą, problemas su kuriomis susiduriama, kai jaunimas neturi galimybės savęs realizuoti, kokios galimos pasekmės ateityje, jei jaunimas neįsilies į darbo rinką. Daugybė tokios informacijos yra pateikta Europos Sąjungos, Lietuvos statistikos departamento paskelbtoje informacijoje, internetiniuose straipsniuose bei knygose ir visa tuo remiantis buvo sudarytos lentelės, diagramos bei pateikta kartografinė medžiaga.

Pasak S. Buidovaitė, K. Šiaunytė pateikto straipsnio „Darbo jėgos ir užimtumo skirtumų Lietuvos regionuose 2006 – 2010 metais analizė ir perspektyvos“ darbo jėga – tai ekonomiškai aktyvūs gyventojai, kurie dalyvauja darbo rinkos pasiūloje gaminant prekes ir teikiant paslaugas. Į šią sąvoką įtraukiami gyventojai, kurie šiuo metu dirba ir gyventojai, kurie yra nedirbantys, bet aktyviai ieško darbo. Taigi, į šią sąvoką yra įtraukiami tiek dirbantys asmenys, tiek ir bedarbiai. Užimti gyventojai – asmenys, kurie dirba visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, įskaitant ūkininkų ūkius, bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose. Bedarbiais laikomi asmenys, kurie yra darbingo amžiaus, tačiau neturi darbo, nesimoko dieninėse mokymo įstaigose, yra užsiregistravę gyvenamosios vietos valstybinėje Užimtumo tarnyboje (buvusi „Darbo birža“) kaip ieškantys darbo ar pasirengę profesiniam mokymuisi. (Buidovaitė, Šiaunytė, 2011).

R. Lisauskaitė savo straipsnyje „Nedarbas Lietuvoje, jo struktūra ir tendencijos“ išskiria tris nedarbo rūšis, kurias galima pritaikyti įvairaus amžiaus gyventojams:

1) migracinis nedarbas – tai tokia nedarbo rūšis, kai asmuo nedirba trumpą laiką, dėl asmeninių priežasčių, tačiau tikisi greitai surasti darbą. Ši nedarbo rūšis yra normalus procesas, kai žmonės iš vieno darbo išeina ir ieško kito arba jaunimas, kuris pabaigęs mokslus, studijas bando susirasti darbą.

2) struktūrinis nedarbas pasireiškia tada, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros. Ši nedarbo rūšis atsiranda kai vystantis technologijoms, inovacijoms ankstesnės žmonių profesijos tampa pasenusiomis, jų darbą perima mašinos, kompiuteriai, robotai ir jos tampa nepaklausiomis. Norint išvengti struktūrinio nedarbo gyventojai raginami persikvalifikuoti į tame periode esančias paklausias profesijas.

3) ciklinis nedarbas atsiranda tada, kai ekonomikoje pasireiškia ekonominis svyravimas. Ciklinis nedarbas atsiranda ne tik ekonomikos smukimo fazėje, bet ir tada, kai ekonomika ima augti, net jei darbo jėgos skaičius auga greičiau, nei kuriamų darbo vietų

skaičius. Dažniausios ciklinio nedarbo priežastys: ekonominės, finansinės bei politinės krizė (Lisauskaitė, 2016).

R. Lisauskaitės straipsnyje minima, kad vyrauja diskriminacija dėl amžiaus ir lyties ieškant darbo. Dėl lyties dažniausiai diskriminuojamos moterys, nes darbdaviai supranta, kad priimant jauną merginą į darbą, ji kažkada sukurs šeimą ir turės vaikų, kas darbdaviui nėra naudinga, nes moteris išeis į motinystės atostogas, o į jos vietą reikės ieškoti naujo darbuotojo, tai papildomos tiek materialios, tiek ir mokymo išlaidos darbdaviui. Taip pat darbdaviai priimdami moteris, kurios turi mažamečių vaikų susiduria su tam tikromis problemomis, tai yra priklausantys *mamadieniai*, taip pat nedarbingumo laikotarpis, kai vaikai serga, o tai nėra labai priimtina darbdaviams (Lisauskaitė, 2016).

Dėl amžiaus dažniausiai diskriminuojami jaunimas ir pagyvenę asmenys, kuriems iki pensinio amžiaus yra likę nedidelis metų skaičius. Jaunimas diskriminuojamas, nes darbdaviai mano, kad jie yra neatsakingi bei neturi darbo patirties, tuo atveju vyresni asmenys diskriminuojami dėl per mažo lankstumo bei galimų dažnesnių sveikatos sutrikimų (Lisauskaitė, 2016).

Straipsnyje paminėta labai svarbi detalė, kad nedarbo lygio samprata Užimtumo tarnyboje (buvusioje „Darbo biržoje“) ir Lietuvos Statistikos departamento pateikti duomenys skiriasi, todėl ir nedarbo lygio duomenys skiriasi. Pagal Užimtumo tarnybą, bedarbiais yra laikomi tie asmenys, kurie yra įregistruoti šioje įstaigoje kaip ieškantys darbo, o Statistikos departamentas skelbia duomenis skelbia ir apie tuos asmenis, kurie darbo ieško ne tik Užimtumo tarnyboje, bet ir savarankiškais pastangomis. Manau, tai labai svarbu paminėti, kadangi ir Statistikos departamente pateikiama informacija nėra visiškai tiksli, joje yra tam tikra paklaida, o juolab kaip autorė ir paaikškino, jos negalima lyginti su kitose įstaigose pateikiama informacija (Lisauskaitė, 2016).

R. Lisauskaitės (2016) analizuojamu laikotarpiu įvyko ir Pasaulinė ekonominė krizė, kurios metu, autorės nuomone, kuri rėmėsi „Eurostat“ duomenimis krizė ir padidėjęs nedarbo lygis labiausiai paveikė jaunimą bei vyriškąją lytį, bei aukštos kvalifikacijos neturinčius darbuotojus. Autorė pastebi, kad 2000-2014 m. laikotarpiu, jaunimo iki 25 metų nedarbo lygis yra maždaug 2,1 karto didesnis nei vyresnio amžiaus gyventojų.

Anot autorės I. Kipšaitės-Skietrės (2010) į gyventojų užimtumo problemą reikia žiūrėti platesniu aspektu, t.y. ne vien tik iš ekonominės pusės, bet ir iš socialinės, psichologinės, ir net politinės. Tik esant gyventojų užimtumui valstybėje formuosis pilietinė visuomenė ekonominiais pagrindais. Todėl valstybė turi daryti įtaką ir reguliuoti gyventojų užimtumą, tam ji turėtų pasitelkti gyventojų užimtumo politiką. Esant tokiai valstybės

politikai ir jos naudojimas suteikia valstybei ne tik ekonominę, bet ir socialinę naudą. Užimtumo nauda pasižymi tuo, kad jaunimo užimtumas mažina jaunimo polinkį į nusikalstamumą, bet taip jaunimas turi galimybę realizuoti save darbo rinkoje.

Autore savo straipsnyje „Inovacijų vaidmuo jaunimo užimtumo didinimui Lietuvoje“ teigia, kad jaunimo užimtumas tai savęs realizavimas su socialine ir ekonomine nauda visuomenei. Todėl čia naudinga apjungti inovacijas su jaunimo užimtumu, nes inovacijos yra pagrindinė ekonominio augimo varomoji jėga, o jaunimas yra visuomenės dalis, kuri yra atviriausia inovacijoms ir pajėgiausia pati jas kurti (Kipšaitės-Skietrės, 2010).

Anot autorės, 2004 – 2010 m. analizuojamu laikotarpiu, Lietuvos jaunimo užimtumas yra mažesnis negu ES jaunimo užimtumo vidurkis, tačiau šis skirtumas nėra labai didelis, jis svyruoja nuo 1,8 iki 4,7 proc., tačiau pastebima, kad jaunimo užimtumo skirtumas tarp Lietuvos ir ES kiekvienais metais didės. Pasak autorės, tai lemia vis dar silpna ekonomika Lietuvoje, o ES valstybėse ji jau žymiai geresnė, todėl didelė dalis jaunimo emigruoja ir tai atsispindi kaip bendras ES jaunimo užimtumo augimas. Mažiausias jaunimo užimtumo skirtumas tarp Lietuvos ir ES buvo 2007 m., kai visoje ES, tiek ir Lietuvoje, buvo aukštas ekonomikos lygis. Jaunimo užimtumo mažėjimui per analizuojamą laikotarpį įtakos padarė padidėjęs nedarbas, nes didžiąją bedarbių dalį sudarė asmenys baigę studijas (Kipšaitės-Skietrės, 2010).

I. Kipšaitės-Skietrės (2010) pateiktame tyrime, atlikus koreliaciją paaiškėjo, kad kuo jaunimo užimtumas didesnis, tuo išlaidos inovacijoms bus mažesnės. Tai reiškia, kad įvairios programos, kuriomis siekiama didesnio jaunimo užimtumo, turi teigiamos įtakos (Kipšaitės-Skietrės, 2010).

Straipsnyje „Inovacijų vaidmuo jaunimo užimtumo didinimui Lietuvoje“ teigiama, kad jaunimo užimtumas daugiausia priklauso nuo bendros ekonominės situacijos. Taip pat tam didelę įtaką daro turima specialybė, kvalifikacija, motyvacija susirasti darbą bei gebėjimas prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių. Autorė pabrėžia, kad įsidarbinimo problema yra aktuali visoms ES valstybėms, o ypač ši problema paliečia jaunimą, nes įgijus gerą išsilavinimą, yra sunku integruotis į darbo rinką, o tam labiausiai trukdo įgūdžių stoka, bei darbdavii gauti darbuotoją su darbine patirtimi (Kipšaitės-Skietrės, 2010).

Analizuojant 2004-2010 m. jaunimo nedarbą lygi, pastebima, kad jaunimo nedarbas pradėjo mažėti jau nuo 2004 m., kai Lietuvą įstojo į ES, nes tada atsivėrė sienos ir buvo galima laisva migracija dėl studijų ar darbo (Kipšaitės-Skietrės, 2010).

G. Skaitės ir G. Rėklis straipsnyje „Jaunimo nedarbas Lietuvoje ir jo sprendimo būdai“ pamini Norvegijoje 2009 metais K. Ekhaugen daryta tyrimą, kaip endogeniniai

veiksniai nulemia jaunimo integraciją į darbo rinką. Tyrimo metu buvo įrodyta, kad jaunimo nedarbui didelės įtakos turi jų tėvų nedarbas. Jei šeimoje bent vienas iš tėvų neturėjo darbo, tai sulaukus 20 ar vyresnio amžiaus, jaunuolio tikimybė tapti bedarbiu padidėja 60 proc. Tyrėja mano, kad čia yra psichologinės priežastys, o tai išspręsti būtų galima, Darbo biržos (dabar „Užimtumo tarnyba“) duomenis apie bedarbius perdavus į mokyklas, kad socialinei pedagogai galėtų didesnę dėmesį skirti jaunuoliams, kurių tėvai buvo ar yra bedarbiai.

Straipsnio autoriai pagrįsdami ir egzogeninių veiksnių poveikiu jaunimo nedarbui, pasitelkia 2008 metais tyrėjo G.N. Menkju atliktą tyrimą, kaip minimalus darbo užmokestis veikia jaunimo nedarbą. Tyrėjas nustatė, kad padidinus minimalų darbo užmokestį 10 proc., paauglių nedarbo lygis sumažėja 1-3 proc. Kitas autorius paminėtas straipsnyje, šveicarų mokslininkas Yves Berthelot, mano, kad jaunuoliai, kurie pirmą kartą ieško darbo, susiduria su gerokai daugiau problemų nei bedarbiai, kurie prarado turėtą darbą. Mokslininko nuomone jaunimas ne tik linkęs tapti ilgalaikiais bedarbiais, bet ir gali susirgti ilgalaikė depresija, jei nesugebės įgyti darbo įgūdžių bei tobulėti profesijos srityje (Skaistė, Rėklis).

Straipsnyje pastebima, kad Baltijos valstybėse bendras jaunimo užimtumo rodiklis yra mažesnis negu ES vidurkis, tačiau jaunuolių, kurie mokosi ir dirba, jų dalis tarp užimtųjų yra didesnė nei ES vidurkis, todėl daromos išvados, kad Baltijos valstybėse yra lengviau suderinti darbą su studijomis (Skaistė, Rėklis).

Straipsnio autoriai pasitelkdami analizuojamą literatūrą sudarė jaunimo nedarbo priežasčių lentelę (1 lent.), kurioje nurodoma priežastis, daromas poveikis bei kokiam šaltinyje ta priežastis aprašoma (Skaistė, Rėklis).

1 lentelė. Jaunimo nedarbo priežastys

Nr.	Priežastis	Daromas poveikis	Šaltinis
1.	Mokslinė techninė revoliucija	XIX a. pab. gamybinių procesų automatizavimas bei mechanizavimas išaugino protinio ir kvalifikuoto darbo reikšmę, daugelyje ūkio sričių buvo atsisakoma nekvalifikuotos darbo jėgos. Išsivysčiusios pasaulio šalys pateko į ilgalaikę užimtumo krizę.	Lukoševičius, Stankevičius 2002; Martinkus et al 2000
2.	Sparčiai kylantis darbo našumas	Kai gamyba plėtojasi lėčiau, negu auga darbo našumas ir intensyvumas, vis daugiau darbingų žmonių netenka darbo.	Lukoševičius, Stankevičius 2002
3.	Ekonominės krizės	Ekonominių nuosmukių metu, sumažėjus gamybai, nedarbas linkęs išaugti. Vis gi, paskutiniaisia dešimtmečiais nedarbas išlieka ir esant ekonominiam augimui, nes dalis žemos kvalifikacijos darbo jėgos nesuranda darbo net ir ekonomikos pakilimo fazėje.	Lukoševičius, Stankevičius 2002; Steponavičienė, 2000
4.	Ekonomikos struktūros pokyčiai	Tobulėjant technikai ir kintant žmonių poreikiams keičiasi ekonomikos šakų vaidmuo. Tai veikia darbo paklausą, nes naujoms paslaugoms ir prekėms gaminti reikia aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų.	Lukoševičius, Stankevičius 2002
5.	Spartus gyventojų skaičiaus augimas daugelyje šalių	Ši problema aktualesnė besivystančioms šalims. Tačiau jos poveikis jaučiamas ir išsivysčiusiose šalyse, nes jose daugėja darbo ieškančių imigrantų. Tai iššaukia aštrėjančią konkurenciją darbo rinkoje. Nedarbas ir skurdas yra natūralūs reiškiniai, kadangi gyventojų skaičius dėl gamtos dėsnių didėja greičiau nei pragyvenimo reikmenų kiekis. Tik dirbtinai apribojant gyventojų prieaugį, galima įveikti nedarbą.	Martinkus et al 2000; Malthus 1798
6.	Vyriausybių veiksmai	Anot keinsistų, dažnai bandymai kontroliuoti infliaciją monetarinės ar fiskalinės politikos priemonėmis sukelia bendrosios paklausos mažėjimą, o tai, savo ruožtu, gali paveikti nedarbo lygį.	Snieska et al 2008; Kinderis 2008
7.	Netolygus darbo paklausos kitimas bei teritorinė migracija	Didžiulė migracija į miestus, kur didesnė darbo jėgos paklausa, ir miestuose sukelia nedarbo augimą. Iš kitos pusės, ir nepakankamas darbo jėgos mobilumas yra viena iš nedarbo priežasčių.	Snieska et al 2008; Kinderis 2008
8.	Draudimo nedarbo atveju sistema	Bedarbiai rinkdamiesi dirbti ar gauti bedarbio pašalpą, stebi pakeitimo rodiklį - santykį tarp pašalpos dydžio ir darbo užmokesčio, kurį jie gautų, jei sutiktų dirbti pasiūlytą darbą. Kuo šis rodiklis didesnis, tuo ilgiau galima nedirbti ir ieškoti geresnio darbo.	Šakienė 2009; Snieska et al, 2008
9.	Darbo užmokesčio apmokestinimo lygis	Dideli veiklos mokesčiai bei apmokestinamos įmonių pajamos turi neigiamą poveikį užimtumui, nes mažina verslo paskatas. Aukšto lygio apmokestinimas ypač neigiamai veikia smulkų ir vidutinį verslą, skatina šešėlinės ekonomikos vystymąsi ir neoficialaus užimtumo augimą.	Kriauciūnienė, Samoška 2009; Snieska et al 2008, Steponavičienė 2000

10.	Minimalaus darbo užmokesčio lygis	Pagal atliktą Centrinės ir Rytų Europos šalių nedarbo lygio ir minimalaus darbo užmokesčio lygio kitimo priklausomybės tyrimą, nustatyta, jog yra stiprus koreliacinis ryšys tarp šių dviejų rodiklių. Padidėjus minimalaus darbo užmokesčiui, nedarbo lygis išauga.	Adamczyk 2009; Gražulis, Gruževskis 2008
11.	Teisinis darbo santykių reguliavimas	Tokie darbo santykių reguliavimai kaip darbo bei atostogų laiko reguliavimas, apribojimai sudarant sutartis dėl darbo, profesinių sąjungų privilegijos darbo santykiuose ir kt. stabdo darbo jėgos mobilumą, trukdo priimti abiem pusėm naudingiausią susitarimą.	Gražulis, Gruževskis, 2008; Steponavičienė, 2000
12.	Šalies ūkio konkurencingumas	Žemas šalies ūkio konkurencingumo lygis mažina darbo paklausą. To pasekoje, nedarbo lygis šalyje išauga.	Gražulis, Gruževskis 2008
13.	Švietimo ir aukštojo mokslo sistema	Švietimo ir aukštojo mokslo sistema turi veikti atsižvelgdama į darbo rinkos poreikius, rengiant paklausą atitinkančius specialistus, taip mažinant struktūrinį nedarbą.	Gražulis, Gruževskis 2008; Lukoševičius, Stankevičius 2002
14.	Valstybės biudžeto galimybės	Valstybės konsoliduoto biudžeto galimybės lemia darbo rinkos politikos priemonių finansavimą bei darbo jėgos formavimo procesą, kuris turi daug įtakos mažinant nedarbo lygį šalyje.	Gražulis, Gruževskis 2008
15.	Nedarbo histerezė	Jei nedarbo lygis ženkliai išauga, tai vėliau jis nebegali sugrįžti į pradinį lygį. Nes žmonės neturėdami darbo praranda savo įgūdžius, sudarančius žmogiškąjį kapitalą. Todėl, atsigauvant ekonomikai, dirbti nebegali.	Snieska et al 2008; Wonnacott, Wonnacott 1994

Šaltinis: Skaistė G. Rėklis G. Jaunimo nedarbas Lietuvoje ir jo sprendimo būdai. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, Vilniaus universitetas.

Kai kurios lentelėje (1 lent.) pateiktos priežastys buvo aktualesnės praėjusiais amžiais, pavyzdžiui, mokslinė techninė revoliucija didesnę įtaką gyventojų nedarbo padidėjimui turėjo XIX a., nes tada tai buvo naujas dalykas, prie kurio darbininkams nebuvo taip lengva prisitaikyti. Tačiau dabar, kai technologijos labai greitai vystosi, kiekvienas privalo kuo greičiau prisitaikyti prie naujovių, tai yra kiekvieno darbingo žmogaus pareiga (Skaistė, Rėklis).

Autoriai, išanalizavusi jaunimo užimtumo 2006-2010 metų rodiklis pastebėjo, kad jaunimo bedarbių skaičiaus tendencijos laike yra panašios su visų bedarbių skaičiaus kitimo tendencijomis. Tačiau jaunimo bedarbių skaičius daug sparčiau išaugo po ekonominės krizės, palyginus su visų bedarbių skaičiumi (Skaistė, Rėklis).

Bendraautorės L. Žukauskienė ir I. Mickevičiūtė Straipsnyje „Jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą karjeros projektavimo veiksniai“ paminė, kad efektyviai jaunimo integracijai į darbo rinką įtakos turi turimas išsilavinimas, kvalifikacijos neturintys jaunuoliai bedarbiais tampa dažniau.

Bendraautorės rėmėsi kitų autorių tyrimais pabrėžė, kad išsilavinę jaunuoliai susiduria su tokiomis problemomis, kaip turimų žinių nepanaudojimas, neatitikimas darbe, potencialaus darbuotojo noras iš karto turėti kvalifikuotą darbuotoją, darbo paieškos įgūdžių, atkaklumo, užsispyrimo stoka ir panašiomis problemomis. Straipsnyje minima N. Petkevičiūtė. Pagrindinį karjeros vystymosi veiksnį įvardijo individo motyvaciją. Pagrindinis karjeros plėtros variklis yra jaunuolių noras dirbti ir tobulėti. Jaunuolio asmenybė bei jos išskirtiniai bruožai, intelektas, kuris parodo, kiek žmogus sugeba mokytis, adaptuotis prie besikeičiančios aplinkos, kūrybiškumą ir t.t., asmens pašaukimas, lytis, vertybės bei išsilavinimas yra dalis veiksnių, kurie turi įtakos jaunuolio motyvacijai tobulėti. Aukštoji mokykla straipsnyje minima, kaip įstaiga, kuri gali padėti jaunuoliams išsiugdyti karjeros projektavimo gebėjimus, analizuoti rinką, numatyti ilgalaikes prognozes, tačiau pas mus aukštosios mokyklos (universitetai, kolegijos, profesinės mokyklos) parengia darbuotojus, darbo rinkos dalyvius, bet ne žmonės, kurie būtų parengti, sukoncentruoti į karjerą.

Pasak B. Gruževskio, L. Okunevičiūtės – Nevarauskienės veiksnius, kurie turi įtakos jaunimo integracijai į darbo rinką, galima sugrupuoti į dvi kategorijas:

1. Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai – tai nuo tam tikro žmogaus nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali tiesiogiai reguliuoti. Jie apima ekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius bei panašius veiksnius;
2. Endogeniai (vidiniai) veiksniai – tai nuo konkretaus žmogaus, kuriuos jis pats gali kontroliuoti.

Autorius daro išvadą, kad sėkmingas jaunimo integravimasis į darbo rinką priklauso nuo atitinkamo išsilavinimo įgijimo. Anot jo, užsienio šalių mokslininkai pažymi, kad individo socialinius ekonominius pasiekimus vėlesniame amžiuje lemia jo išsilavinimo kokybė. Didėjant aukštojo mokslo įgijimo reikalavimams darbo rinkoje yra ilginamas jaunimo mokymosi laikotarpis ir atitinkamai atidedamas darbinės veiklos pradžia (Gruževskio, Okunevičiūtės – Nevarauskienės 2003). Tačiau su paskutiniai autorių straipsnyje parašyti minčiai galima nepritarti, kadangi dabar pastaraisiais metais Lietuvoje vyksta aukštojo mokslo reformos, kurių metu pradėta trumpinti ir aukštosiose mokyklose studijų trukmė. Todėl atsižvelgiant į autorių mintį, galima galvoti, kad Lietuvoje darbdaviams išsilavinimo kokybė nėra esminis įdarbinimo veiksnys.

Pasak B. Gruževskio, L. Okunevičiūtės – Nevarauskienės, jaunimo, kaip ir kitų gyventojų, užimtumas labiausiai priklauso nuo bendros ūkio padėties ir gyvenimo lygio šalyje. Kai šalyje yra mažas ekonominis aktyvumas, jis mažina ir darbo jėgos paklausą, o žemos gyventojų pajamos ir socialinės išmokos didina darbo jėgos pasiūlą ir komplikuoja

esamą padėtį darbo rinkoje. Autoriai mano, kad efektyviausia jaunimo užimtumo didinimo priemonė, tai intensyvi ūkio plėtra, investicijų į gamybą didinimas, naujų darbo vietų steigimas. Taip pat autoriai mini, jaunimo nedarbui įtakos turi nepakankamas pasiruošimas bendrojo lavinimo mokykloje, nežinojimas ką mokytis baigus vidurinę mokyklą, kokią profesiją pasirinkti, kad ji būtų paklausy, o tai jauna žmogų atveda į „Darbo biržą“ (dabar esamą „Užimtumo tarnybą“) (Gruževskio, Okunevičiūtės – Nevarauskienės, 2003). Panašias jaunimo įsiliejimo į darbo rinką priežastis įvardijamos ir A. Pocius bei L. Okunevičiūtės – Nevarauskienės straipsnyje „Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės“ (Pocius, Okunevičiūtės – Nevarauskienės, 2001). D. Beržinskienė ir D. Rudytė straipsnyje lygina Baltijos šalių jaunimo padėtį darbo rinkoje ir išskiria dar vieną sunkaus jaunimo įsitraukimo į darbo rinką priežastį, t.y. kad jaunimas, kuris neturi daug darbinės patirties yra tapatinamas su mažesnio produktyvumo asmenų grupe, kuriai apmokėti reikalingos papildomos išlaidos, o toks darbdavių požiūris ypač apsunkina jaunimo įsidarbinimo galimybes. Taip pat išryškėja viena opiausių šiuo metu egzistuojančių problemų, tai yra jaunimo emigracija, kadangi jaunimas negauna jų poreikius atitinkančio darbo bei motyvuojančio atlyginimo, jie išvyksta į kitas šalis ieškodami geresnių gyvenimo sąlygų. Straipsnyje aprašoma, kad jaunuoliai bei studentai, kurie ieško darbo pirmą kartą, susiduria su kur kas didesnėmis problemomis nei tie, kurie neteko darbo. Pasitaiko, kad jaunas žmogus net nepradėjęs dirbti tampa bedarbiu, kadangi nesėkminga pirmoji darbo paieška dažnai sukelia psichologinių problemų ir nulemia tolesnę motyvaciją bei apsisprendimą dirbti (Beržinskienė, Rudytė, 2008).

B. Gruževskio, L. Okunevičiūtės – Nevarauskienės nurodo, kad jaunimo užimtumo didinimo priemonių sistemą turėtų sudaryti:

1. Bendrojo lavinimo tobulinimas;
2. Profesinio orientavimo ir konsultavimo tobulinimas;
3. Pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimas;
4. Jaunimo verslumo plėtra;
5. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas;
6. Jaunimo įsidarbinimo mechanizmo tobulinimas (Gruževskio, Okunevičiūtės – Nevarauskienės, 2003).

A. Pocius bei L. Okunevičiūtės – Nevarauskienės straipsnyje „Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos“ pabrėžiama tai, kad vertinant jaunimo nedarbo padėtį šalyje nereikia apsiriboti vertinant tik nedarbo rodiklį, reikia pasitelkti ir daugelį kitų rodiklių, kurie gali parodyti

tikslesnę šios problemos padėtį. Pasak autorių, gana mažas darbo užmokestis, prastos darbo sąlygos, siūlomas nelegalus darbas ir panašūs dalykai yra ypač aktualios jaunimui siūlomo darbo patrauklumo problemos. Tradiciškai Vakarų šalyse susiformavo reiškinys, kad jaunimo nedarbas yra gerokai didesnis negu kitų amžiaus grupių. Kadangi jaunimo mobilumas yra gerokai didesnis negu vyresnio amžiaus žmonių, todėl dėl nuolatinės jaunimo darbo išteklių kaitos tiksliai įvertinti darbo jėgos skaičių ir nedarbo mastą šioje amžiaus grupėje yra sudėtinga. Gyventojų ekonominis aktyvumas yra vienas iš svarbiausių padėties darbo rinkoje įvertinimo kriterijus, nes sumažėjus jaunimo užimtumui ir aktyvumui per ilgesnį laikotarpį, padidėja neaktyvių gyventojų skaičius. Autorių teigimu, jaunimo aktyvumo sumažėjimą darbo rinkoje galima sieti su tam tikrų gyventojų grupių padėties pokyčiais, kurie pasireiškė tuo, jog didėjo socialinių išmokų reikšmė gyventojų pajamų struktūroje, mažėja darbo pajamos. Šalyje didėjantis socialinių išmokų dydis skatina išlaikytinių visuomenės kūrimąsi Lietuvoje. Tai reiškia, kad mažėja žmonių, kurie siekia pragyventi iš darbo. Tačiau šalies viduje turėtų būti kitokia padėtis, turėtų būti skatinamas, kuo didesnis gyventojų aktyvumas darbo rinkoje. Autoriai pažymi, kad įprastas jaunimo nedarbo lygio rodiklis, išreikštas procentiniu jaunų bedarbių ir šios amžiaus grupės darbo jėgos santykiu formaliai išreiškia tiriamos bedarbių grupės nedarbo intensyvumo mastą. Tačiau iš kitos pusės, šis rodiklis neparodo esamos realios situacijos darbo rinkoje, kai turima omenyje jaunimo, kaip visos amžiaus grupės (visumos), nedarbą. Įprastas jaunimo nedarbo lygio rodiklis rodo tik palyginti nedidelės jaunimo dalies, kuri patenka į darbo jėgą, darbo nesuradimo tikimybę. Autoriams keblu įvertinti, ar besimokantys jaunuoliai aktyviai ieško darbo, ar jų pastangos įsidarbinti yra per menkos bei epizodinės, kad juos būtų galima tvirtai priskirti prie darbo jėgos. Todėl riba tarp ekonomiškai aktyvių jaunuolių ir neaktyvių yra gana siaura ir sąlyginė. Mokslinėje literatūroje jaunimo nedarbo lygio rodiklis, kuris išreiškiamas procentiniu jaunų bedarbių ir gyventojų skaičiaus jaunimo amžiaus grupėje santykiu. Toks rodiklis yra demografinis jaunimo nedarbo lygio rodiklis, kadangi jo vardiklio reikšmė lygi aptariamai amžiaus grupės gyventojų skaičiui ir ji nepriklauso nuo jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje rodiklių (bedarbių ir užimtųjų skaičiaus). Kitas autorių išskiriamas rodiklis, tai harmonizuotas jaunimo nedarbo lygis, kuris apskaičiuojamas kaip jaunų bedarbių ir visos darbo jėgos procentinio santykio reikšmė, padaugintą iš specialaus koeficiento (koeficientas 5 – kai konstanta, galiojanti visiems harmonizuoto nedarbo lygio rodiklio dinamikos eilutės nariams.), kuris išreiškia bendros darbingo amžiaus trukmės santykį su jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje trukme nuo darbingo amžiaus pradžios. Šis skaičiavimo būdas leidžia eliminuoti darbo jėgos pasiskirstymo netolygumo įtaką jaunimo nedarbo lygiui, o taip pat šis rodiklis (palyginti su

bendru nedarbo lygio rodikliu) savitai iliustruoja jaunimo konkurencijos galimybes darbo rinkoje. Pasak autorių, šis rodiklis nėra įprastas rodiklis, apibūdinantis tik dalies jaunimo (sudarančio darbo jėgą) nedarbo lygį, harmonizuotas nedarbo lygio rodiklis labiau rodo jaunimo, kaip visos tiriamos visumos, nedarbo mastą. Autoriai teigia, kad jaunimo pasyvumą šalies darbo rinkoje galima paaiškinti jų nusivylimu vietinių darbdavių siūlomu darbo užmokesčiu bei darbo sąlygomis (nors dažnai jų dideli darbo apmokėjimo poreikiai, palyginti su socialinėmis kitomis gyventojų grupėmis, gali būti nerealūs – dėl žemesnių kvalifikacinių sugebėjimų bei menkesnių darbo patirties realizavimo galimybių). Atviroje darbo rinkoje veikia ir papildomas veiksnys – nelegali jaunimo (darbinė) migracija, neradę norimo darbo Lietuvoje, jauni žmonės siekia įsidarbinti ES bei kitose užsienio šalyse. Straipsnyje teigiama, kad įvairių šalių statistikos duomenų analizė rodo, kad kai kuriose šalyse nemažą jaunimo dalį sudaro besimokantis jaunimas, Studentų priskyrimas prie bedarbių kategorijos gerokai koreguoja nedarbo lygio rodiklius. Manoma, kad studentai netūrėtų būti priskiriami prie darbo jėgos kategorijos, traktuojant mokymąsi kaip pagrindinę šių asmenų veiklą. Oficialų jaunimo nedarbo lygį Lietuvoje gali padidinti ir darbinė migracija į užsienio šalis. Šis procesas susijęs su greitu darbo jėgos skaičiaus mažėjimu jaunimo amžiaus grupėje, kai Lietuvoje dirbę jaunuoliai įsidarbina užsienio šalyse. Dėl ypač dinamiško darbo jėgos judėjimo jaunimo amžiaus grupėje įprastas nedarbo lygio rodiklis atviroje rinkoje gali būti tik apytiksliau darbo rinkoje esančių rodiklių indikatorius. Šis rodiklis yra tarsi savita ieškančio darbo jaunimo dalies ekonominio aktyvumo išraiška. Epizodinis jaunimo nedarbas nekelia didelės grėsmės ir būtent jis tampa susijęs su padidėjusiu jaunimo ekonominiu aktyvumu, siekimu kuo greičiau įsidarbinti darbo rinkoje (Pocius, Okunevičiūnė – Neverauskienė, 2008).

D. Bagdžiūnienė, L. Okunevičiūtė – Neverauskienės išspausdintame straipsnyje „Jaunimo nedarbo problemos socialiniai ir psichologiniai aspektai“ jauni bedarbiai apibūdinami kaip ne tik netekę darbo, bet ir įgiję profesiją, tačiau neįsidarbinę jaunuoliai. Pasak autorių, nedarbas – tai ne tik ekonominė, bet ir psichologinė krizės situacija, straipsnyje akcentuojami trys pagrindiniai šios problemos aspektai: ekonominiai, socialiniai ir psichologiniai nedarbo padariniai; bedarbių aktyvumo ieškant darbo prielaidos; ekonominė, socialinė bei psichologinė pagalba bedarbiams. Straipsnyje aprašytame tyrime apie jaunimo nedarbo socialinius bei psichologinius aspektus parodė, kad bedarbystė turi įtakos ne tik materialinei jaunų žmonių padėčiai tačiau ir neigiamos įtakos tolesniam mokymuisi, apsisprendimui kurti šeimą ar turėti vaikų, bendrai emocinei savijautai. Atlikus tyrimą buvo išskirtos dvi pagrindinės jaunimo nedarbo grupės: pirmoji – tarpasmeniniai santykiai su artimais žmonėmis, antroji – gyvenimo organizavimas įvairiose srityse (mokymosi,

laisvalaikio, šeimos sukūrimo) (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Bagdžiūnienė, 2001).

Užsienio autoriai labiausiai jaunimo nedarbą ėmė tirti po ekonominės krizės, kadangi tai turėjo didžiulės įtakos padidėjusiam nedarbui, o ne išimtis, kad padidėjo ir jaunimo nedarbo lygis. Todėl užsienio tyrėjai analizuoja, kokios priežastys labiausiai turi įtakos jaunimo nedarbui, kokia yra esama situacija dabar bei kokios galimos pasekmės ateityje.

M. Wochowska straipsnyje „Non-formal Learning And The Acquisition Of Skills–How Does The EU Support Youth“ minima, kad jaunimo nedarbo problema labiausiai jaunimui aktuali pasidarė po užklupusios ekonominės krizės. Nors straipsnyje rašoma, kad jaunimo nedarbas per ankstesnius 20 metų būdavo ir gerokai didesnis negu yra dabar, tačiau nors ekonominė krizė paveikė visas amžiaus grupes, tačiau jaunimo amžiaus grupė buvo paveikta ypač smarkiai. 2012 m. pabaigoje Europoje beveik 6 milijonai 25 metų jaunų žmonių neturėjo darbo, jaunimo nedarbo lygis buvo apie 2,5 kartų didesnis nei suaugusiųjų (jaunimo nedarbo lygis – 23,3 proc., suaugusiųjų – 9,3 proc.). Apie 7,5 milijono jaunimo nedirbo ir nesimokė. Straipsnyje minima, kad jaunimas savo gyvenime susiduria su trimis reikšmingais jų įsidarbinimui sunkumais: vidurinis išsilavinimas, tinkamų įgūdžių ugdymas ir tinkamo darbo radimas. Europos švietimo ir mokymo įstaigos nesugeba suteikti jaunimui tinkamų įgūdžių įsidarbinimui ir nebendradarbiauja su įmonėmis ar darbdaviais, kad jaunimui suteiktos žinios ir reikalaujami įgūdžiai darbo vietoje būtų panaudojami, tai parodė tai, kad Europoje nepaisant vyraujančios ekonominės krizės buvo 2 mln. laisvų darbo vietų. Straipsnyje remiamasi „McKinsey & Company“ 2014 m. atliktu tyrimu, kuriame pasirodo, kad Europos darbdaviai neranda tinkamos kvalifikacijos darbuotojų, nors 74 proc. švietimo įstaigų buvo tikri, kad jų paruošti studentai yra pasirengę darbui, tačiau tik 38 proc. jaunimo ir 5 proc. darbdavių su šituo teiginiu sutiko. Ir nors straipsnyje minima, kad ES turi daugybę kuriamų programų, kurios turėtų sumažinti jaunimo nedarbą („Erasmus+“, „Europa 2020“, „Veiklus jaunimas“, „Švietimas ir mokymas“ ir t.t.), tačiau reikia tikslingesnių ES priemonių, kurios padėtų jaunimui įsitvirtinti darbe. ES piliečiai tikisi, kad ES institucijos imsis tikslingesnių priemonių kovoti su jaunimo nedarbu, patobulins Europos kvalifikacijų sąrangą. Tikimasi, kad ES strategijos pagerins darbo jėgos mobilumą, apie tinkamą kvalifikaciją, paklausą bei pasiūlą pasidalins tarp suinteresuotų šalių, vyks tarp šalių bendradarbiavimas, stažuotės. Tačiau straipsnyje autorius pamini, kad labiausiai ES piliečiams reikia ne ES institucijų pateikiamų naujų strategijų ar politinių gairių, tačiau apčiuopiamo rezultato – jaunimo užimtumo didinimo (Wochowska, 2015).

Kovacheva „Overview of the Implementation of the EU Youth Strategy in the Field of Employment“ aptariama ES jaunimo užimtumo ir verslumo skatinimo strategijos ES valstybėse ir keturios ne ES valstybės: Kroatijoje, Juodkalnijoje, Norvegijoje ir Šveicarijoje. Straipsnyje aprašoma, kad pirmame ES jaunimo strategijos etape (2010-2012 m.) prasidėjo analizuojant jaunimo užimtumo perspektyvas ir baigėsi programomis skatinančiomis jaunimo verslumą. Visose valstybėse labiausiai buvo išplėtos priemonės, kurios skatino kokybiškas stažuotes ir pameistrystės programas, karjeros orientavimo bei konsultavimo paslaugų plėtojimą. Straipsnyje minima, kad kelios šalys net pakeitė darbo kodeksą ir paskatino darbdavius samdyti jaunus žmones, mokėdami jiems paramą (Kovacheva, 2014).

Darbo ir ekonomikos instituto (IZA – nepriklausomas ekonominių tyrimų institutas, atliekantis darbo ekonomikos tyrimus ir teikiantis įrodymais pagrįstas politines konsultacijas darbo rinkos klausimais) tyrimų vyresnysis specialistas, profesorius N. O’Higgins straipsnyje „Youth unemployment“ analizuoja po krizinį laikotarpį ir teigia, kad ilgalaikio nedarbo paplitimas tarp jaunų žmonių padidėjo 35 proc., o tarp suaugusių 13,5 proc., ypač padidėjo ne visą darbo dieną dirbančių jaunuolių skaičius Europoje. Padidėjęs ilgalaikis jaunimo nedarbas gali paskatinti atsirasti prarastų žmonių kartą, kurie visam laikui bus bedarbiai, o pragyvens iš valstybės teikiamų pašalpų (O’Higgins, 2015).

Profesorius N. O’Higgins aprašo, kad 2007 ir 2013 m. ilgalaikio nedarbo paplitimas tarp jaunuolių beveik keturis kartus padidėjo Ispanijoje, tris kartus – Latvijoje ir beveik dvigubai – Airijoje, JAV, JK, nors sumažėjo šešiose ES šalyse, ypač Vokietijoje (apie 30 proc.). Taip pat teigiama, kad ilgalaikis nedarbas yra skirtingai paplitęs tarp skirtingos rasės jaunuolių. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje 2014 m. jaunų (16-24 m.) baltaodžių nedarbo lygis buvo 16 proc., azijiečių – 25 proc., o juodaodžių 32 proc. Didesnis nedarbo lygis taip pat labiau būdingas tarp žemesnio išsilavinimo turinčių jaunuolių. 2013 m. jaunuolių (25-29 m.), kurie turėjo žemesnį nei vidurinį išsilavinimą, nedarbo lygis siekė 29 proc., turinčių vidurinį išsilavinimą – 13 proc., aukštąjį – 11 proc. (O’Higgins, 2015).

Išvados profesorius N. O’Higgins teigia, kad ilgalaikis nedarbas kenkia ji patiriantiems žmonės ir visuomenei, ilgalaikis nedarbas susijęs su prastesniu gyvenimo laikotarpiu, blogesne sveikata, taip pat su negalėjimu savęs reprezentuoti. Pastaroji buvusi ekonominė krizė pablogino jaunimo nedarbą pasaulyje, pagrindinis būdas sumažinti jaunimo nedarbą yra skatinti ekonomikos augimą (O’Higgins, 2015).

J. O’Reilly, W. Eichhorst, A. Gábos, K. Hadjivassiliou, D. Lain, J. Leschke, H. Russell „Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy“ kaip ir profesorius N. O’Higgins teigia, kad

jaunimo nedarbas sumažina visas valstybės pajamas, padidina busimą ilgalaikio nedarbo riziką, padidina neužtikrinto darbo tikimybę ir dėl to pablogėja sveikata bei savijauta. Autoriai teigia, kad jaunimo perėjimas prie ekonominės nepriklausomybės ir pilnametystės tampa vis sunkesniu ir ilgesniu. Ryšiai tarp jaunimo įgūdžių įgijimo, integracijos į darbo rinką ir ekonominės jaunų žmonių nepriklausomybės ateityje taps dar sudėtingesni. Esant sunkumams jaunimui įsidarbinti, jie susidurs su kliūtimis ne tik ieškodami darbo, tačiau norėdami būti ekonomiškai nepriklausomais, turėti nuosavą būstą bei imti kurti šeimą, jiems visa tai taps sudėtingu uždaviniu, o tai atsilieps demografinėi situacijai bei gimstamumo tendencijoms. Šiandien vyraujantis jaunimo nedarbas paliks ilgalaikes pasekmes ne tik demografinėje situacijoje, bet ir valstybių susiskaldyme bei požiūryje į ES vykdomus projektus ir jų iniciatorius (O'Reilly, Eichhorst, Gábos, Hadjivassiliou, Lain, Leschke, ... & Russell, 2015)

G. S. Bruno, E. Marelli, M. Signorelli, M. (2014) „The rise of NEET and youth unemployment in EU regions after the crisis“ straipsnyje analizuojama paskutinės krizės poveikis jaunimui, kuris nesimoko vidurinėje, profesinėje ar aukštojoje mokykloje ir neturi darbo (ang. kl. NEET - not in Education, Employment, or Training). Straipsnyje situacija šalyse buvo analizuojama pagal NUTS 1 regionų suskirstymo lygį, atsižvelgiant į tokį suskirstymą autoriai pastebi, kad geriausia darbo rinkoje 2009-2011 m. sekėsi žemyninėse valstybėse ir į Šiaurės regionuose, blogiausia situacija buvo Pietinėse ir naujosiose ES narėse, o Anglosaksų regionai buvo tarp valstybių, kuriose buvo blogiausių ir geriausių situacija (Bruno, Marelli, & Signorelli, 2014).

W. Eichhorst, H. Hinte, U. Rinne (2013) straipsnyje „Youth Unemployment in Europe: What to do about it?“ analizuoja krizės įtaką jaunimo nedarbui ir pastebi, kad krizė stipriai paveikė jaunimo nedarbą ir jis daugelyje Europos šalių tapo pavojinga grėsme. Neįtikėtina, kad aukštas nedarbo lygis greitai ir lengvai sumažėtų, deja, atvirkščiai, dėl nelanksčių darbo rinkų, ekonominės krizės nuosmukio ir mažų biudžetų, greičiau jaunimo nedarbas taps ilgalaikiu. Tai ypač pavojinga didelei Europos jaunimo dalei, nes jiems kyla pavojus tapti pašaliniais darbo rinkos dalyviais ir socialiai degraduoti. ES turi susitelkti į didesnę jaunimo įtraukimą į darbo rinką, tačiau esant „Jaunimo garantijai“, ES kelia daugiau lūkesčių nei gali įvykdyti – garantuodama užimtumą, mokymąsi ir kvalifikaciją kiekvienam jaunam asmeniui abejotinais būdais sieja išteklius, skatina netinkama jų valdymą ir atitraukia nuo pagrindinių uždavinių. Daugelyje šalių valstybinės įdarbinimo tarnybos turėtų būti labiau orientuotos į klientą. Lanksti darbo rinka gali paskatinti aktyviau ieškoti darbo, laikinos darbo sutarties pratęsimas nėra išeitis iš krizės ar bedarbystės, tačiau perėjimas iš laikinos į

nuolatinę darbo sutartį, užtikrinant papildomą užimtumo garantiją gali prisidėti prie stabilesnio jaunimo užimtumo (Eichhorst, Hinte, & Rinne, 2013).

Autoriai mano, kad negalima pasikliauti darbo vietų kūrimo ar net ankstyvojo išėjimo į pensiją schemomis. Laikinos darbo užmokesčio subsidijos darbdaviams, kurie įdarbina jaunos žmones, turėtų būti pratęstos, nes tikėtina, kad jos turės teigiamos įtakos ateityje. Svarbu ir tai, kad įmonės turėtų bendradarbiauti su švietimo įstaigomis ir derinti, kokie įgūdžiai reikalingi darbo rinkoje. Taip pat svarbu skatinti ir geografinį mobilumą, kad vertingi žmogiškojo kapitalo ištekliai būtų panaudojami ten, kur jų reikia. Laikina vidinė migracija ES mokymo ar darbo tikslais reiktu skatinti, taip gerinant svarbios informacijos prieinamumą, o tai padėtų užkirsti kelią naujai emigracijos bangai į JAV, Kanadą, Australiją ar kitas valstybes. Tokios stiprios šalys kaip Vokietija galėtų įdarbinti kitų šalių jaunimą, kuris ieško darbo, kol nepagerės situaciją jų šalyse. Veiksmingos ES paskatos galėtų bent jau sušvelninti masinio jaunimo nedarbo paradoksą, ypač Pietų Europoje (Eichhorst, Hinte, & Rinne, 2013).

A. Mrozowski, A. Krasowska, M. Karolak (2015). „Stop the Junk Contracts!“ Young Workers and Trade Union Mobilisation against Precarious Employment in Poland“ straipsnyje rašoma, kad 1998 – 2012 m. pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų dalis padidėjo nuo 4,2 proc. iki 27 proc., ir iki 66 proc. tarp jaunesnių nei 24 metų darbuotojų. Vien tik pagal civilinės teisės sutartis dirbančių asmenų Lenkijoje 2010-2012 m. padidėjo daugiau nei du kartus (2010 m. - 546 000, 2012 m. – 1,35 mln.). Civilinės teisės sutartys reiškia, kad darbo sutartims nėra taikomi darbo įstatymai, tai reiškia, kad darbdaviui nereikia mokėti minimalaus darbo užmokesčio, o konkrečių darbo sutarčių atveju – mokėti įmokas į pensijų ir sveikatos draudimo sistemą. Po masinio laikinųjų ir civilinės teisės sutarčių išplėtimo Lenkijoje 2000-ųjų antroje pusėje, profesinės sąjungos pradėjo aktyviai domėtis nestandartiniais užimtumo klausimais telkdamos protestus, pasitelkdamos žiniasklaidą, kuriomis siekė sustabdyti „nepageidaujamų darbo vietų“ (darbo vietų pagal civilines teisės sutartis) plitimą. Tačiau nors profesinės sąjungos siekia, kad į jų veiklą įsitrauktų kuo didesnis jaunimo skaičius, tačiau profsąjungų narių skaičius mažėja, nes tik žmonių bendras susitelkimas gali padaryti teigiamą įtaką šalyje (Mrozowski, Krasowska, & Karolak, 2015).

1. JAUNIMO UŽIMTUMO STRATEGIJA IR NEDARBO LYGIS EUROPOS SAJUNGOS ŠALYSE

Europos Sąjungos įvairiuose projektuose, programose nemažai dėmesio skiriama ir jaunimui, jo užimtumo didinimui bei verslumo skatinimui.

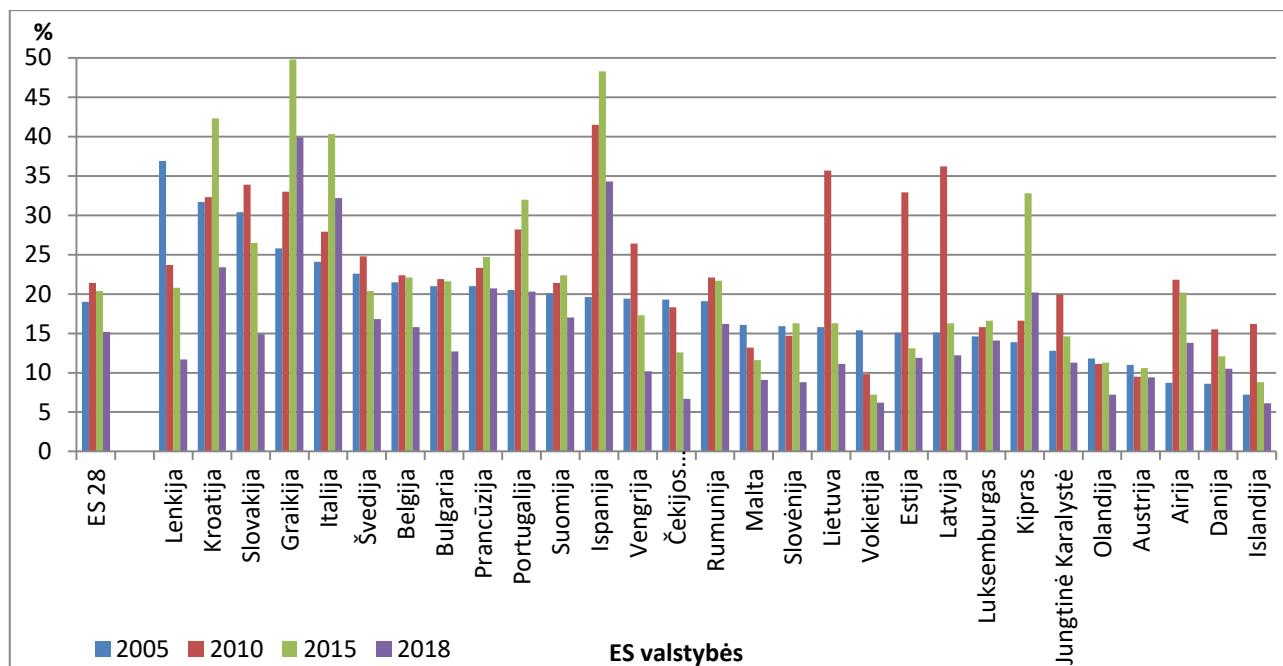
„2014-2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programoje“, 7 prioritetu yra išskirtas, kokybiško užimtumo ir dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas. Šiame prioritate kaip 7.4.1. uždavinys yra „Sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio 15-29 m. amžiaus jaunimo skaičių“. Pagal kitą dokumentą „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“, arčiausiai apie jaunimo nedarbą yra kalbama, 2 prioritate „Veikli ir solidari visuomenė“, kurios bendrasis tikslas yra gerinti gyvenimo kokybę, stiprinti socialinę sanglaudą ir užtikrinti visiems lygias galimybes. Ir nors šis prioritetas nėra orientuotas tik į jaunimo nedarbą, tačiau 2.3. tikslas yra „didinti gyventojų kokybišką užimtumą“, o 2.3.2. uždavinys – „didinti dalyvavimą darbo rinkoje“ yra artimiausias mažinant jaunimo nedarbą.

Apie jaunimo užimtumo didinimą taip pat kalbama ir „2014-2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programoje“ 7 prioriteto, 7.4.1. uždavinyje: „Sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio 15-29 m. amžiaus jaunimo skaičių“. Kadangi aukštas jaunimo nedarbo lygis yra vienas didžiausių iššūkių ES ir Lietuvoje. 2012 m. Lietuvoje 15–29 m. jaunimo nedarbo lygis lyginant su bendru nedarbo lygiu (15–64 m. amžiaus grupėje nedarbo lygis – 13,6 proc.) buvo aukštesnis. 2009–2012 m. didžiausias buvo 15–24 m. amžiaus jaunimo nedarbo lygis (t.y., nedirbančių jaunuolių dalis tarp visų norinčių ir galinčių dirbti 15–24 m. amžiaus asmenų) Lietuvoje buvo vienas aukščiausių ES ir 2012 m. siekė 26,4 proc., arba 32 tūkst. asmenų (ES-27 vidurkis 22,8 proc.). 25–29 m. amžiaus jaunuolių nedarbas buvo mažesnis ir siekė 14,3 proc. 2012 m. niekur nedirbančio, nesimokančio ir praktikos neatliekančio (NEET) 15–29 m. jaunimo dalis (procentas nuo to amžiaus grupės gyventojų) Lietuvoje buvo 13,9 proc. Daugiausia NEET jaunuolių 2012 m. buvo 25–29 m. amžiaus grupėje ir sudarė 20,3 proc., 15–24 m. jaunuoliai – 11,1 proc. 2011 m. *Eurofound* atliktos studijos duomenimis didelė NEET jaunimo dalis brangiai kainuoja ne tik dėl augančio poreikio socialinėms išmokoms bei pašalpoms, bet ir dėl neišnaudojamo darbo jėgos potencialo. NEET jaunimas praranda darbo rinkoje paklausius įgūdžius bei kvalifikaciją.

Taip pat „2014-2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programoje“ 7 prioriteto, 7.4.1. uždavinio reikalingumas pagrindžiamas tuo, kad 2014–2020 m.

programavimo laikotarpiu investicijos į jaunimo užimtumo skatinimą bus vienas iš pagrindinių Lietuvos ir ES prioritetų. Siekiant smarkiai sumažinti jaunimo nedarbo lygį bus įgyvendinamos Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plane numatytos priemonės, pagal kurias visiems nedirbantiems, nesimokantiems ir mokymuose nedalyvaujantiems 15–29 m. amžiaus jaunuoliams per 4 mėn. nuo formalaus išsilavinimo įgijimo ar užsiregistravimo darbo biržoje arba po prisijungimo prie jaunimo garantijų iniciatyvos turės būti pateiktas pasiūlymas dirbti, tęsti studijas, įgyti arba patobulinti profesinę kvalifikaciją, atlikti stažuotę ar dalyvauti mokyme per pameistrystę. Su kiekvienu dalyviu bus dirbama pagal individualų planą, sudarytą atsižvelgus į asmens poreikius ir statusą. Individualus planas apims visas galimas aktyvinimo ir integracijos į darbo rinką veiklas, kuriomis siekiama, kad jaunas asmuo dirbtų, mokytųsi, atliktų stažuotę ar dalyvautų mokyme per pameistrystę. Jaunimo garantija palengvins jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką bei leis įgyti darbo rinkoje paklausių įgūdžių. Bus teikiamos ankstyvos intervencijos, aktyvinimo bei integracijos į darbo rinką paslaugos, siekiant paskatinti NEET jaunimo ugdymą, socializaciją ir įdarbinimą.

Kaip teigiama Europos Komisijos internetiniame puslapyje, Jaunimo garantijų iniciatyvą įgyvendinant visoje ES, pagerėjau daugybės Europos jaunuolių gyvenimas. Nuo 2014 m. kasmet daugiau nei 5 milijonai jaunuolių užsiregistruoja dalyvauti šioje programoje. Nuo Jaunimo garantijų iniciatyvos pradžios darbo, tolesnio mokymosi, stažuotės arba pameistrystės pasiūlymais kasmet pasinaudojo daugiau nei 3,5 mln. jaunuolių. Pagal Jaunimo užimtumo iniciatyvą tiesioginė parama suteikta daugiau kaip 2,4 mln. ES jaunuolių. Pasak Europos Komisijos pateiktos informacijos, nuo 2014 m. šios iniciatyvos pradžios jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai gerokai pagerėjo. Šiuo metu ES jaunų bedarbių yra 2,3 mln. mažiau, o nedirbančių ir nesimokančių jaunuolių – 1,8 mln. mažiau. Jaunimo nedarbas 2013m. buvo pasiekęs aukščiausią lygį – 24 proc., o 2019 m. sumažėjo iki 14 proc. Nedirbančių ir nesimokančių 15 – 24 m. asmenų dalis, 2012 m. buvo 13,2 proc., o 2018 m. sumažėjo iki 10,3 proc.



1.1 pav. 20-29 metų amžiaus jaunimo nedarbo lygis ES šalyse 2005-2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenys, 2019 m.

Pagal (1.1. pav.) pateiktus duomenis, matome, kad ES jaunimo nedarbo lygis per tiriamą laikotarpį mažiausias buvo 2018 metais, tada jaunimo nedarbas siekė 15,2 proc. Didžiausias nedarbo lygio vidurkis 28 ES valstybėse buvo 2010 metais – 21,4 proc., tam įtakos galėjo turėti pasaulinė ekonominė krizė vykusį 2008 metais, nes krizės laikotarpiu buvo atleidžiami darbuotojai, mažinamas darbo užmokestis.

Žvelgiant į tolimesnių metų laikotarpį, 2015 m. labai išsiskiria Graikija, kurioje jaunimo nedarbas nuo 2010 m. išaugo 16,8 proc., Kipras – 16,2 proc., Italija -12,4 proc. bei Kroatija – 10 proc. Baltijos valstybėse jaunimo nedarbo skaičius sumažėjo daugiausiai palyginus su kitomis valstybėmis. Lietuvoje, Latvijoje bei Estijoje jaunimo nedarbas 2010-2015 m. laikotarpyje sumažėjo virš 19 proc. ir beveik tapo toks pat, koks buvo ir prieš pasaulinę krizę, o Estijoje netgi dar 2 proc. sumažėjo.

Imant visą analizuojamą laikotarpį pastebime, kad 2015-2018 m. laikotarpiu visose ES28 valstybėse jaunimo nedarbas sumažėjo, keliose valstybėse jis sumažėjo gana daug, t.y. Kroatijoje -18,9 proc., Kipre – 12,6 proc., Portugalijoje - 11,7 proc. ir Slovakijoje 11,6 proc. Mažiausiai sumažėjo Vokietijoje, vos 1 proc. Apžvelgiant visą 2005-2018 m. laikotarpio jaunimo nedarbo pokytį valstybėse, pastebime, kad daugumoje valstybių jaunimo nedarbo lygis mažėja, tačiau čia labiausiai išryškėja Lenkija, kurioje jaunimo nedarbas per 13 metų sumažėjo 25,2 proc., Slovakija – 15,5 proc. ir Čekijos Respublika – 12,6 proc. Graikijoje ir Ispanijoje jaunimo nedarbas išaugo daugiau nei 14 proc. ir nors šiose valstybėse po kriziniais

metais (2010 m.) jaunimo nedarbas nebuvo išaugęs daugiausiai, tačiau šios valstybės dar 2018 m. neatstatė savo jaunimo nedarbo lygio iki buvusio prieš kriziniu laikotarpiu. Ir nors Lenkija pagal jaunimo nedarbą 2005 metais buvo pirmoje vietoje, tačiau ji sumažino nedarbo lygį gana nemažai ir 2018 m. buvo jau 18 vietoje, kai pirmose vietoje atsirado Graikija, Ispanija bei Italija, kur jaunimo nedarbo lygis siekė daugiau nei 30 proc.

Po įvykusios pasaulinės ekonominės krizės jaunimo nedarbas padidėjo daugelyje ES valstybių, tačiau 7 valstybėse jaunimo nedarbas sumažėjo, o kitose valstybėse nedarbo padidėjimas pokriziniais metais pasiskirstė gana netolygiai. Visas ES valstybes, pagal jaunimo nedarbo pokytį įvykusį 2005-2010 m., galima suskirstyti į 6 grupes (1.1. lentelė).

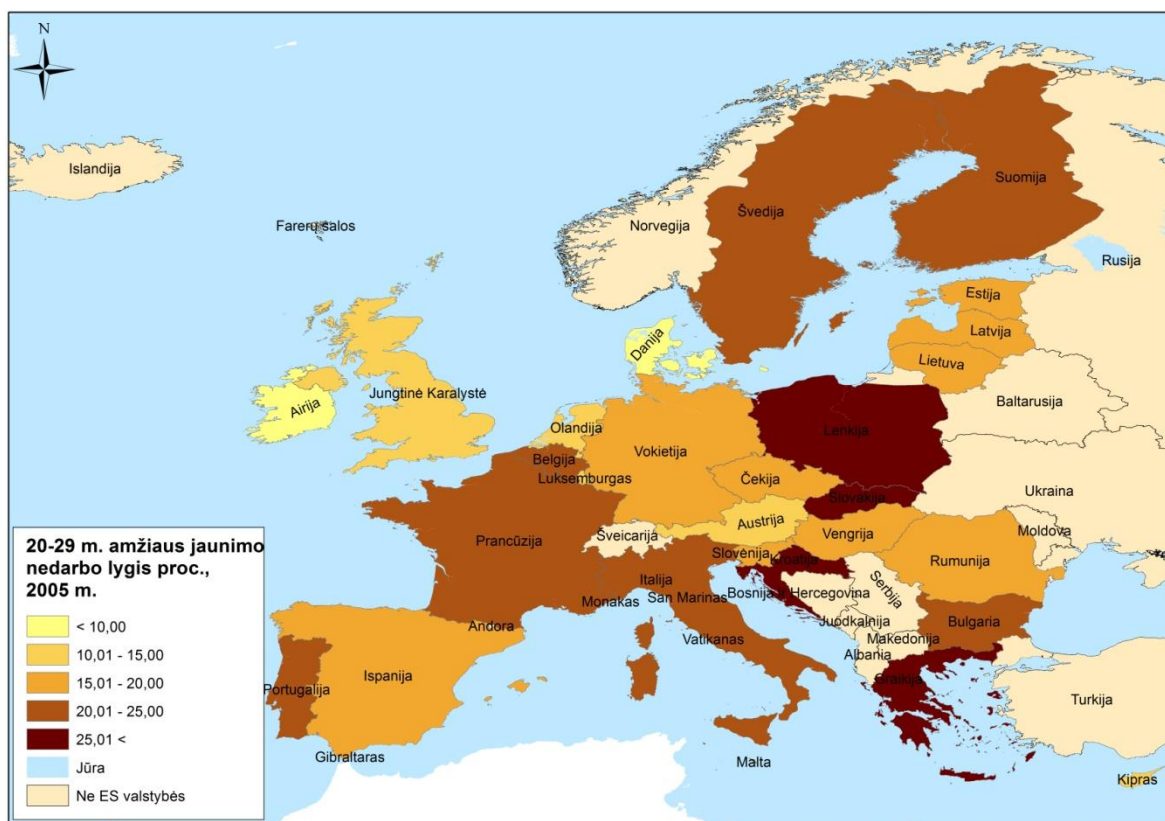
1.1. lentelė. Jaunimo nedarbo pokytis ES 28 valstybėse 2005-2010 metais, proc.

Nr.	Teigiamas	Neigiamas				
		< 5,0	5,1 – 10,0	10,1 – 15,0	15,1 – 20,0	20,1 <
1.	Lenkija	Kroatija	Graikija	Airija	Lietuva	Ispanija
2.	Čekijos Respublika	Slovakija	Portugalija		Estija	Latvija
3.	Malta	Italija	Vengrija			
4.	Slovėnija	Švedija	JK			
5.	Vokietija	Belgija	Danija			
6.	Olandija	Bulgarija	Islandija			
7.	Austrija	Prancūzija				
8.		Suomija				
9.		Rumunija				
10.		Liuksemburgas				
11.		Kipras				

Šaltinis: Eurostato duomenys, 2019 m.

Pagal pateiktą lentelę, galima daryti išvadas, kuriose ES valstybėse įvykusi krizė turėjo didžiausią neigiamą įtaką. Labiausiai jaunimo nedarbas pokriziniu laikotarpiu padidėjo Ispanijoje bei Latvijoje, likusiose dviejose Baltijos valstybėse, jaunimo nedarbo padidėjimas buvo šiek tiek mažesnis už minėtas anksčiau. Netgi mūsų emigrantų pamėgtoje Jungtinėje Karalystėje jaunimo nedarbas po krizės padidėjo ne taip ir mažai, apie 7 proc. Tačiau tai yra tik oficialus skaičius, ten gyvenančių ir registruotų jaunų žmonių, tačiau žinant, kad ten yra nemažas imigrantų skaičius, kurie nėra registruoti (taip pat ir lietuviai, nes iki 2010 m. daugelis lietuvių nebuvo oficialiai emigravę, kol nebuvo priimtas Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, kad nuolatiniai šalies gyventojai privalo mokėti privalomąjį sveikatos draudimą, o tam priklausė ir emigrantai nedeklaravę emigracijos) galimas variantas, kad jaunimo nedarbo lygis buvo kur kas didesnis nei nurodoma oficialiai.

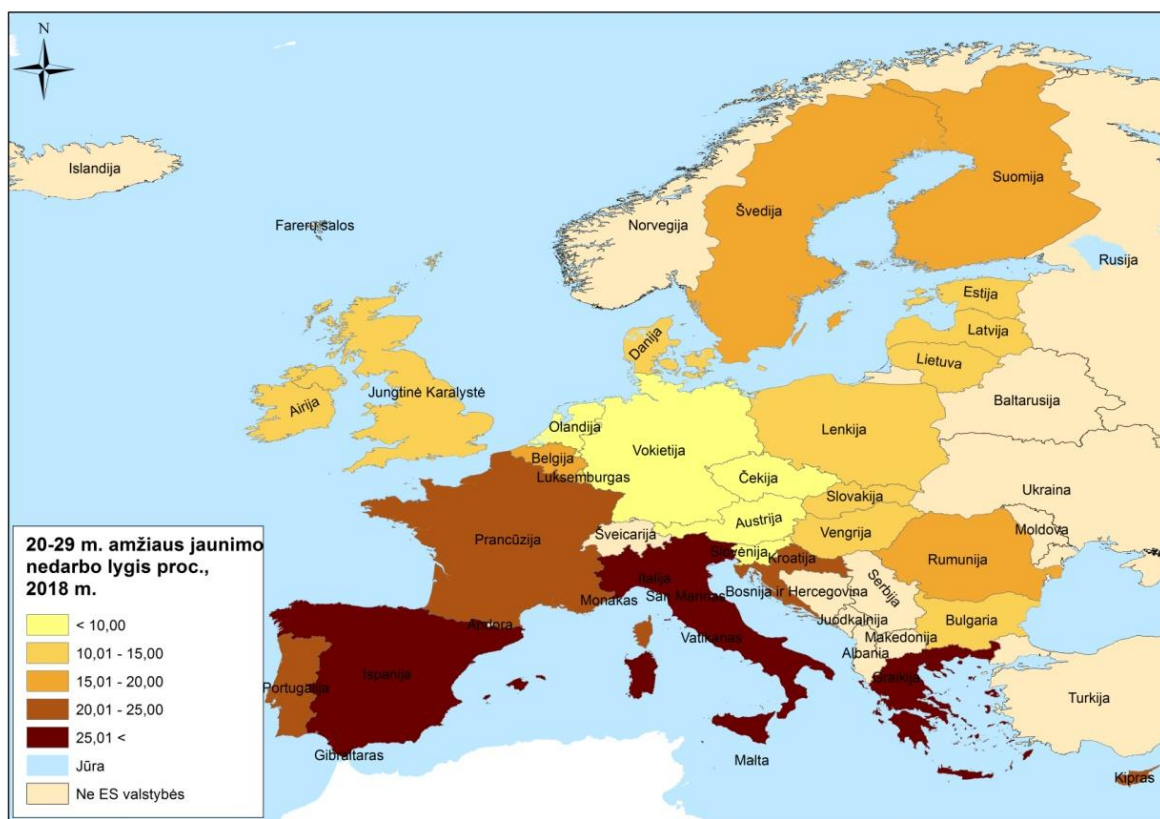
Įdomu tai, kad Lenkijoje pokriziniu laikotarpiu jaunimo nedarbas sumažėjo daugiau 13 proc., vadinasi Lenkijos ekonomikai krizė nepadarė tokios didelės įtakos kaip kitoms valstybėms.



1.2. pav. 20-29 metų jaunimo nedarbo lygis 2005 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenys, 2019 m.

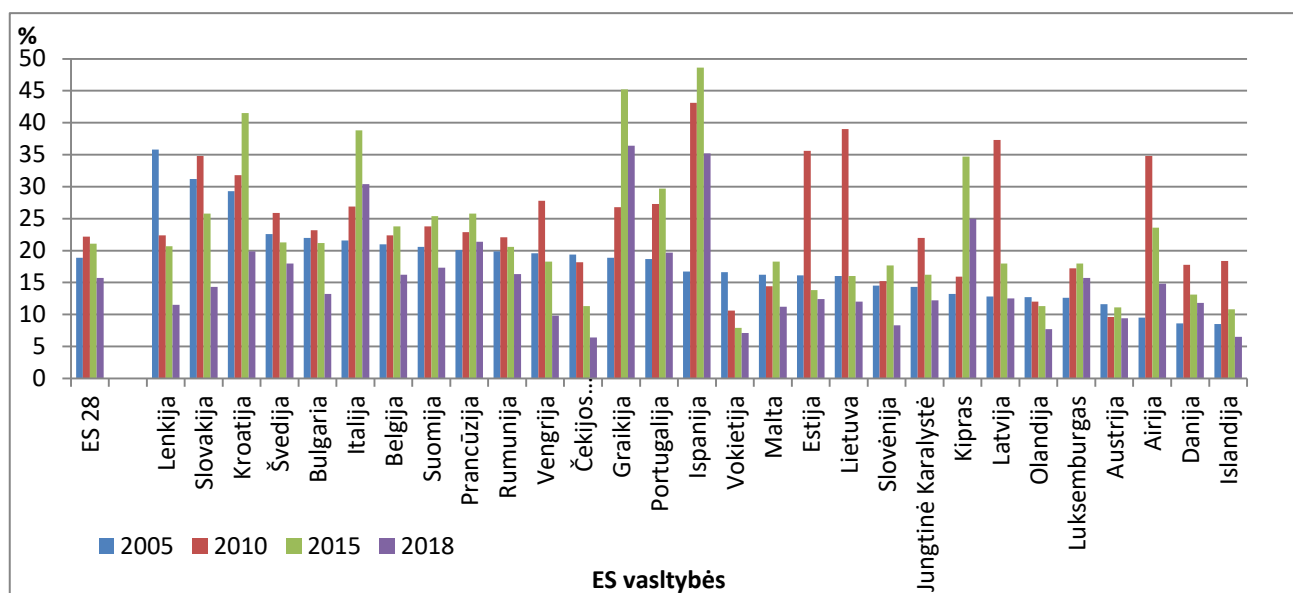
Pažvelgus į pateiktą žemėlapi (1.2.pav.) galime pastebėti tam tikro panašaus jaunimo nedarbo lygio pasiskirstymą valstybių grupėse. Pavyzdžiui, Baltijos valstybėse jaunimo nedarbo lygis siekia nuo 15,01 iki 20,00 proc., Šiaurinėse valstybėse (Švedijoje bei Suomijoje) 2005 m. jaunimo nedarbo lygis buvo 20,01-25,00 proc., taip pat galima pastebėti, kad nuo Rumunijos šiaurės vakarų kryptimi iki pačios Vokietijos valstybės patenka į tokį patį jaunimo nedarbo lygio pakopą kaip ir Baltijos valstybės.



1.3. pav. 20-29 m. jaunimo nedarbo lygis 2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenys, 2019 m.

Palyginus ankstesnį žemėlapi (1.3. pav.) ir 2018 m. jaunimo nedarbo lygio situaciją ES valstybėse (1.3. pav.) galima pastebėti, kad situacija kai kuriose valstybėse gerokai pasikeitė. Baltijos valstybės su Lenkija ir jos pietuose esančia Slovakija bei Vengrija patenka į vieną arealą, nes jose jaunimo nedarbo lygis yra nuo 10,01 iki 15,00 proc. Vokietija, Čekija bei Austrija sudaro atskira teritoriją, kurioje jaunimo nedarbo lygis yra mažesnis nei 10,00 proc. Jaunimo nedarbo lygio situacija nuo 2005 m. nepakito tik Graikijoje, ten 2018 m. 20-29 m. jaunimo nedarbo lygis siekė daugiau nei 25,01 proc. lygiai taip pat, kaip ir 2005 m.



1.4. pav. Jaunų vyrų 20-29 metų nedarbo lygis 2005 – 2018 m., proc.

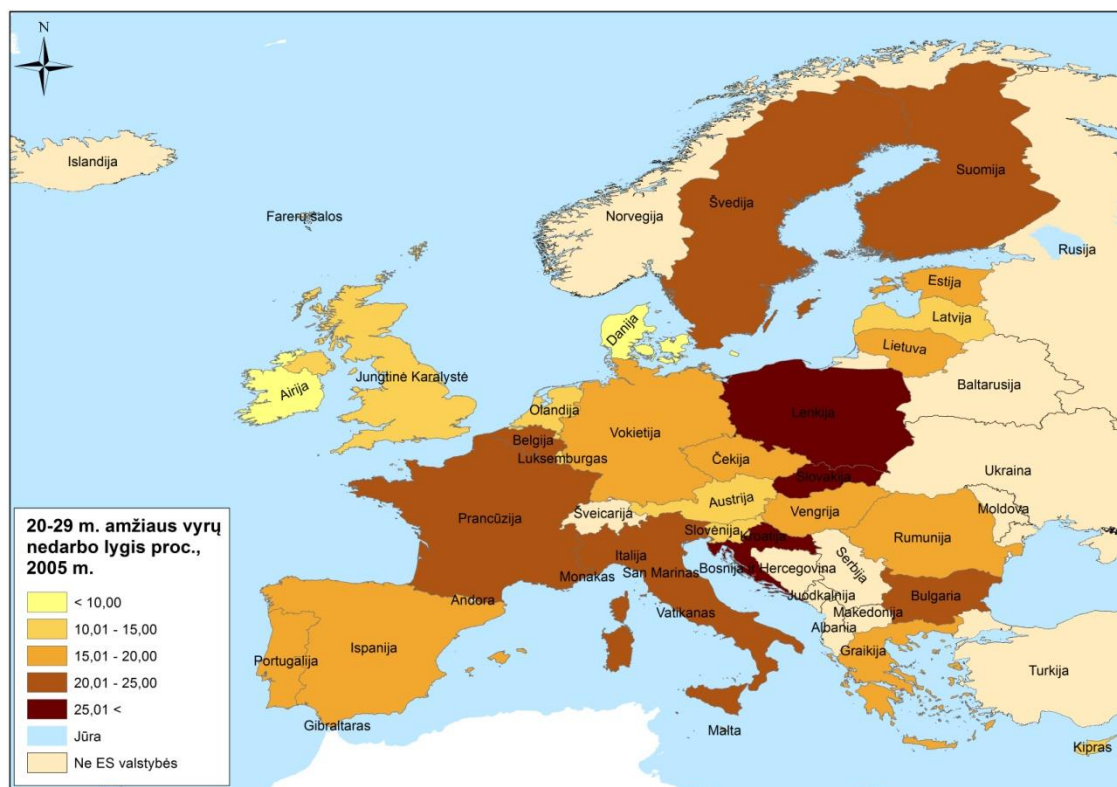
Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

Pagal jaunų vyrų bedarbių dalį procentais situacija nelabai skiriasi nuo bendros bedarbių dalies valstybėse. Čia vėl pirmame trejetuke vyrauja Lenkija, Slovakija bei Kroatija, o paskutinės lieka Danija bei Islandija, pagal 2005 m. jaunų vyrų bedarbių dalį.

2005 – 2010 metų laikotarpiu labiausiai jaunų vyrų nedarbas padidėjo Ispanijoje – 26,4 proc., Airijoje – 25,3 proc., Baltijos valstybėse (Latvijoje – 24,5 proc., Lietuvoje – 23 proc., Estijoje – 19,5 proc.), o sumažėjo labiausiai Lenkijoje – 13,4 proc.

Sekančiu metų laikotarpiu jaunų vyrų nedarbas labiausiai sumažėjo Baltijos valstybėse (Lietuvoje – 23 proc., Estijoje – 21,8 proc., Latvijoje – 19,3 proc.). Estijoje po 2015 m. jaunų bedarbių dalis buvo net mažesnė negu prieš krizinių laikotarpiu, o Lietuvoje vyrų nedarbas buvo toks pat kaip ir prieš krizinių laikotarpiu. Tarp šalių, kuriose jaunų vyrų dalis padidėjo labiausiai rikiuojasi Kipras bei Graikija, šiose šalyse šis rodiklis buvo didesnis nei 18 proc.

Per paskutinį analizuojamą laikotarpį (2015-2018 m.) visose ES šalyse jaunų vyrų bedarbių dalis mažėjo. O žvelgiant į visą analizuojamą laikotarpį išsiskiria Ispanija, Graikija bei Kipras, kur jaunuolių nedarbo dalis išaugo virš 10 proc. (atitinkamai 18,5 proc., 17,5 proc. ir 11,8 proc.), o kitoje pusėje rikiuojasi Lenkija ir Slovakija, kur jaunimo bedarbių dalis sumažėjo 24,3 ir 16,9 proc.

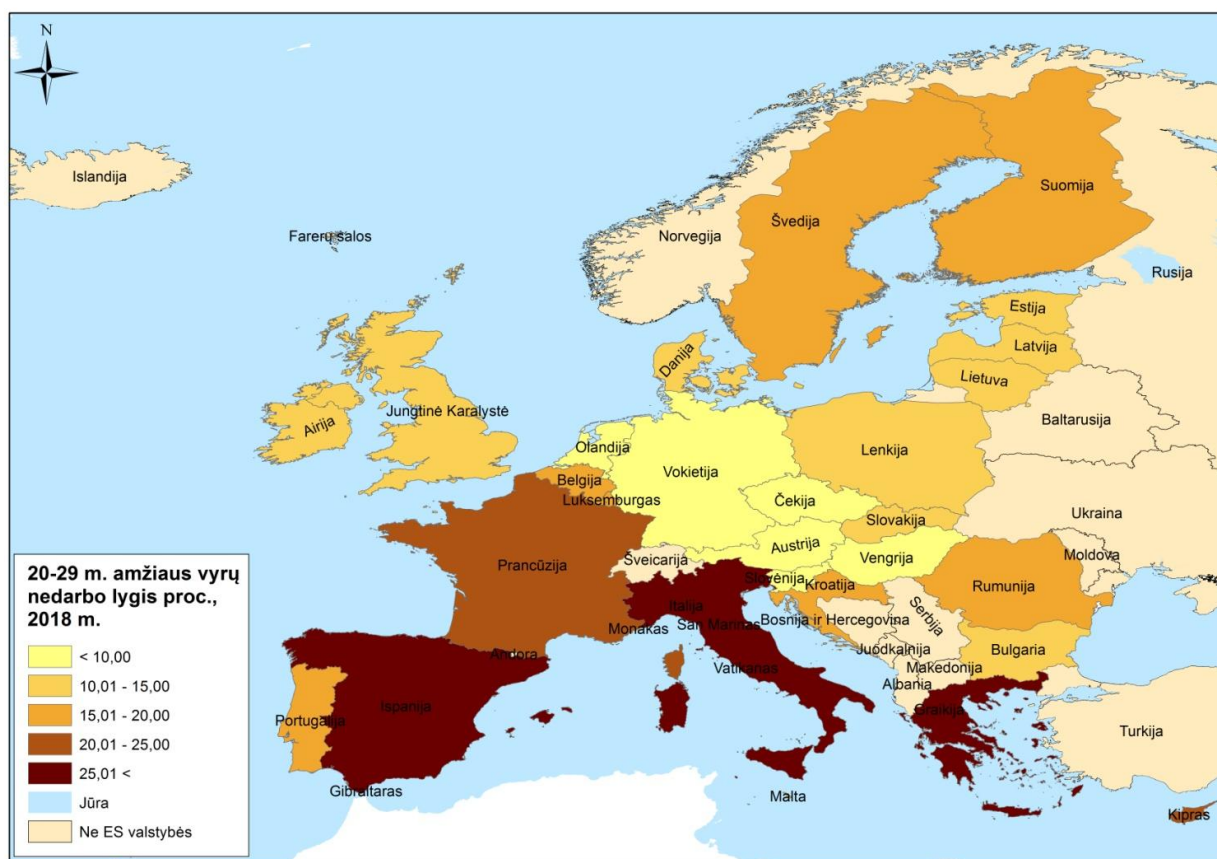


1.5. pav. Jaunų vyrų 20-29 metų nedarbo lygis 2005 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

Palyginus jaunų moterų (1.5. pav.) ir jaunų vyrų nedarbo lygį 2005 m. išsiskiria kelios valstybės. Suomijoje, Estijoje, Bulgarijoje, Slovėnijoje ir Vokietijoje jaunų vyrų nedarbo lygis yra didesnis nei moterų. Tačiau Latvijoje, Graikijoje, Ispanijoje ir Portugalijoje jaunų vyrų nedarbo lygis yra viena pakopa žemesnis nei moterų.

Lyginant jaunų vyrų nedarbo lygį su bendru 2005 m. jaunimo nedarbo lygiu pastebime, kad išsiskiria tik Latvija, Graikija, kuriose vyrų nedarbo lygis yra žemesnis nei bendras nedarbo lygis bei Portugalija, tik joje vyrų nedarbo lygis yra aukštesnis nei bendras jaunimo nedarbo lygis.



1.6. pav. Jaunų vyrų 20-29 metų nedarbo lygis 2018 m., proc.

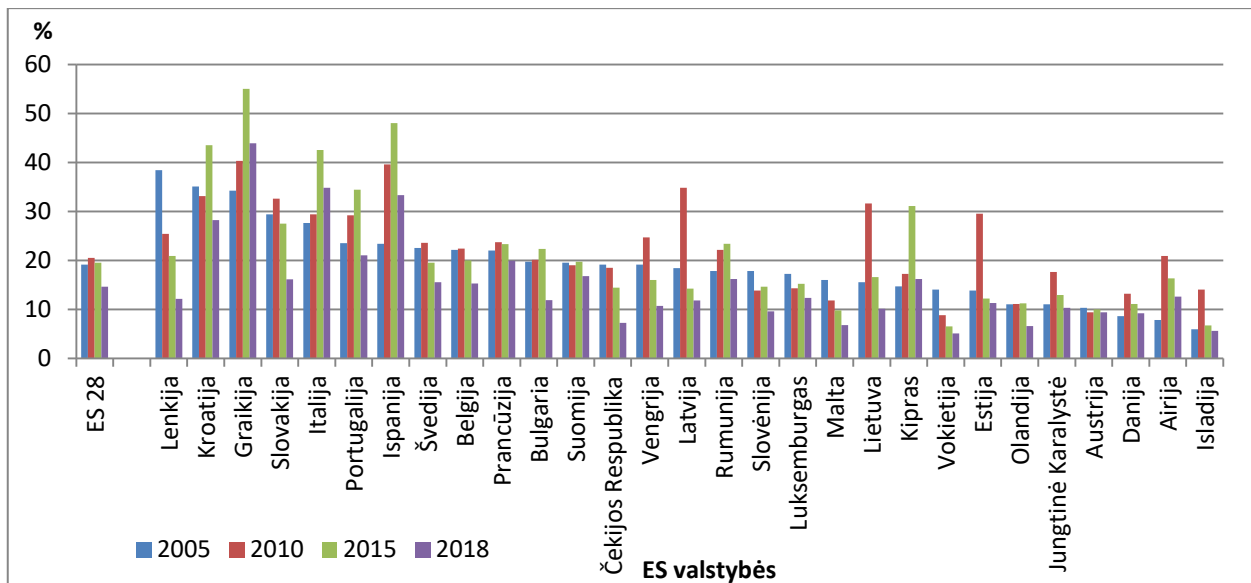
Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

2018 m. jaunų vyrų nedarbo lygio pasiskirstymas ES (1.6. pav.) išskiria kelias teritorijas. Pirmoji jų, tai Estija, Latvija, Lietuva, Lenkija ir Slovakija, šiose visose valstybėse jaunų vyrų nedarbo lygis siekia nuo 10,01 iki 15,00 proc. Kita išsiskirianti teritorija, tai Olandija, Vokietija, Čekija, Austrija, Slovėnija bei Vengrija, šiose valstybėse jaunimo nedarbo lygis yra žemesnis nei 10,00 proc.

Lyginant 2018 m. jaunų vyrų nedarbo lygio pasiskirstymą su 2005 m., matome nemažai pasikeitimų, nes visose valstybėse, išskyrus Graikiją ir Airiją, jaunimo nedarbo lygis sumažėjo. Tuo atveju, Graikijoje situacija išliko labai panaši, o Airijoje jaunų vyrų nedarbo lygis padidėjo.

Lyginant jaunų vyrų 2018 m. nedarbo lygį su jaunų moterų 2018 m. nedarbo lygių išsiskiria tik kelios valstybės. Kroatijoje, Danijoje ir Portugalijoje jaunų vyrų nedarbo lygis mažesnis nei moterų, o Prancūzijoje – didesnis.

Lyginant vyrų 2018 m. nedarbo lygį su bendru 2018 m. jaunimo nedarbo lygiu situacija taip pat skiriasi tik keliose valstybėse. Vengrijoje, Kroatijoje ir Portugalijoje jaunų vyrų nedarbo lygis yra šiek tiek mažesnis nei bendras jaunimo nedarbo lygis.



1.7. pav. Jaunų moterų 20-29 metų nedarbo lygis 2005-2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

Žvelgiant į jaunų moterų nedarbo lygį ES valstybėse taip kaip ir ankstesnėse diagramose pirmoje vietoje atsiduria Lenkija, joje 2005 m. jaunų moterų nedarbo lygis buvo didžiausias tarp ES valstybių. Tačiau įdomu tai, kad Kroatija šitoje diagramoje (1.7. pav.) yra antroje vietoje, nors ankstesnėje diagramoje kurioje nurodytas jaunų vyrų nedarbo lygis ši valstybė tik 13 vietoje. Visumoje galima išvelti, kad jaunų moterų nedarbo lygis yra nežymiai, bet šiek tiek mažesnis nei jaunų vyrų nedarbo lygis ES valstybėse.

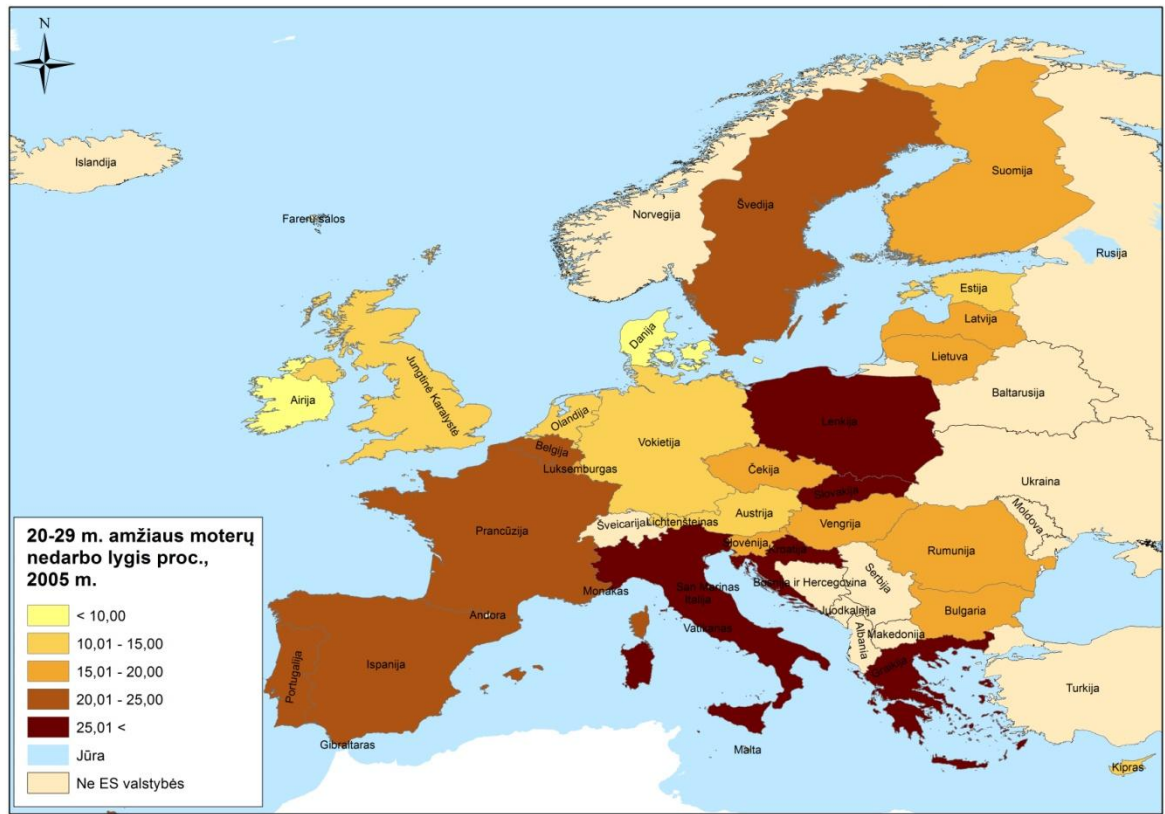
2005 – 2010 metų laikotarpiu labiausiai jaunų moterų nedarbo lygis padidėjo Latvijoje – 16,4 proc., Ispanijoje – 16,2 proc. bei Lietuvoje – 16,1 proc. Labiausiai sumažėjo kaip ir ankstesnėse išvalgose Lenkijoje ir Vokietijoje.

Sekančiu metų laikotarpiu jaunų moterų nedarbas labiausiai sumažėjo Baltijos valstybėse, tik čia skaičiai šiek tiek mažesni nei tarp vyrų (Latvijoje – 20,6 proc., Estijoje – 17,3 proc., Lietuvoje – 15 proc., Estijoje). Estijoje bei Latvijoje po 2015 m. jaunų bedarbių dalis buvo net mažesnė negu prieš krizinių laikotarpiu. Tarp šalių, kurioje jaunų moterų dalis padidėjo labiausiai rikiuojasi Graikija, Kipras bei Italija.

Per paskutinį analizuojamą laikotarpį (2015-2018 m.)visose ES šalyse moterų kaip ir vyrų nedarbo lygis, nors kai kur labai ir nedaug, tačiau ji mažėjo. O žvelgiant į visą analizuojamą laikotarpį išsiskiria Ispanija, Graikija, kur jaunų moterų nedarbo dalis išaugo apie 10 proc., o kitoje pusėje rikiuojasi Lenkija ir Slovakija, kur moterų bedarbių dalis sumažėjo 26,3 ir 13,3 proc.

Per paskutinį analizuojamą laikotarpį (2015-2018 m.)visose ES šalyse moterų kaip ir vyrų nedarbo lygis, nors kai kur labai ir nedaug, tačiau ji mažėjo. O žvelgiant į visą

analizuojamą laikotarpį išsiskiria Ispanija, Graikija, kur jaunų moterų nedarbo dalis išaugo apie 10 proc., o kitoje pusėje rikiuojasi Lenkija ir Slovakija, kur sumažėjo.

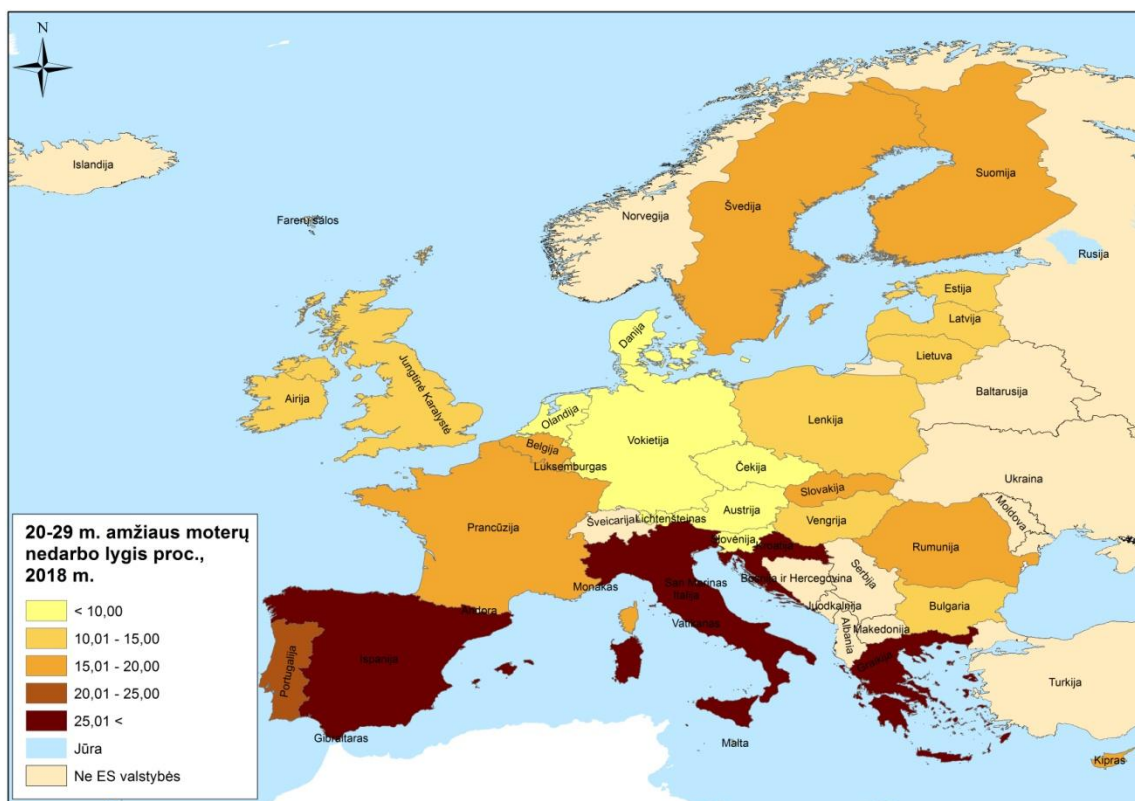


1.8. pav. Jaunų moterų 20-29 metų nedarbo lygis 2005 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

Palyginus 2005 metų bendrą jaunimo nedarbo lygį ES valstybėse ir jaunų moterų nedarbo lygį 2005 m., galima pastebėti, kad moterų nedarbo lygis mažesnis Estijoje, Suomijoje, Bulgarijoje ir Vokietijoje. Tačiau jaunų moterų nedarbo lygis yra didesnis Italijoje bei Ispanijoje nei bendras jaunimo nedarbo lygis.

Čia labiausiai išsiskiria pietvakariuose susidaranti teritorija, į kurią patenka Belgija, Prancūzija, Ispanija bei Portugalija, nes visose valstybėse jaunų moterų nedarbo lygis yra tarp 20,01 ir 25,00 proc.

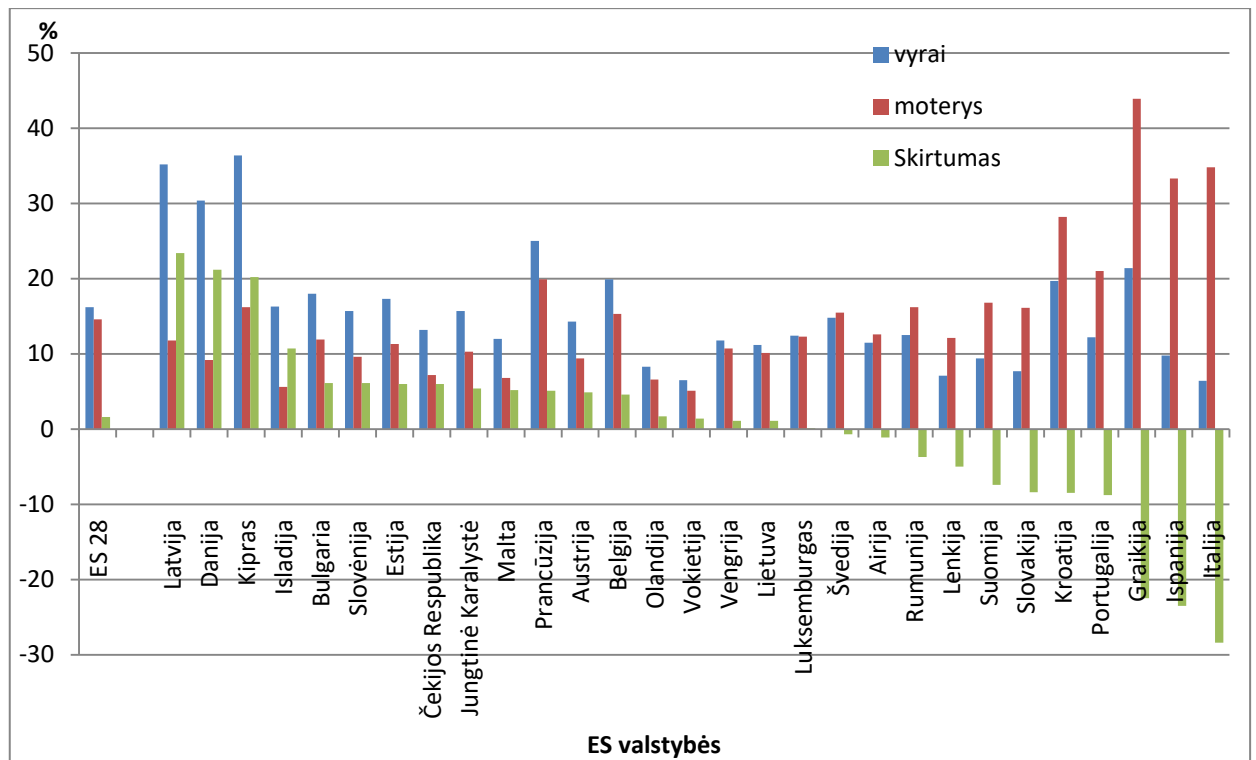


1.9. pav. Jaunų moterų 20-29 metų nedarbo lygis 2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

2018 m. jaunų moterų nedarbo lygį palyginus su bendru jaunimo nedarbo lygiu išsiskiria tik keliatas valstybių. Slovakijoje ir Kroatijoje jaunų moterų nedarbo lygis yra viena pakopa didesnis nei bendras jaunimo nedarbo lygis, o Danijoje ir Prancūzijoje atvirkščiai – žemesnis.

Palyginus moterų nedarbo lygio pasiskirstymą 2005 ir 2018 m. jaunų moterų nedarbo lygis panašus išliko tik Suomijoje, Estijoje, Rumunijoje, Kroatijoje, Graikijoje, Italijoje, Danijoje, JK ir Portugalijoje. Kitose valstybėse išskyrus Ispaniją, jaunų moterų nedarbo lygis sumažėjo.

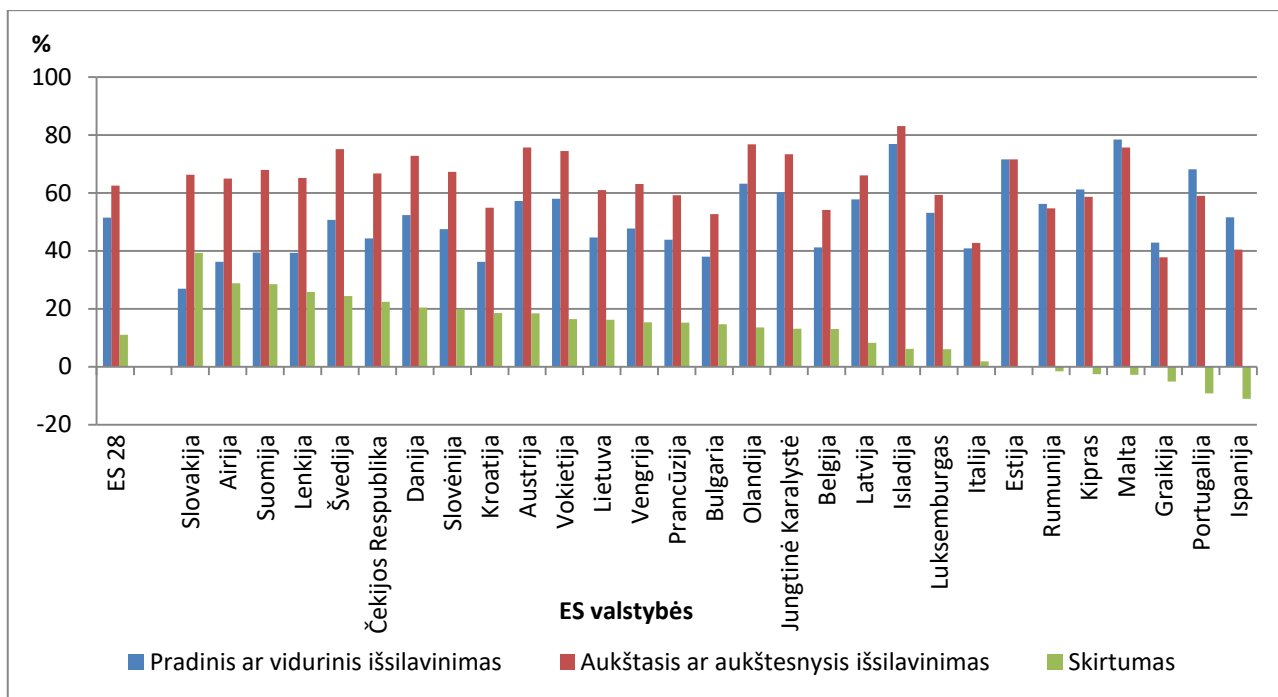


1.10. pav. 20-29 metų jaunų vyrų ir moterų nedarbo lygio skirtumas 2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

Analizuojant jaunų vyrų ir moterų nedarbo lygį, valstybės susiskirsto į dvi dalis, vienoje jų didesnis vyrų nedarbas (18 valstybių), kitose jų – moterų nedarbas (11 valstybių).

Latvijoje moterų nedarbo lygis yra mažesnis daugiau nei 20 proc. negu vyrų, tačiau Italijoje situacija kitokia, ten daugiau nei 28 proc. vyrų dirba daugiau nei moterų. Pažvelgus į diagramą (1.10 pav.) pastebime, kad Graikijoje, Ispanijoje ir Italijoje su nedarbo problema labiausiai susiduria jaunos moterys, o Latvijoje, Danijoje bei Kipre – jauni vyrai. Likusiose ES valstybėse skirtumas tarp vyrų ir moterų nedarbo lygio nėra labai didelis, abi lytis susiduria su tokiomis problemomis.



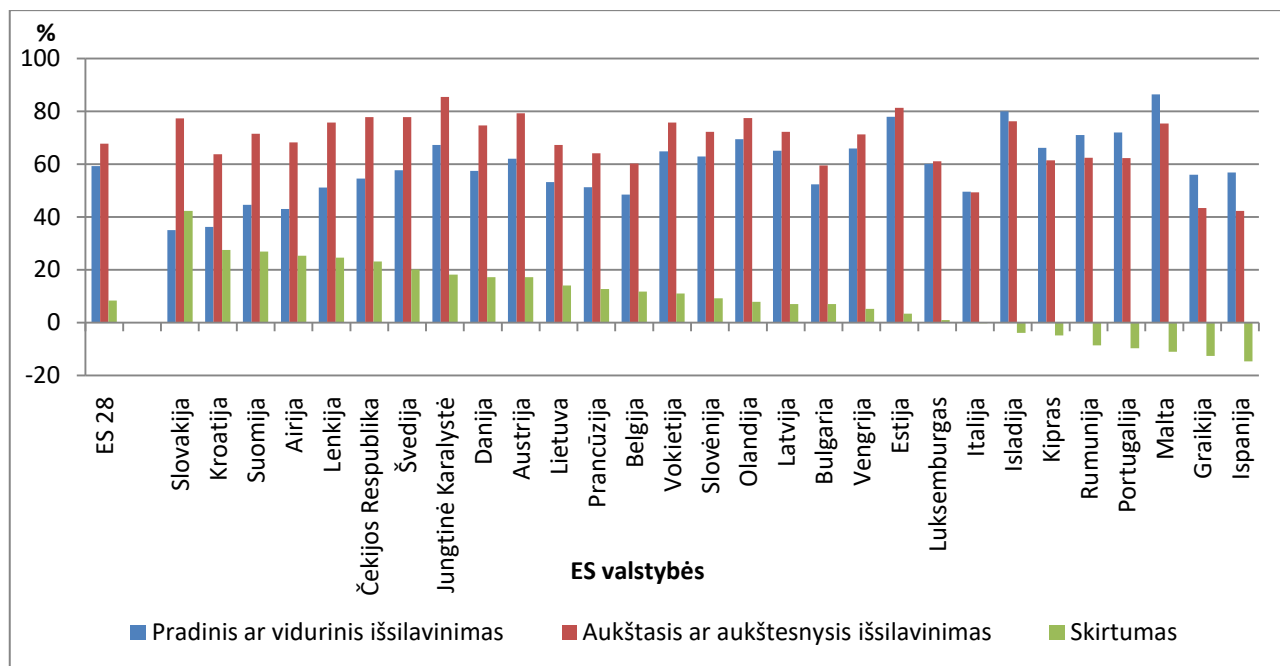
1.11. pav. 20-29 metų jaunimo turinčio pradinį ar vidurinį išsilavinimą ir aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą užimtumas 2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

Pagal pateiktus Eurostato duomenis (1.11. pav.), matome, kad daugelyje ES valstybių dirbantys turi aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą. Visose ES valstybėse vidutiniškai 11,1 proc. daugiau dirbančių yra turinčių aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą. Slovakijoje daugiausia dirbančių turi aukštąjį išsilavinimą ir tik 27 proc. dirbančių turi pradinį ar vidurinį išsilavinimą, vadinasi žmonės, kurie nėra baigę aukštosios mokyklos, įsidarbinimo galimybės šioje šalyje sumažėja apie 40 proc. Ispanijoje atvirkščiai, ten daugiausia dirbančių yra baigę tik pradinę ar vidurinę mokyklą, ir tokių žmonių dirbančių darbo rinkoje yra daugiau nei 10 proc. daugiau nei tų, kurie baigę aukštąją mokyklą.

Baltijos valstybėse situacija gana skirtinga, Lietuvoje daugiausia dirbančių turi aukštąjį išsilavinimą, tokių žmonių mūsų darbo rinkoje dirba daugiau nei 16 proc., Latvijoje šiek tiek mažiau – 8,3 proc., tačiau Estijoje pagal 2018 m. darbo rinkoje įsidarbinimo galimybės vienodos tiek turintiems aukštąjį tiek turintiems tik pradinį ar vidurinį išsilavinimą.

Kokie žmonės vyrauja darbo rinkoje įtakos turi tai, kokia šalies ekonominė situacija yra, kokia pramonė, paslaugomis ar moksliniais pasiekimais garsėja šalis. Tokios šalys kaip Rumunija, Kipras, Malta, Graikija, Portugalija ar Ispanija yra šalys, kurios nepasižymi dideliu pramonės vystymusi, dideliais moksliniais išradimais ar pasiekimais. Šiose šalyse yra labiau plėtojamas žemės ūkis arba turizmo sektorius, o tai yra sritys, kurios nereikalauja aukšto išsilavinimo, jose tiesiog reikia daug dirbti.

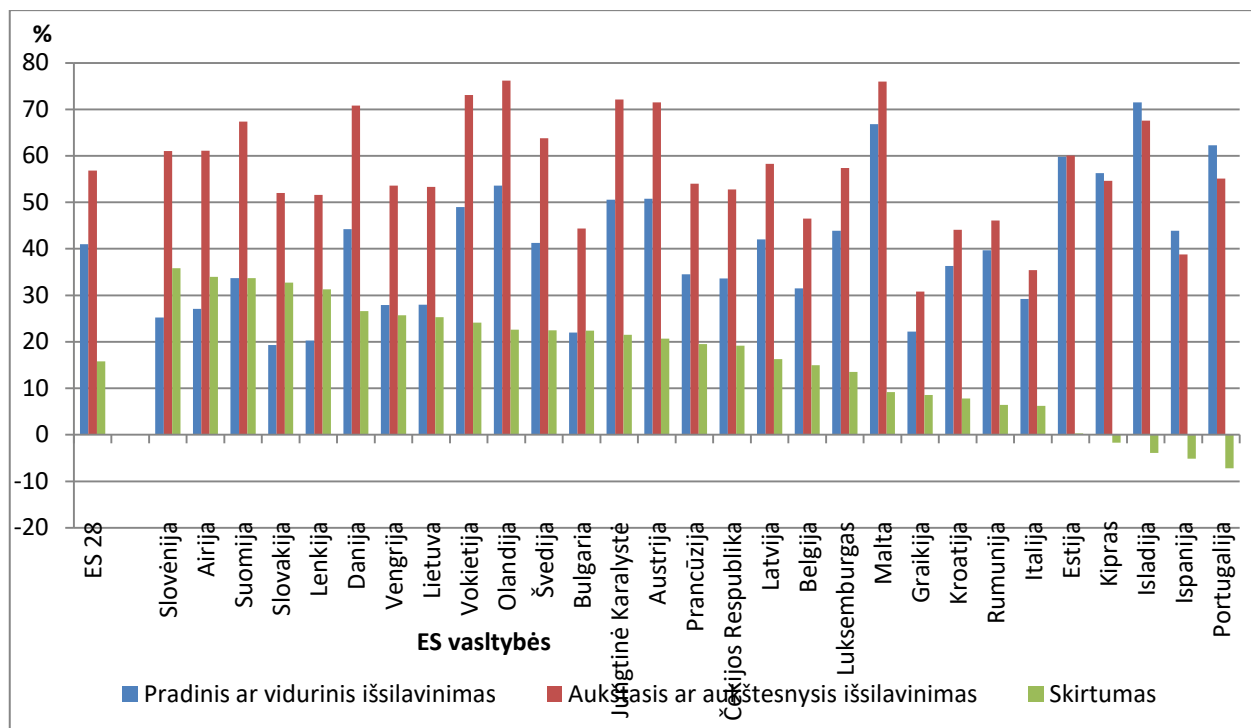


1.12. pav. 20-29 metų vyrų turinčio pradinį ar vidurinį išsilavinimą ir aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą užimtumas 2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

Žvelgiant kaip pasiskirsto vyrų užimtumas, turint skirtingą išsilavinimą, didelių skirtumų nesimato nuo ankstesnės diagramos. Slovakijoje, kaip ir ankščiau yra didžiausias skirtumas tarp dirbančių, kurie turi pradinį ir aukštąjį išsilavinimą. Ispanijoje vyrai, kurie dirba, daugiausia turi pradinį ar vidurinį išsilavinimą, o daugiau nei 14 proc. mažiau dirbančių turi aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą. Skirtumas Ispanijoje tarp skirtingą išsilavinimą dirbančių vyrų yra didesnis negu bendras lyčių skirtumas.

Baltijos šalyse daugiausia dirbančių turi aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą: Lietuvoje 14,1 proc. daugiau dirbančių vyrų turi aukštąjį išsilavinimą nei pradinį ar vidurinį, Latvijoje – 7,1 proc., Estijoje – 3,4 proc.



1.13. pav. 20-29 metų moterų turinčio pradinį ar vidurinį išsilavinimą ir aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą užimtumas 2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostato duomenimis, 2019 m.

Dirbančių moterų pasiskirstymo tendencijos tarp turimo išsilavinimo yra panašios. Slovakijoje šiek tiek mažesnis yra skirtumas tarp moterų turinčių aukštąjį ir vidurinį išsilavinimą, negu vyrų (vyrų – 42,3 proc., moterų – 35,8 proc.). Ankstesnėje diagramoje (1.13. pav.) Kroatija buvo antroje vietoje, šioje šalyje buvo vienas iš didžiausių skirtumų tarp dirbančių, kurie turi aukštąjį ir vidurinį išsilavinimą, o šioje diagramoje, ji yra tik 22 vietoje, vadinasi, kad moterų įdarbinimui šioje šalyje išsilavinimas neturi didelės įtakos. Portugalijoje yra didesnė dalis dirbančių moterų, kurios turi tik vidurinį ar pradinį išsilavinimą, čia šiek tiek skiriasi, nes šis rodiklis tarp vyrų buvo didžiausias Ispanijoje.

Baltijos valstybėse situacija gana skirtinga, Lietuvoje moterims kur kas didesnė galimybė įsidarbinti turint aukštąjį ar aukštesnį išsilavinimą, nes net 25 proc. dirbančių moterų turi aukštesnį nei pradinį ar vidurinį išsilavinimą, Latvijoje – 16,3 proc., o Estijoje vos 0,3 proc., vadinasi, šioje šalyje įsidarbinant nėra didelio skirtumo ar turi tik pradinį ar aukštąjį išsilavinimą.

2. JAUNIMO UŽIMTUMO STRATEGIJA LIETUVOJE, JAUNIMO NEDARBO LYGIS IR JO ERDVINIS PASISKIRSTYMAS LIETUVOJE IR KLAIPĖDOS MIESTE

2016 – 2019 m. Jaunimo užimtumo iniciatyvos ir Europos socialinio fondo lėšomis buvo finansuojami „Atrask save“ ir „Naujas startas“ projektai skirti jaunimui. Projekte „Atrask save“ Užimtumo tarnyboje registruotiems bei neregistruotiems jaunuoliams iki 4 mėn. buvo teikiamos aktyvinimo ir motyvavimo paslaugos (mokymai, kaip rašyti CV, motyvacinį laišką, darbo pokalbio simuliacijos, susitikimai su darbdaviais ir kt.). Vėliau jaunuoliai nesulaukę pasiūlymų dirbti, mokytis ar atlikti praktikos, „Atrask save“ dalyviai galėjo dalyvauti projekte „Naujas startas“, kuriame buvo suteikiamos integravimo į darbo rinką priemonės (įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, profesinis mokymas ir t.t.).

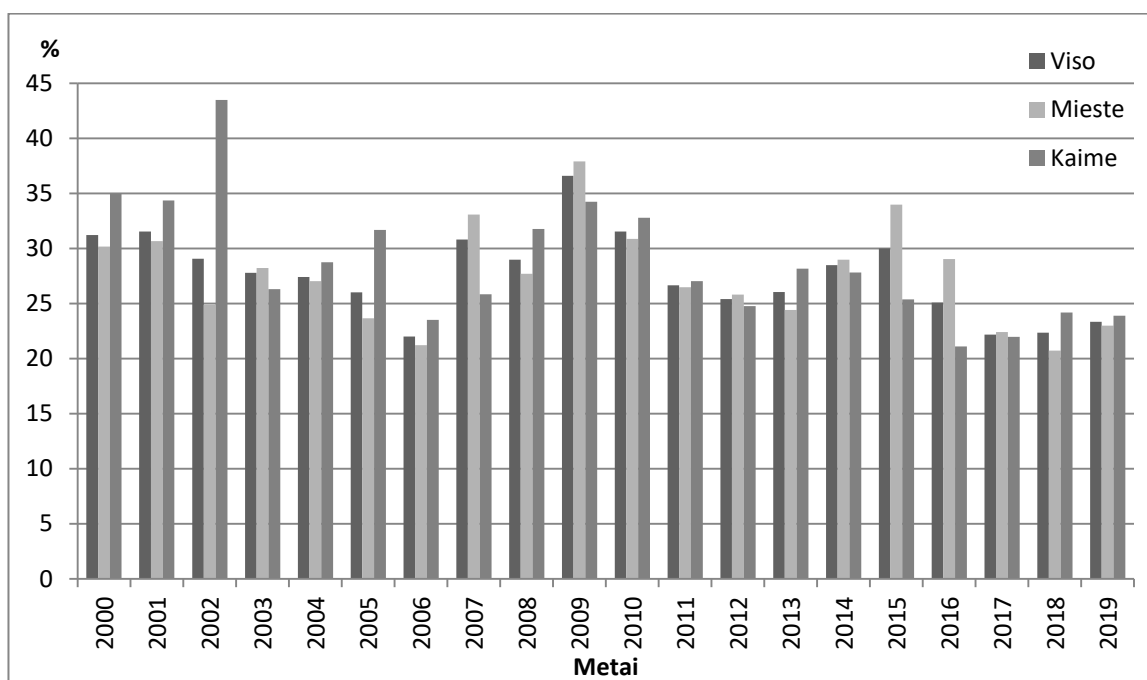
2019 m. pasirašytos finansavimo sutartys, pagal kurias bus įgyvendintos pirminės ir antrinės intervencijos projektus „Jaunimo socialinių kompetencijų didinimas“ ir „Jaunimo užimtumo skatinimas“. Pagal „Jaunimo užimtumo skatinimas“ projektą, jaunuoliams bus siūloma dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse: profesinio mokymo, pameistrystės, stažuotės, kompetencijų pripažinimo neformaliuoju būdu, darbo įgūdžių rėmimo, įdarbinimo subsidijuojant ir kt. Projekte „Jaunimo socialinių kompetencijų didinimas“ 16-29 metų amžiaus nedirbantiems, nesimokantiems ir mokymuose nedalyvaujantiems asmenims, registruotiems Užimtumo tarnyboje bus suformuojami paslaugų paketai, kuriais siekiama jaunimą įtraukti į aktyvų visuomeninį gyvenimą bei taip sumažinti jaunimo nedarbo lygį (Jaunimo ..., 2019 m.).

Nuo 2019 m. Lietuvoje įgyvendinamas projektas „Judam“, kuriuo siekiama sumažinti nedirbančio, nesimokančio, mokymuose nedalyvaujančio 15-29 m. amžiaus jaunimo skaičių. Šiame projekte numatomas dalyvių skaičius siekia 850, didesnis dėmesys bus skiriamas jaunuoliams iš sunkumus patiriančių šeimų, jaunuoliams turintiems problemų su teisėsauga, grįžusiems iš įkalinimo įstaigų, patiriantiems pajamų ar kitus nepriteklius, turintiems problemų dėl priklausomybių, vis dar gyvenantiems arba jau išėjusiems iš globos įstaigų (Jaunimo ..., 2019 m.).

Taip pat vienu iš projektu, kuris buvo įgyvendinamas 2016-2017 m., „Naujasis bendravimo ir bendradarbiavimo modelis geresniam informavimui apie Jaunimo garantijas“ buvo siekiama geriau informuoti jaunimą apie įvairius Jaunimo garantijų projektus, veiklą.

2.1. Jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje

Žvelgiant į jaunimo bedarbių dalį nuo visų bedarbių skaičiaus galime pastebėti, kad per analizuojamą laikotarpį buvo tam tikrų pasikartojančių etapų. Pirmasis etapas, tai jaunimo bedarbių skaičiaus mažėjimas, nuo 2000 iki 2006 m., tas pats reiškinys atsikartoja ir 2009-2012 m. nors ir ne taip stipriai. Kitas etapas yra . jaunimo bedarbių skaičiaus didėjimas, 2006-2009 m. ir 2012-2015 m. laikotarpiu. Pirmuoju laikotarpiu vyko ekonominė krizė šalyje, o vėlesniu laikotarpiu bedarbių skaičius padidėjo dėl Rusijos ekonominio embargo. Pastaraisiais metais nuo 2016m. jaunimo bedarbių dalis lyg ir mažėjo, tačiau 2017-2019 m. jis išsilaiko gana stabilus ir net šiek tiek didėja.

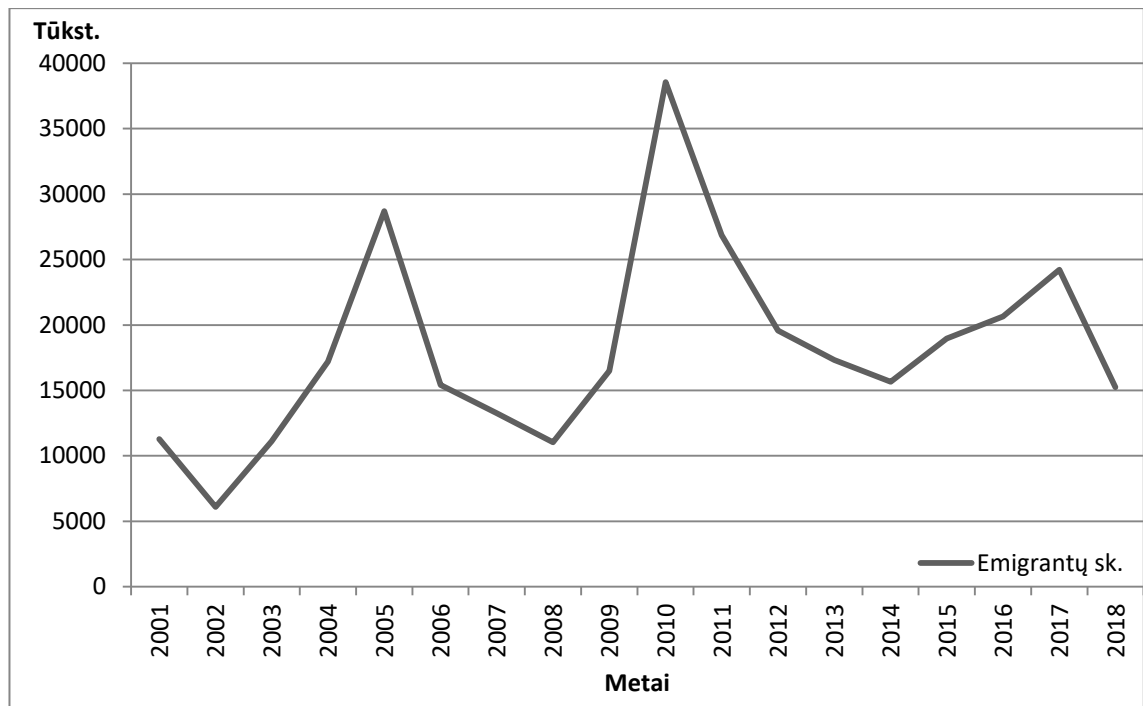


2.1.1. pav. Jaunimo (15-29 m.) bedarbių dalis proc. nuo visų bedarbių skaičiaus 2000-2019 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Pirmame etape, kai jaunimo bedarbių dalis mažėjo Lietuva išgyveno ekonomikos pakilimo laikotarpį, o tai turėjo įtakos ir užimtumo didėjimui, kadangi reikėjo vis daugiau darbo jėgos. Taip pat į šį laikotarpį patenka ir Lietuvos įstojimas į ES, kas paskatino jaunimo emigraciją iš Lietuvos, todėl natūralu, kad jaunimo skaičius šalyje mažėjo, mažėjo ir jaunimo, kuris neturėjo darbo skaičius, nes daugelis išvyko darbo ieškoti į kitas šalis, tačiau vyresnio amžiaus bedarbių skaičius išliko ne ypač pakitęs.

Po kriziniais metais, kai ekonomika pradėjo vėl po truputi augti jaunimo bedarbių dalis po truputi vėl ėmė mažėti, nors ne iki tokio žemo lygio, kaip kad buvo iki ekonominės krizės.

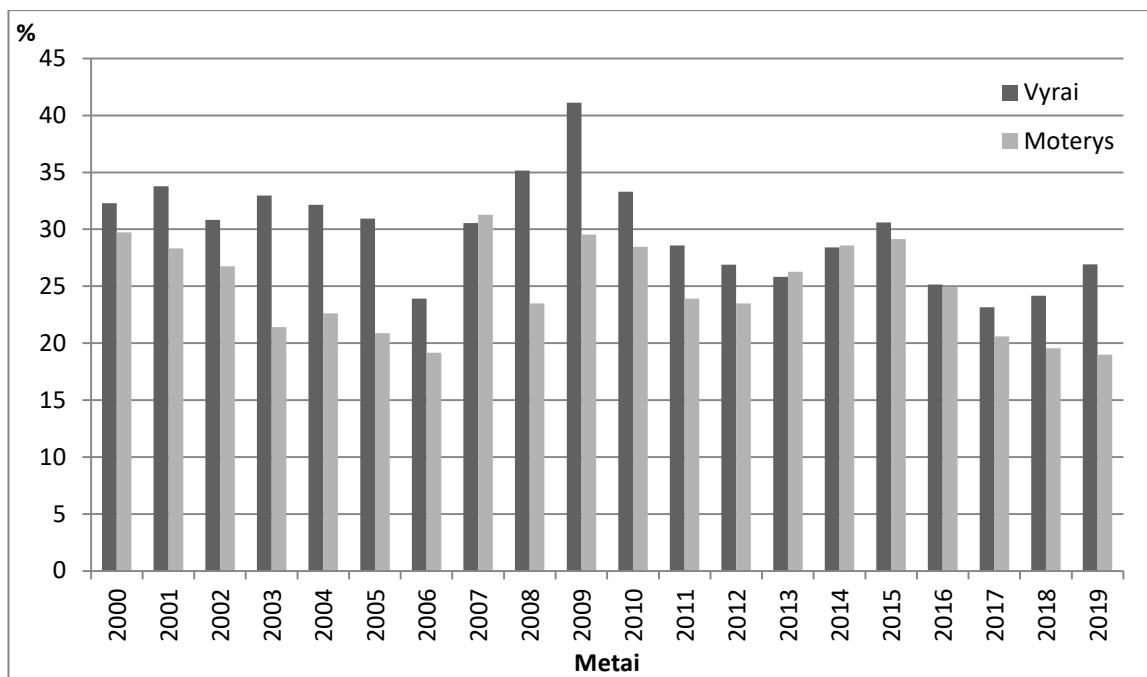


2.1.2. pav. Jaunimo (15-29 m.) emigracija iš Lietuvos 2001-2018 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Paanalizavus jaunimo bedarbių dalį ir jaunimo emigraciją iš Lietuvos galima pastebėti tam tikras tendencijas. Kai jaunimo nedarbas Lietuvoje mažėjo, jaunimo emigracija iš Lietuvos gana sparčiai didėjo, žinoma, tam įtakos turi ir Lietuvos įstojimas į ES 2004 m. Krizės laikotarpiu 2007-2009 m. jaunimo emigracija buvo gana nemažai sumažėjusi, tačiau tuo laikotarpiu padidėjo jaunimo nedarbas šalyje. Kai po kriziniu laikotarpiu jaunimas išvyko iš šalies sumažėjo ir jaunimo bedarbių dalis. Pastebime (2.1.2. pav.), kad jaunimo nedarbo lygis vėl padidėjo maždaug 2014-2015 m. laikotarpiu, tačiau tuo pačiu laikotarpiu ėmė didėti ir jaunimo emigracija iš mūsų šalies.

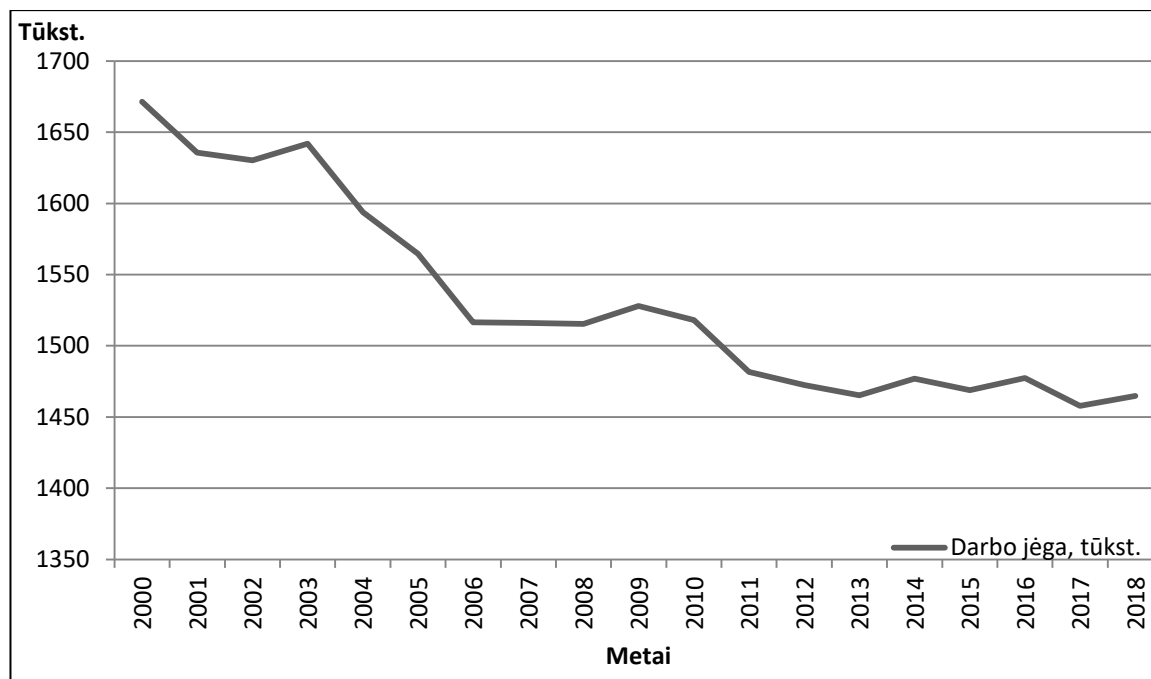
Galima daryti preliminarias išvadas, kad kai jaunimo emigracija iš šalies didėja, jaunimo bedarbių dalis šalyje mažėja, ir atvirkščiai.



2.1.3. pav. Vyrų ir moterų 15-29 m. bedarbių dalis proc. nuo visų bedarbių skaičiaus 2000-2019.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

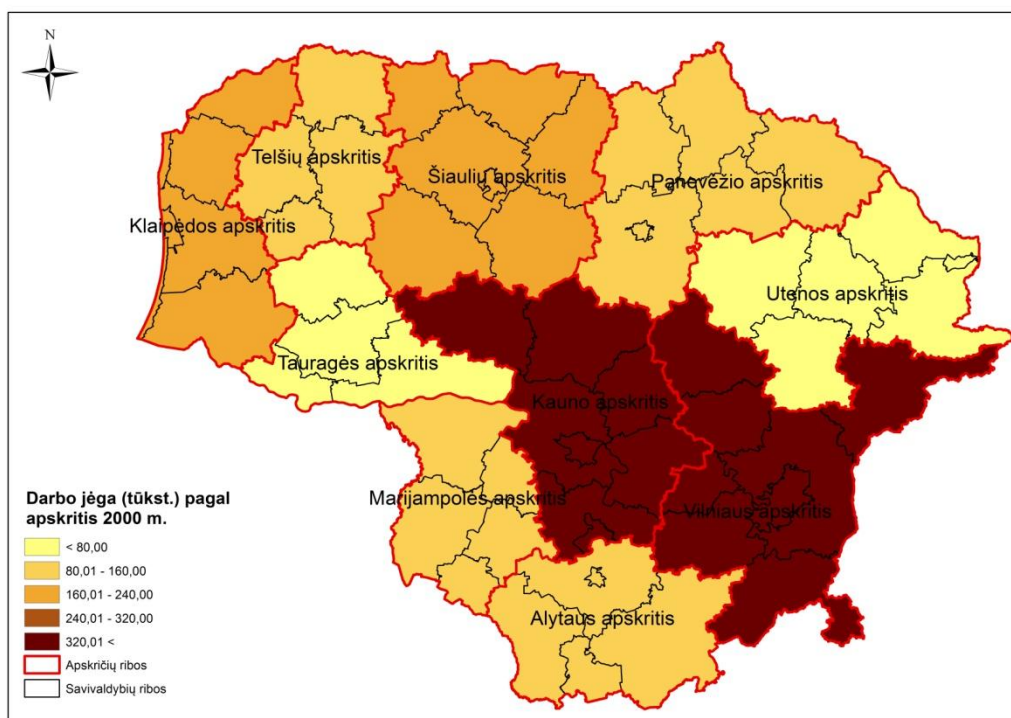
Tiek jaunų vyrų tiek jaunų moterų bedarbių skaičiaus didėjimo ir mažėjimo tendencijos tam tikrais laikotarpiais išlieka tos pačios, tačiau dauguma metų jaunų vyrų bedarbių dalis yra didesnė negu moterų. Per visą analizuojamą laikotarpį, tik 2007, 2013 ir 2014 metais jaunų vyrų bedarbių dalis buvo šiek tiek mažesnė nei jaunų moterų, tačiau tas skirtumas nesiekė net 1 proc. 2003, 2008 ir 2009 metais jaunų vyrų bedarbių dalis buvo daugiau nei 11 proc. didesnė nei jaunų moterų. Lietuva šioje analizėje neišsiskiria iš daugumos ES valstybių, nes daugumoje ES valstybių jaunų vyrų nedarbo lygis yra didesnis už jaunų moterų nedarbo lygį.



2.1.4. pav. Lietuvos darbo jėga, tūkst. 2000-2018 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

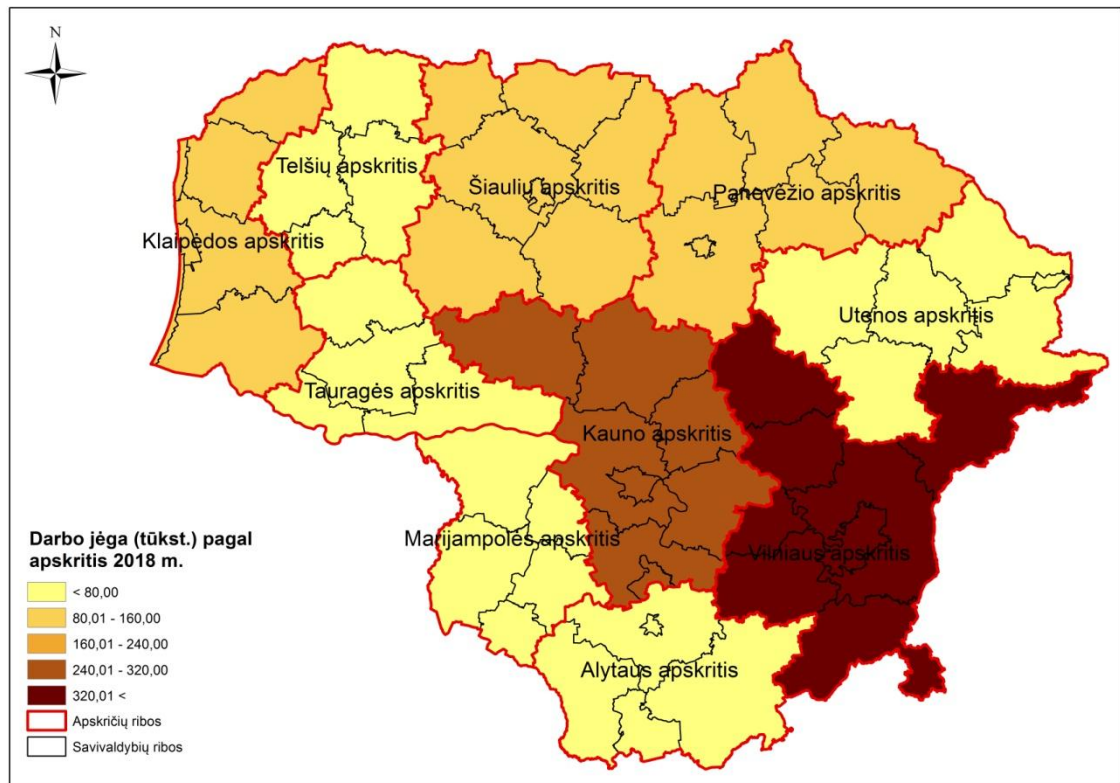
Darbo jėga Lietuvoje beveik nuolat per tiriamąjį laikotarpį mažėja, vos keliais metais buvo nedidelis padidėjimas. Tai, kad darbo jėga mūsų šalyje mažėja yra gana natūralu, nes gyventojų skaičius, gimstamumas šalyje taip pat mažėja, o emigracija dažniausiai yra didesnė nei imigracija. Per visą analizuojamą laikotarpį darbo jėga Lietuvoje sumažėjo daugiau nei 12 proc.



2.1.5. pav. Darbo jėga, tūkst. pagal apskritis 2000 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

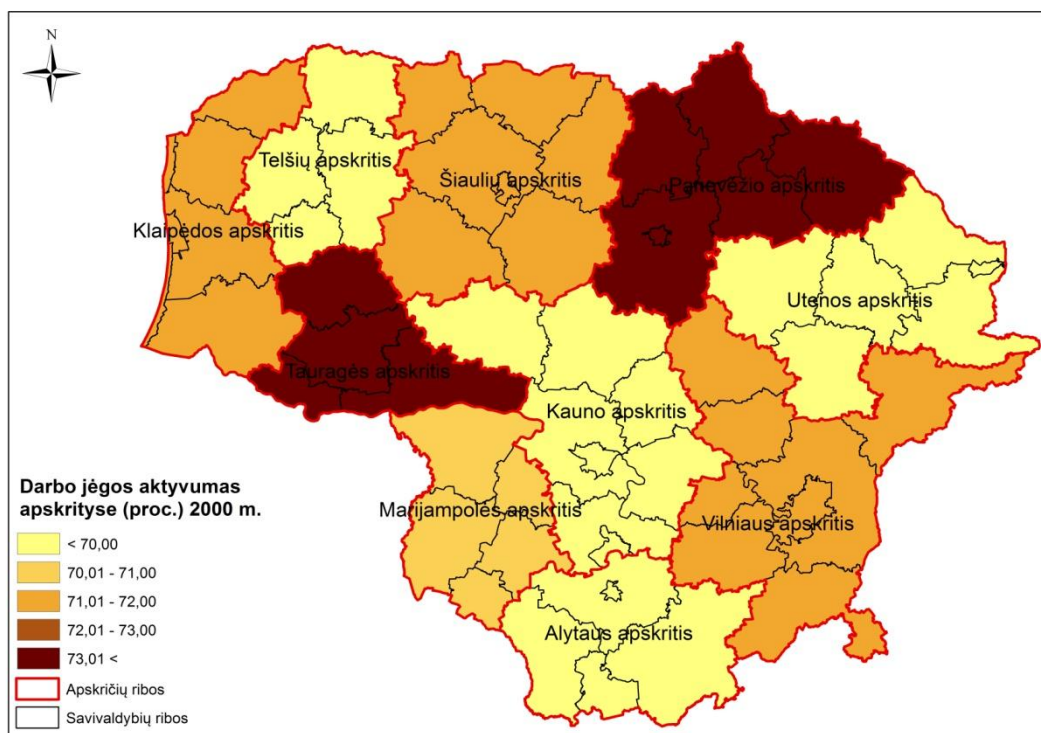
Žvelgiant į (2.1.5. pav.) žemėlapi matome, kad didžiausias darbo jėgos skaičius yra Kauno ir Vilniaus apskrityse, o mažiausias Tauragės bei Utenos. Kadangi šiame žemėlapyje darbo jėga pateikiama absoliutiniais skaičiais, todėl natūralu, kad didžiosiose Lietuvos apskrityse darbo jėgos skaičius yra didžiausias, o apskrityse, kur gyventojų skaičius mažesnis, mažesnis yra ir darbo jėgos absoliutus skaičius.



2.1.6. pav. Darbo jėga, tūkst. pagal apskritis 2018 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

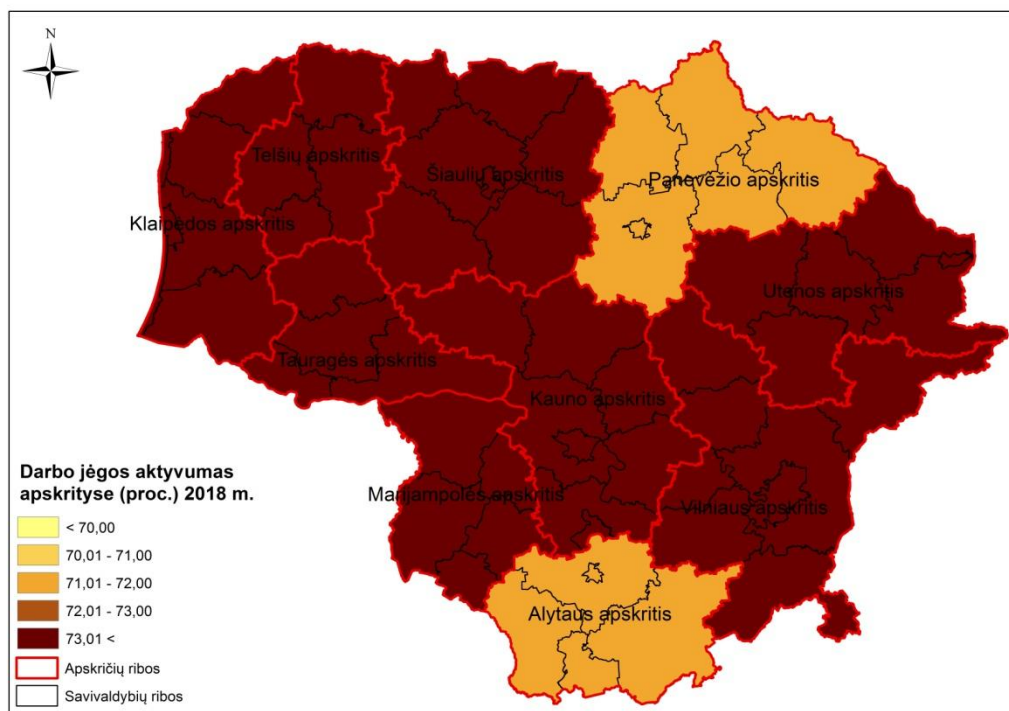
2018 m. darbo jėgos skaičius apskrityse palyginus su 2000 m. daug kur sumažėjo. Tik Panevėžio ir Vilniaus apskrityje darbo jėgos absoliutus skaičius išliko panašus. 2000 m. mažiausias darbo jėgos skaičius buvo Tauragės ir Utenos apskrityse, o 2018 m. jau net 5 Lietuvos apskrityse: Telšių, Tauragės, Marijampolės, Alytaus ir Utenos. Šiaulių ir Klaipėdos apskrityje darbo jėgos skaičius taip pat sumažėjo per vieną suskirstytą pakopą.



2.1.7. pav. Darbo jėgos aktyvumas apskrityse (proc.) 2000 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

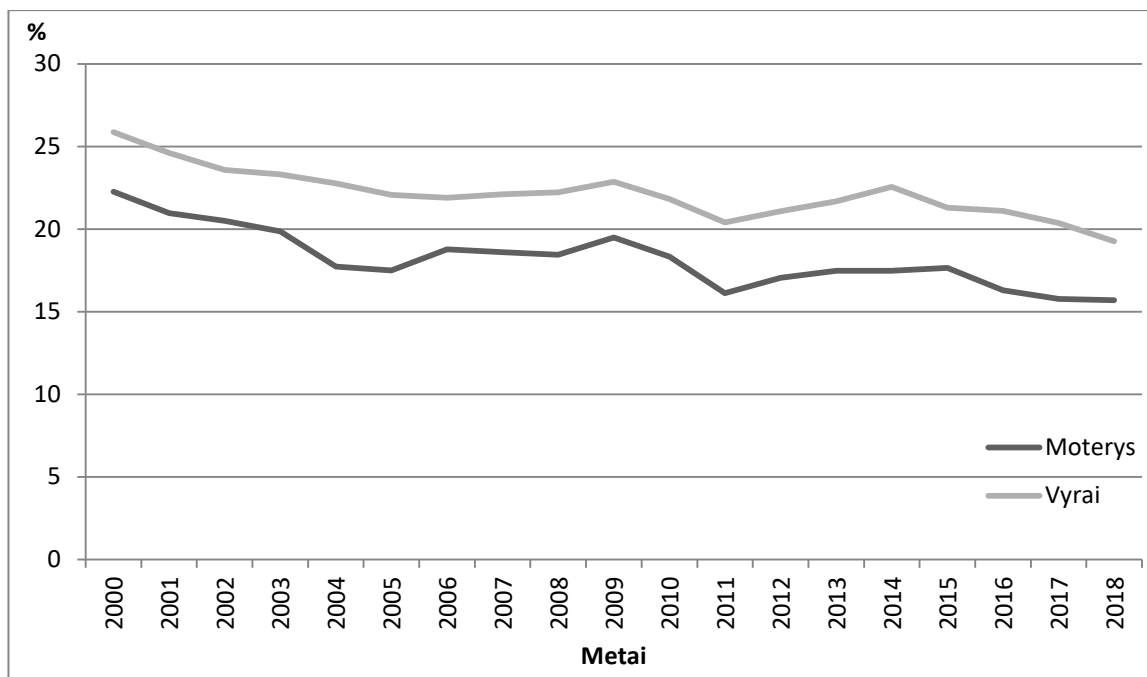
Darbo jėgos aktyvumas Lietuvos apskrityse yra pasiskirstęs gana netolygiai. Nors Tauragės apskrityje 2000 m. absoliutus darbo jėgos skaičius buvo mažas, tačiau matome, darbo jėgos aktyvumas proc. šioje apskrityje yra vienas iš didžiausių. Darbo jėgos aktyvumo rodiklis yra išreiškiamas darbo jėgos ir visų gyventojų santykiu, todėl galima daryti prielaidą, kad nors darbo jėgos skaičius Tauragės apskrityje yra nedidelis, tačiau santykis su visais gyventojais yra gana didelis, o tai yra labai gerai, nes reiškia, kad šioje apskrityje vis dar yra nemažai darbingo amžiaus gyventojų. Kai tuo tarpu Telšių, Kauno, Utenos ir Alytaus apskrityse šis rodiklis yra ganėtinai mažas.



2.1.8. pav. Darbo jėgos aktyvumas apskrityse (proc.) 2000 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Palyginus 2000 ir 2018 m. darbo jėgos aktyvumą apskrityse matome akivaizdžius pokyčius, nes 2018 m. visos apskrityse, išskyrus Panevėžio ir Alytaus, darbo jėgos aktyvumo lygis buvo ganėtinai aukštas. Alytaus apskrityje 2018 m. darbo jėgos lygis šiek tiek padidėjo, o Panevėžio apskrityje atvirkščiai – sumažėjo. Tokius pasikeitimus galėjo galėję lemti sumažėjusi emigracija iš Lietuvos, todėl padidėjo darbo jėgos skaičius apskrityse ir padidėjo santykis tarp darbo jėgos ir bendro gyventojų skaičiaus.



2.1.9. pav. Jaunimo (15-29 m.) darbo jėgos procentinė dalis nuo bendros visų gyventojų darbo jėgos 2000-2018 m.

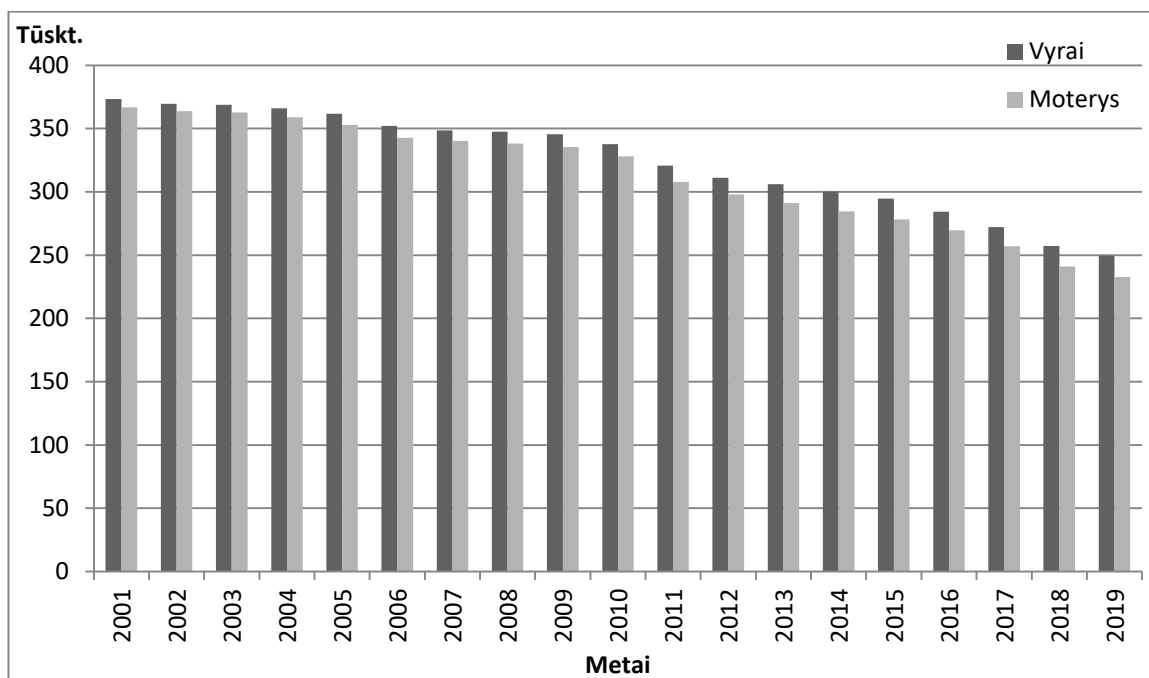
Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Darbo jėga apima visus darbingo amžiaus asmenis, kurie dirba arba ieško darbo. Darbo jėga yra lygi užimtųjų ir bedarbių sumai. Kitaip sakant, jei žmogus dirba, arba yra prisiregistravęs darbo biržoje – jis priklauso šalies darbo jėgai. Darbingas amžius mūsų šalyje yra nuo 16 metų iki numatyto pensinio amžiaus. Nuo 2018 m. Lietuvoje numatytas pensinis amžiaus vyrams siekia 63 metus ir 8 mėn., moterims – 62 metus ir 4 mėn. Tačiau 2026 m. numatyta, kad abiejų lyčių atstovams pensinis amžius bus vienodas ir sieks 65 metus.

2000-2018 metais jaunimo darbo jėga nuo visos šalies darbo jėgos nedaug, tačiau beveik nuolat mažėja, yra vos keletą laikotarpių, kai jaunimo darbo jėgos dalis šalyje didėjo. Tai kad darbingo amžiaus jaunimo dalis šalyje mažėja, įtakos turi ir mažėjantis bendras jaunimo skaičius šalyje, kuriam įtakos turi jau anksčiau minėtos priežastys t.y., mažėjantis gimstamumas ir gana didelė emigracija iš šalies. Rezultate to, kad darbingo amžiaus jaunimo dalis tarp visų šalies darbingo amžiaus žmonių mažėja, yra ilginamas darbingas mažius, atidedant pensini amžių bei ilginant būtinąjį darbo stažą pensijai (2027 m. jis pasieks 35 metus, kai 2019 m. jis siekia 31 metus).

Jaunų vyrų darbo jėgos dalis per visą analizuojamą laikotarpį yra maždaug 3-5 proc. didesnė negu jaunų moterų. Per 18 metų daugiau nei 6,57 proc. sumažėjo jaunų darbingo amžiaus moterų skaičius nuo visų darbingų žmonių, o vyrų – 6,62 proc. Žemiau pateikiama diagrama

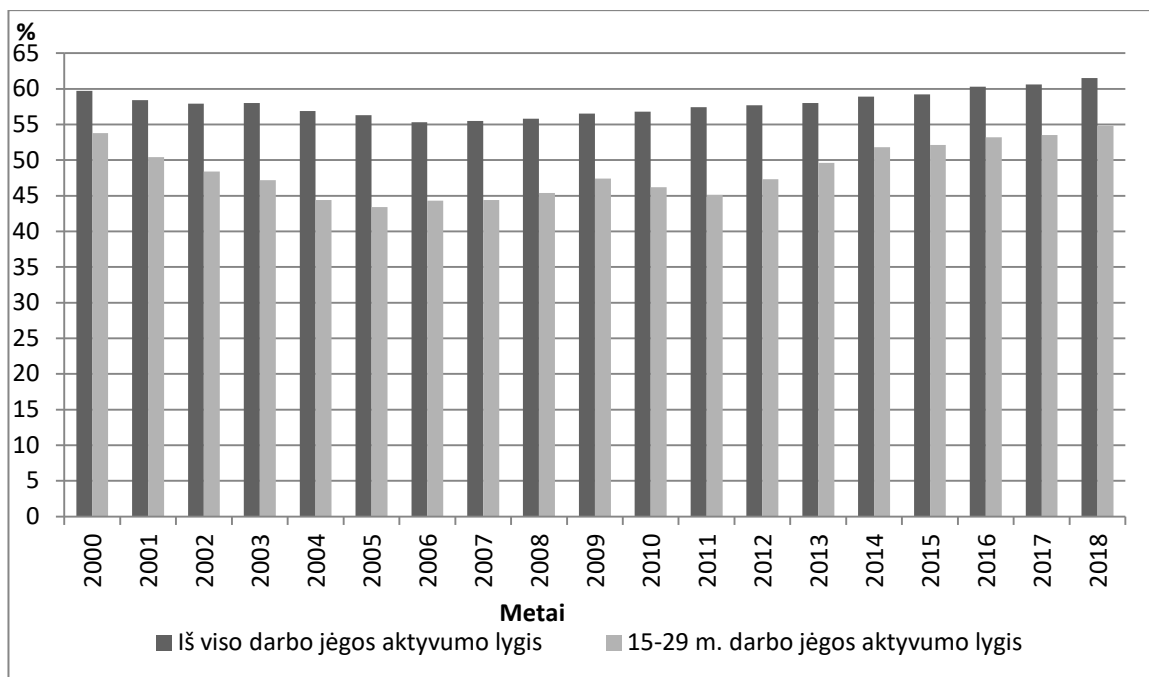
(2.1.9. pav.), kurioje matome, kaip mažėjau jaunimo skaičius ir nors vyrų skaičius Lietuvoje yra didesnis, tačiau jaunimo tarpe vyrų skaičius yra didesni.



2.1.10. pav. 15-29 m. jaunimo gyventojų skaičius tūkst., Lietuvoje 2001-2019 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Nors jaunų vyrų ir moterų gyventojų skaičius Lietuvoje nuolat mažėjo, tačiau galima pastebėti, kad per pirmąjį dešimtmetį jaunimo skaičius nesumažėjo tiek daug, kiek sumažėjo per dar nesibaigiantį dešimtmetį. 2001-2010 m. laikotarpiu Lietuvoje sumažėjo 35,87 tūkst. jaunų vyrų ir 38,66 tūkst. jaunų moterų, o 2010-2019 m. laikotarpiu – 88,03 tūkst. vyrų ir 95,40 tūkst. moterų. Skirtumas tarp jaunų vyrų ir jaunų moterų taip pat padidėjo, kai 2001 m. 6,78 tūkst. vyrų buvo daugiau nei moterų, tai 2019 m. šis skirtumas siekė 16,94 tūkst.

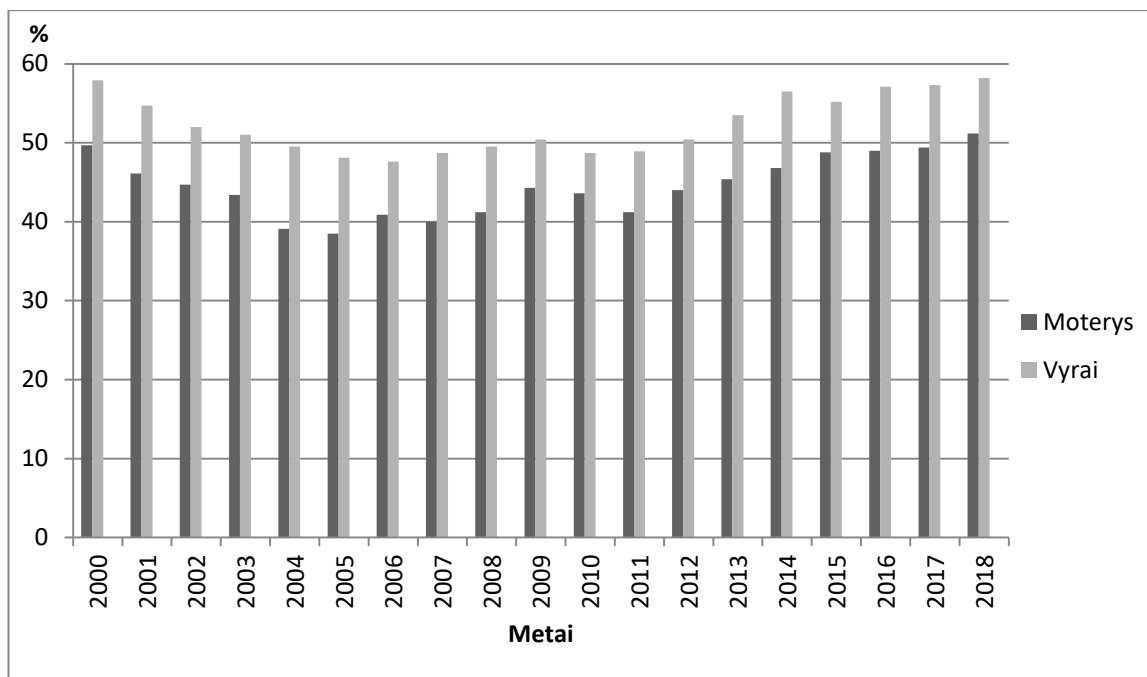


2.1.11. pav. Darbo jėgos aktyvumo lygis proc. Lietuvoje

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Darbo jėgos aktyvumo lygis parodo darbo jėgos ir tiriamojo amžiaus grupės santykį. Pagal (2.1.11 pav.) grafiką matome, kad jaunimo darbo jėgos aktyvumas yra mažesnis nei bendras darbo jėgos aktyvumas. Bendros darbo jėgos aktyvumo lygio tendencijos yra gana natūralios, nes darbo jėgos aktyvumo lygis natūraliai buvo sumažėjęs tuo laikotarpiu kai vyko ekonominė krizė. Tačiau galima matyti, kad ekonominė krizė didesnę įtaką turėjo jaunimo darbo jėgos lygio sumažėjimui, negu bendram darbo jėgos aktyvumo lygiui.

Jaunimo darbo jėgos aktyvumas yra maždaug nuo 6 iki 13 proc. mažesnis negu bendras darbo jėgos aktyvumo lygis. Didžiausias jaunimo ir bendras darbo jėgos aktyvumo skirtumas buvo 2005 m. – 12,9 proc.

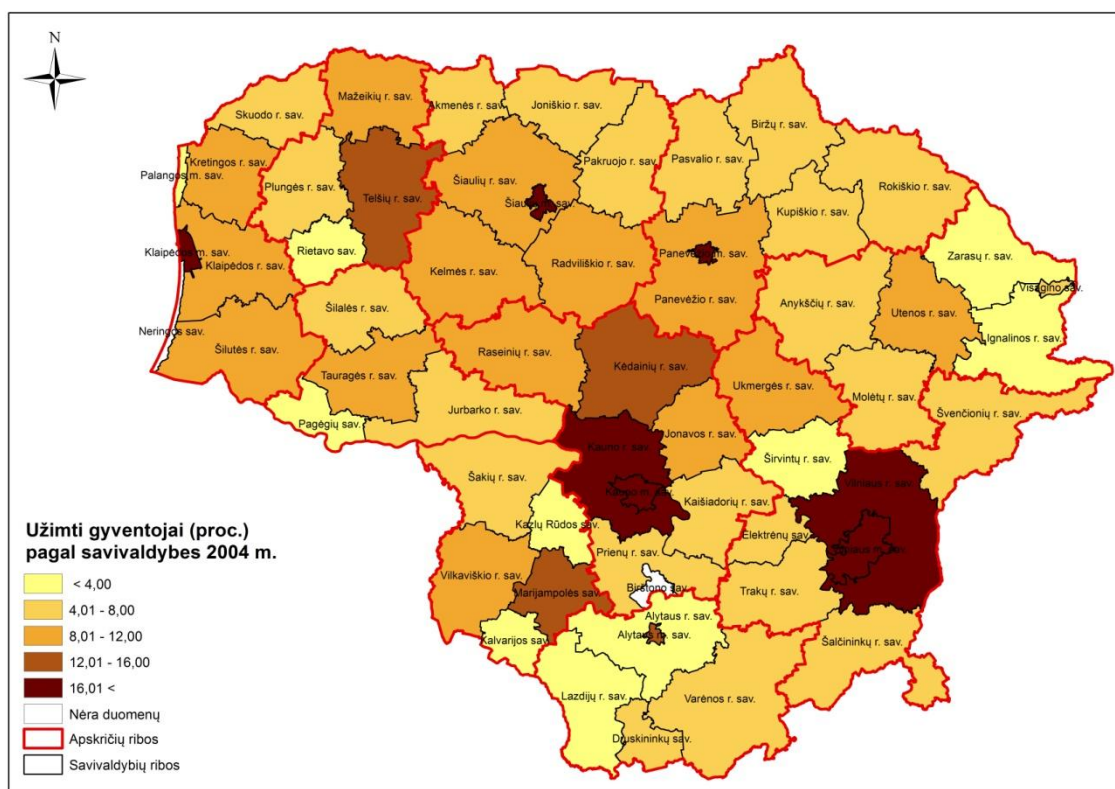


2.1.12 pav. Jaunimo darbo jėgos aktyvumo lygis proc. Lietuvoje

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Moterų darbo jėgos lygis Lietuvoje yra gerokai mažesnis nei vyrų. Per 18 m. skirtumas tarp moterų ir vyrų darbo jėgos sumažėjo tik 1,2 proc. Didžiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo jėgos aktyvumo lygio buvo įstojus į Europos Sąjungą, tada šis skirtumas siekė 10,4 proc. Galima teigti, kad finansinė krizė Lietuvoje vienodai paveikė tiek vyrų tiek moterų darbo jėgos aktyvumo mažėjimą. Tačiau apskritai per visą analizuojamą laikotarpį jaunimo darbo aktyvumo lygis Lietuvoje padidėjo labai nedaug, moterų – 1,5 proc., o vyrų vos tik 0,3 proc.

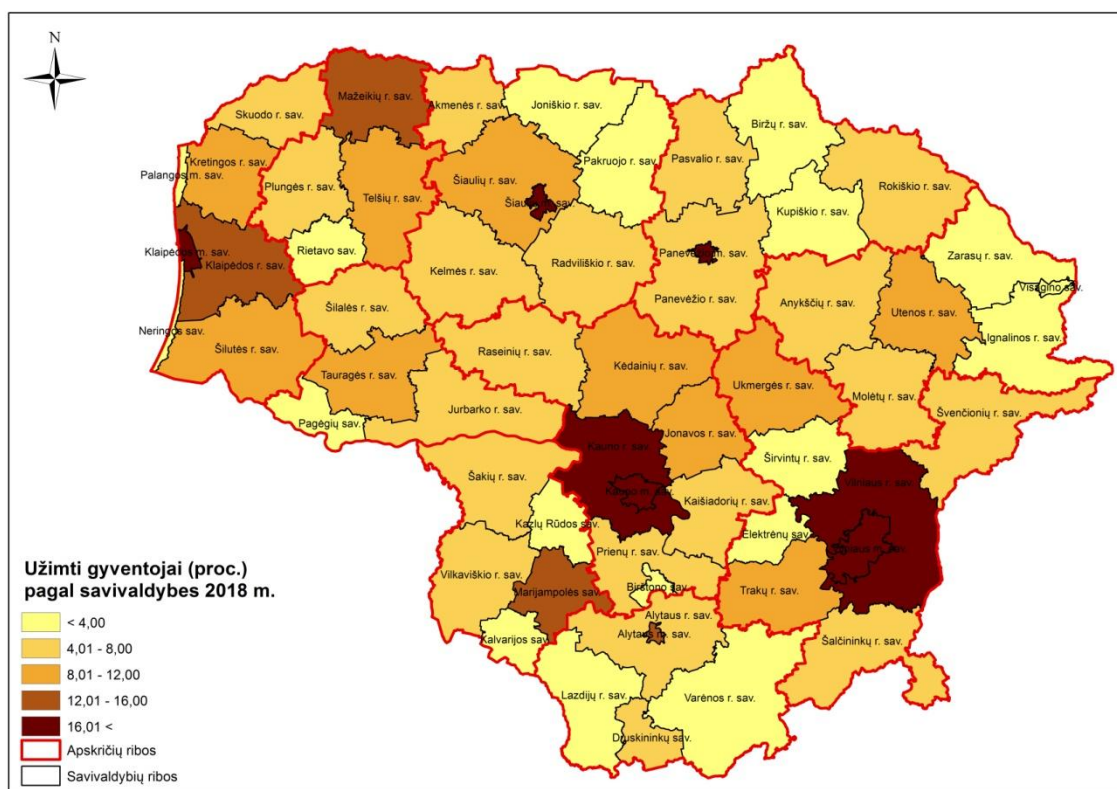
Apskritai analizuojant atskirai jaunų moterų ir vyrų skirtumą nuo bendro darbo jėgos aktyvumo lygio, galima pastebėti, kad jaunų vyrų nedarbo lygio skirtumas nuo bendro vyrų nedarbo lygio yra didesnis nei moterų. 2018 m. jaunų moterų darbo jėgos lygis buvo 5,3 proc. mažesnis negu bendra moterų darbo jėgos aktyvumo lygis, tačiau 2004 m. jis buvo dar didesnis – 12,4 proc. Kai tuo tarpu 2018 m. 15-29 m. vyrų darbo jėgos aktyvumo lygis buvo 9,4 proc. mažesnis nei bendras vyrų darbo aktyvumo lygis, o didžiausias šis skirtumas buvo 2005 m. – 14,7 proc. Taigi, nors jaunų vyrų darbo jėgos aktyvumo lygis yra didesnis negu jaunų moterų, tačiau palyginus šiuos rodiklius su bendru atskirų lyčių darbo jėgos aktyvumo lygiu, galima pamatyti, kad jaunos moterys yra aktyvesnės darbo rinkoje.



2.1.13. pav. Užimti gyventojai (proc.) pagal savivaldybes 2004 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Pažvelgus į 2004 m. gyventojų užimtumą (2.1.13 pav.) galime pastebėti šią teritorinę gyventojų užimtumo pasiskirstymą. Klaipėdos apskrityje, Kretingos, Klaipėdos rajono ir Šilutės savivaldybėse gyventojų užimtumas yra nuo 8,01 iki 12,000 proc. Vidurio Lietuvoje taip pat yra susidaręs analogiškas arealas, kuriame gyventojų užimtumas taip pat yra nuo 8,01 iki 12,00 proc. Šis arealas sudarytas iš Šiaulių rajono, Kelmės, Raseinių, Radviliškio, Pasvalio, Panevėžio, Ukmergės ir Jonavos rajonų savivaldybių. Kita arealą galima išžvelgti šiaurės Lietuvoje, nuo Akmenės iki Rokiškio rajonų savivaldybių, bei prisijungia Kupiškio, Anykščių, Molėtų bei Švenčionių rajonų savivaldybės, tik čia gyventojų užimtumas šiek tiek mažesnis, nuo 4,01 iki 8,00 proc. Didžiausia užimtų gyventojų dalis yra didžiuosiuose Lietuvos miestuose bei Kauno ir Vilniaus rajonų savivaldybėse.

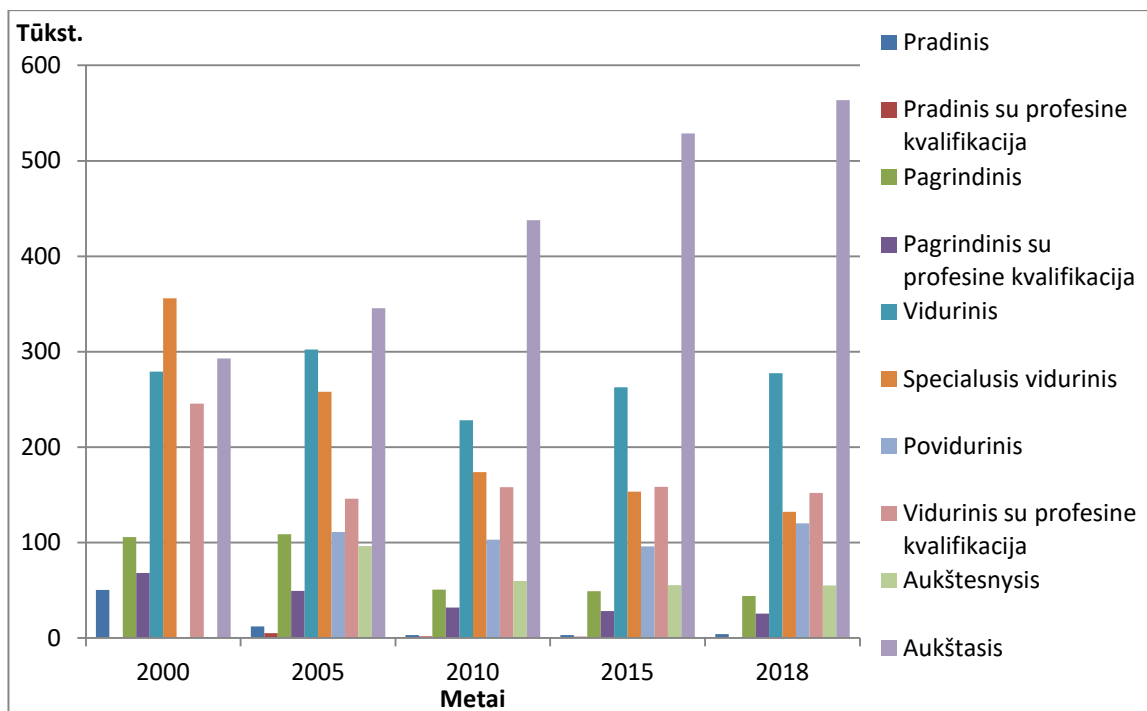


2.1.14. pav. Užimti gyventojai (proc.) pagal savivaldybes 2018 m.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

2018 m. gyventojų užimtumo rodikliai Lietuvos savivaldybėse pakito. Šiuo laikotarpiu atsiranda tam tikra arealas, išsidėstęs puslankiu aplink Kauno ir Vilniaus apskritis. Šis arealas apima Vilkaviškio, Šakių, Jurbarko, Raseinių, Kelmės, Šakių, Radviliškio, Panevėžio, Anykščių, Molėtų bei Švenčionių rajono savivaldybes, šiose savivaldybėse gyventojų užimtumas 2018 m. siekė nuo 4,01 iki 8,00 proc.

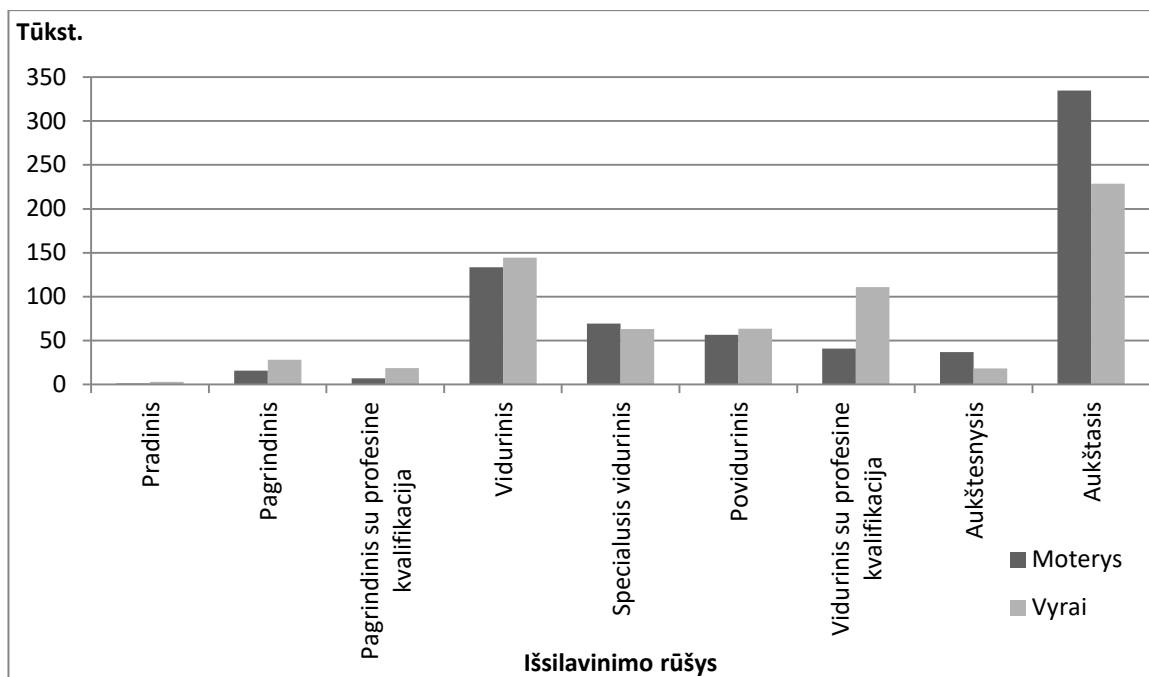
Apskritai lyginant 2004 ir 2018 m. gyventojų užimtumo duomenis galime pastebėti, kad situacija pablogėjo šiaurės Lietuvos savivaldybėse bei anksčiau įvardintame areale, čia daugumoje savivaldybių gyventojų užimtumas proc. sumažėjo viena pakopa.



2.1.15. pav. Užimti Lietuvos gyventojai pagal išsilavinimą 2000-2018 m. tūkst.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Užimtų gyventojų skaičius turinčių aukštąjį išsilavinimą didėja, per 18 m. dirbančių gyventojų su aukštuoju išsimokslinimu padidėjo beveik 50 proc. Per pastaruosius metus gerokai sumažėjo darbuotojų turinčių specialųjį vidurinį išsilavinimą, kuris pasak LR švietimo ir mokslo ministerijos, yra įgytas baigus specialiojo vidurinio mokymo programą, kurį Lietuvoje buvo galima įgyti iki 1991 m. veikusiose technikuose bei politechnikuose. Kadangi šios išsilavinimo rūšies nebegalima įgyti Lietuvos Nepriklausomybės metais, natūralu kad gyventojų, kurie dirba turėdami šitą išsilavinimą, mažėja, nes dalis jų jau išeina į pensiją. Vis dar nemaža dalis dirbančių turi tik vidurinį išsilavinimą – apie 20 proc. nuo užimtųjų. Egzistuoja ir tokia išsilavinimo šaka, kaip povidurinis, tai yra profesinis mokymasis, kai mokiniai baigę vidurinę mokyklą įstoja 1 ar 2 metus mokytis tam tikros profesijos, kurios tikslas yra įgyti, keisti ar tobulinti turimą kvalifikaciją.



2.1.16 pav. Užimti Lietuvos gyventojai pagal išsilavinimą 2018 m., tūkst.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

2018 m. gyventojų užimtumas pagal turimą išsilavinimą analizuojant atskirai pagal lytis pasiskirsto gana netolygiai. Vyrų, kurie turi tik pradinį, pagrindinį, pagrindinį su profesine kvalifikacija, vidurinį, specialųjį vidurinį, povidurinį ar vidurinį su profesine kvalifikacija, darbo rinkoje jų skaičius yra didesnis negu užimtų moterų. Tačiau gerokai didesnė dalis moterų dirba, kurios turi aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą. Net beveik 32 proc. daugiau dirbančių moterų turi aukštąjį išsilavinimą nei dirbantys vyrai ir net 50,41 proc. daugiau turinčių aukštesnįjį išsilavinimą. Galima įžvelgti, kad moterys labiau išsilavinusios ir įgijusios aukštesnį išsilavinimą nei vyrai.

2.2. Jaunimo užimtumas Klaipėdos apskrityje

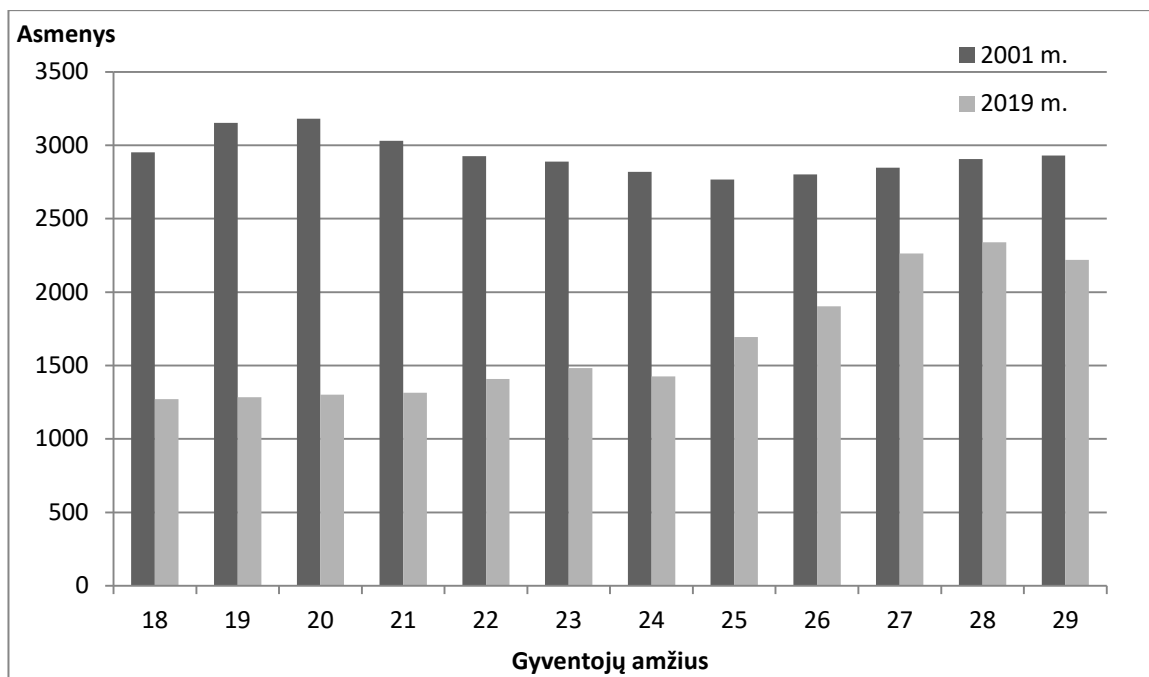
Jaunimo darbo centro duomenimis 2018 m. sausio 1 d. buvo registruota 15,8 proc. jaunų bedarbių nuo visų bedarbių skaičiaus, praėjusių metų sausio 1 d. jų buvo registruota 16,1 proc. Nors jaunų bedarbių procentas nuo visų bedarbių skaičiaus šiek tiek sumažėjo, tačiau jaunų bedarbių procentas nuo darbingo 16-29 m. amžiaus šalies gyventojų šiek tiek padidėjo nuo 4,7 proc., praėjusių metų sausio 1 d., iki 4,8 proc. šių metų sausio 1 d. 2018 m. sausio 1 d. buvo registruota 45,9 proc. nedirbančių merginų, iš kurių 9,3 proc. buvo ilgalaikės bedarbės, ir 54,1 proc. – vaikinų, iš kurių 8,5 proc. buvo ilgalaikiai bedarbiai. Net 12,3 proc. šių metų pradžioje užsiregistravusių jaunuolių buvo niekada anksčiau nedirbę. Iš 5 didžiųjų miestų didžiausias jaunimo nedarbas (16-29 m.) buvo registruotas Klaipėdoje – 5,4 proc. Nors

Klaipėdos mieste yra nemaža darbo vietų pasiūla, tačiau vis dėl to jaunimo nedarbas Klaipėdos mieste yra gana nemažas, todėl reikia imtis priemonių, kaip sumažinti jaunimo nedarbą, kaip kuo daugiau jauno amžiaus gyventojų pritraukti į darbo rinką, skatinti juos dirbti.

Jaunimo darbo centro duomenimis, jaunų bedarbių iki 29 m. amžiaus 2017 m. pabaigoje buvo 2618 asmenų – 254 asmenimis arba 8,8 proc. mažiau nei metų pradžioje. Jaunimo iki 29 m. amžiaus nedarbas 2017 m. pabaigoje Klaipėdos apskrityje sudarė 4,7 proc. – tai yra 0,3 proc. punktais mažiau nei prieš metus.

Klaipėdos teritorinėje darbo biržos duomenimis 2017 m. Klaipėdos apskrityje vidutinis metinis jaunų asmenų iki 29 metų amžiaus nedarbo lygis siekė 4,3 proc. – tai yra 0,4 proc. punktais mažiau nei 2016 m. Vidutinis metinis jaunimo nedarbo lygis 2017 m. Klaipėdos apskrities savivaldybėse pasiskirstė netolygiai – žemiau 4 proc. buvo Klaipėdos rajono (3,1 proc.), Neringos miesto (3,2 proc.), Kretingos rajono (2,7 proc.) ir Skuodo rajono (2,2 proc.) savivaldybėse, o aukščiau 4 proc. – Klaipėdos miesto (4,9 proc.), Palangos miesto (5,1 proc.) ir Šilutės rajono (6,3 proc.) savivaldybėse. Skaičiai parodo, tai kad vis dėlto jaunimo nedarbas yra svarbi problema Klaipėdos mieste ir nors su ja yra kovojama įvairiais būdais, tačiau ji išlieka gana stabili.

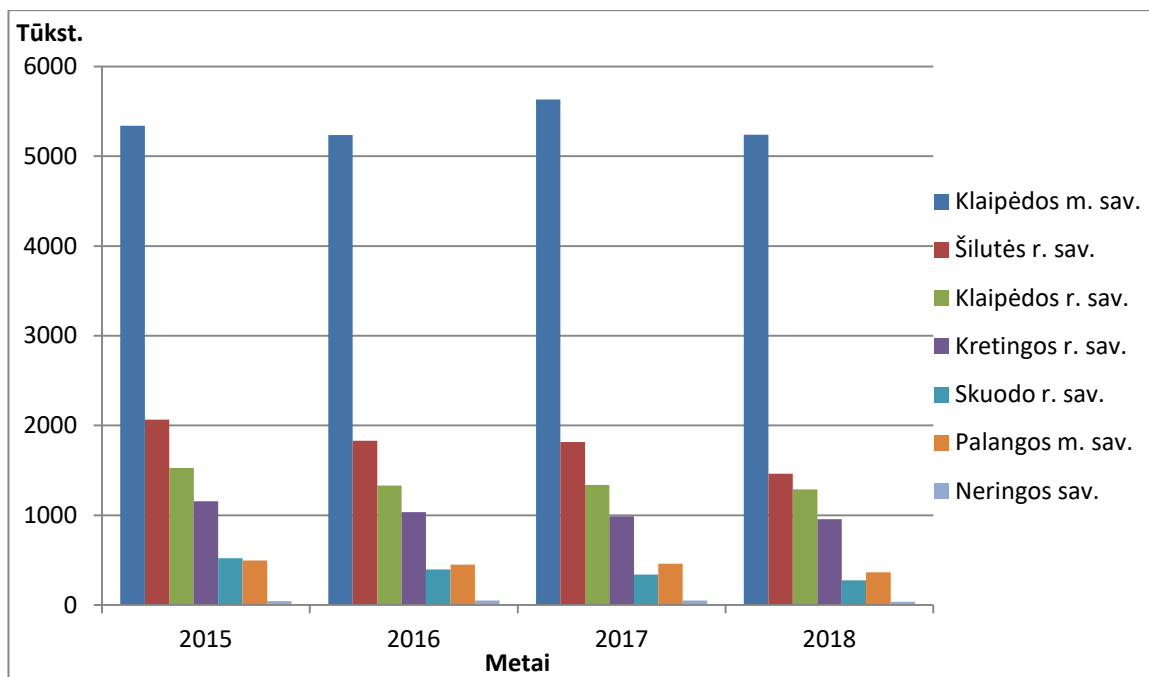
Klaipėdos miesto savivaldybės 2013-2020 metų strateginiame plėtros plane, pirmas prioritetas yra – sveika, sumani ir saugi bendruomenė, 1.1. šio prioriteto tikslas yra skatinti miesto gyventojų bendruomeniškumą ir pilietiškumą. 1.1.2. uždavinys įgyvendinti šį tikslą yra sudaryti sąlygas kokybiškai jaunimo saviraiškai. Toliau šiame strateginiame plėtros plane yra išdėstomos 5 priemonės, kaip įgyvendinti šį uždavinį.



2.2.1. pav. 18-29 m. gyventojų skaičius Klaipėdos miesto savivaldybėje 2001 ir 2019 m. pradžioje.

Šaltinis: Lietuvos statistikos duomenys, 2019.

Jaunų gyventojų Klaipėdos mieste nuo 2001 iki 2019 m. skaičius visose amžiaus grupėse sumažėjo. Daugiausiai jaunimo sumažėjo 19-olikos ir 20-ies metų amžiaus. Galima įžvelgti šią tokią dėsningumą, kad kuo vyresnio amžiaus jaunimas tuo mažiau jų sumažėjo per tiriamąjį laikotarpį. Iš dalies galima manyti, kad jaunimas jaunesnio amžiaus daugiau emigruoja, nes į tiriamąjį laikotarpį patenka ir Lietuvos įstojimas į ES, kai emigracija iš Lietuvos labai padidėjo.

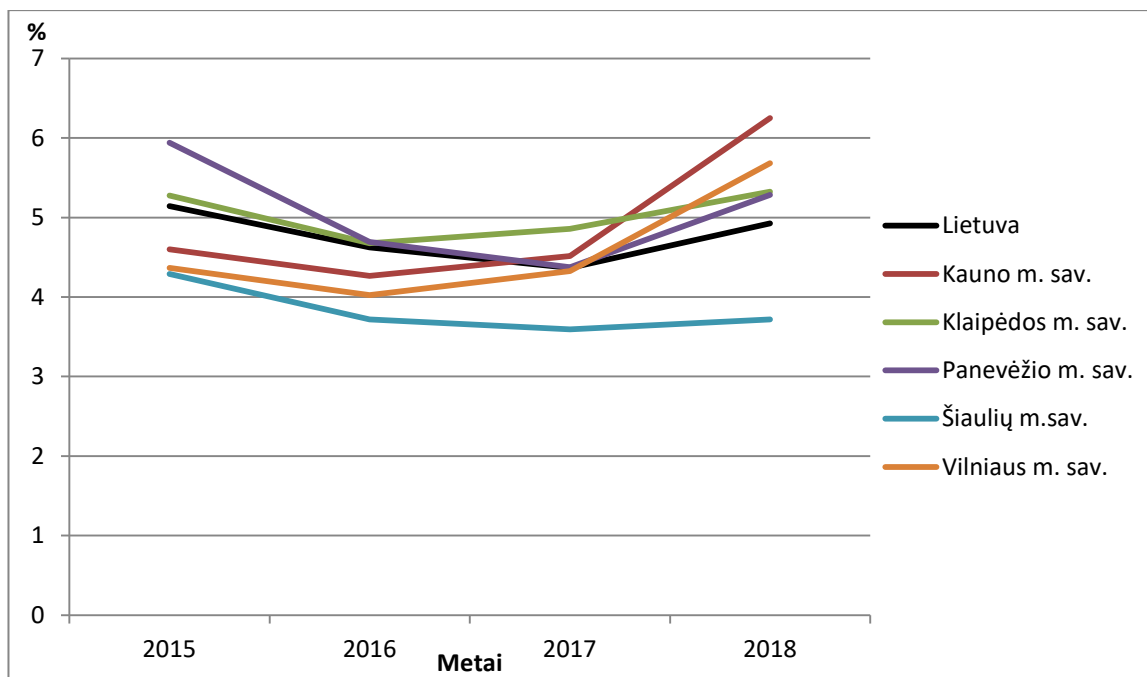


2.2.2. pav. Klaipėdos apskrityje Užimtumo tarnyboje įregistruoti 16-29 m. bedarbiai 2015-2018.

Šaltinis: Statistiniai rodikliai, Užimtumo tarnyba, 2019.

Pasak Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis, matome, kad Klaipėdos m. sav. iš visos Klaipėdos apskrities įregistruota daugiausia jaunų bedarbių, mažiausiai jaunų bedarbių įregistruota Neringos sav. Tai, kad mažiausiai jaunų bedarbių įregistruoja Neringos savivaldybėje turi įtakos tai, kad Neringa yra tam tikra unikali teritorija Lietuvoje, joje daugiausia dirba vietos gyventojai, žvejai, žmonės užsiimantys turizmo paslaugomis ir tie gyventojai, kurie ten gyvena nuo vaikystės, kurių ne viena šeimos karta ten yra užaugusi ir kurie turi stipriai įleidę savo šaknis. Tačiau jauniems atvykusiems žmonėms ten sunku įsikurti, sunku atrasti laisvą darbo nišą, apribotas susisiekimas su sausumos miestais, o visa tai turi įtakos tam, kad jaunų bedarbių skaičius Neringoje yra gana mažas.

Kadangi čia pateikiami absoliutūs skaičiai, o ne santykinė dalis, todėl natūralu, kad Klaipėdos m. sav. jaunų bedarbių skaičius yra didžiausias, nes Klaipėdos mieste daugiausia jaunimo, daugiausia studentų, kurie dažnai baigę studijas bando čia įsitvirtinti visam gyvenimui.



2.2.3. pav. Jaunų (16-29 m.) bedarbių dalis proc. nuo darbingo amžiaus gyventojų didžiuosiuose Lietuvos miestuose

Šaltinis: Statistiniai rodikliai, Užimtumo tarnyba, 2019.

Pagal Užimtumo tarnybos duomenis, didžiausia jaunų bedarbių dalis pastaraisiais metais yra Kauno m. sav. 2018 m. Kauno m. sav. jaunų bedarbių dalis buvo 26,9 proc. didesnė negu visos Lietuvos vidurkis. Mažiausia jaunų bedarbių dalis procentais per visą analizuojamą laikotarpį buvo Šiaulių mieste. Gali būti, kad didžiuosiuose Lietuvos miestuose didesnė bedarbių dalis todėl, kad iš mažesnių miestų gyventojai, kurie neranda darbo išsikrausto į didesnius miestus ieškodami geresnių gyvenimo sąlygų, o kadangi ne visi greitai pajėgus susirasti darbą naujame mieste, todėl ir bedarbių dalis procentais yra didesnė negu mažuose miestuose. Taip pat tam įtakos gali turėti ir tai, kad Vilnius, Kaunas bei Klaipėda yra trys pagrindiniai miestai, kuriuose daugiausia studijuojančių studentų, o kadangi nemaža dalis studentų po studijų pasilieka tame pačiame mieste, tačiau ne visi greitai randa darbą, jaunimo bedarbių dalis procentais yra didesnė negu mažesniuose miestuose.

2.2.1. lentelė. Klaipėdos apskrityje įsidarbinimo galimybės pagal profesiją bei specialybę
2019 m.

Specialistai			Kvalifikuoti darbininkai ir paslaugų sektorius		
Didelės	Vidutinės	Mažos	Didelės	Vidutinės	Mažos
Auklėtojai ir socialiniai pedagogai – 619 €	Administravimo ir vykdomieji sekretoriai – 665 €	Archyvų ir muziejų specialistai – 644 €	Baldžiai – 607 €	Amatininkai, gaminantys dirbinius iš tekstilės ir odos – 551 €	Floristai – 485 €
Automatikos inžinieriai – 1005 €	Aplinkos, profesinės sveikatos ir higienos specialistai – 635 €	Bibliotekininkai – 623 €	Barmenai – 400 €	Amatininkai, gaminantys dirbinius iš tekstilės ir odos – 551 €	Garų variklių ir katilų operatoriai – 673 €
Bendrosios praktikos gydytojai – 1562 €	Apskaitos ir buhalterijos tarnautojai – 641 €	Draudimo agentai – 1019 €	Dailidės ir staliai – 637 €	Asmens sveikatos priežiūros padėjėjai – 535 €	Geležinkelio ratstabdininkai, signalizuotojai ir iešmininkai – 903 €
Elektros inžinerijos technikai – 785 €	Aukštųjų mokyklų dėstytojai – 767 €	Duomenų įvesties operatoriai – 678 €	Darbininkai izoliuotojai – 588 €	Autobusų ir troleibusų vairuotojai – 632 €	Kirpėjai – 400 €
Gydytojai specialistai – 546 €	Buhalteriai – 741 € Chemijos inžinieriai –	Ekonomistai – 1076 €	Dažytojai – 606 €	Baldų apmušėjai – 635 €	Kosmetikai – 400 €

Šaltinis: Įsidarbinimo galimybių barometras, Užimtumo tarnyba, 2019 m.

Užimtumo tarnyba pateikia įsidarbinimo galimybių barometrą, kuriame surašytos paklausiausios ir mažiau paklausios profesijos Klaipėdos apskrityje 2019 m. ir nurodoma vidutinė alga.

Pagal „Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis“ 2019 m. didžiausia galimybė įsidarbinti yra auklėtojoms ir socialiniams pedagogams bei automatikos inžinieriams. Bet įdomiausia tai, kad nors auklėtojoms ir socialiniams pedagogams yra didžiausia galimybė įsidarbinti Klaipėdoje, tačiau siūlomas vidutinis atlyginimas yra gana mažas. Dar labiau nustebina, kad gydytojai taip pat turi didelę galimybę įsidarbinti, tačiau siūlomas vidutinis atlyginimas yra vos 546 eur., o tai kaip gydytojams yra labai nedaug.

Žmonės įgiję baldžiaus ar barmeno, kaip teigia „Užimtumo tarnyba“, turi didžiausias galimybes įsidarbinti Klaipėdoje. Manau, kad šitie „Užimtumo tarnybos“ pateikti duomenys, gali būti ne itin objektyvios, kadangi tikriausiai yra sudarytos pagal tai, kokių darbuotojų įmonės daugiausiai ieško kreipdamiesi į šią įstaigą.

2.2.2. lentelė. Paklausios profesijos 2019 m. balandžio mėn. Klaipėdos apskrityje

Eil. nr.	Specialistai	Kvalifikuoti darbininkai	Nekvalifikuoti
1	Administravimo ir vykdomieji sekretoriai	Parduotuvių pardavėjai	Krovikai
2	Reklamos ir rinkodaros specialistai	Suvirintojai	Biurų, viešbučių ir kitų įstaigų valytojai, kambarinės ir pagalbininkai
3	Sandėliavimo tarnybos tarnautojai	Pastatų ir kitokie elektrikai	Prekių krovėjai į lentynas
4	Jaunesnieji socialiniai darbuotojai	Virėjai	Pakuotojai (rankomis)
5	Statybos inžinieriai	Dažytojai ir giminių profesijų darbininkai	Namų valytojai ir pagalbininkai
6	Ikimokyklinio ugdymo mokytojai	Vandentiekininkai ir vamzdinių montuotojai	Kiemsargiai ir giminių profesijų darbininkai
7	Buhalteriai	Darbininkai izoliuotojai	Skalbėjai ir lygintojai (rankomis)
8	Apskaitos ir buhalterijos tarnautojai	Lengvųjų automobilių, taksi ir furgonų vairuotojai	Nekvalifikuoti miškų ūkio darbininkai
9	Statybos vadovai	Statybininkai	Nekvalifikuoti inžinierių statinių statybos darbininkai
10	Socialiniai darbuotojai ir konsultantai	Plytų mūrininkai ir giminių profesijų darbininkai	Virtuvės pagalbininkai

Šaltiniai: Užimtumo tarnyba, 2019 m.

Lentelėse (2.2.2. ir 2.2.3. lentelė) pateikta informacija apie paklausiausias profesijas Klaipėdoje ir visoje Lietuvoje. Apskritai palyginus Klaipėdos ir visos Lietuvos bendrai paklausiausias profesijas galima pamatyti, kad realiai profesijos yra labai panašios, tik skiriasi jų paklausos eiliškumas. Klaipėdos mieste trūksta statybos inžinierių bei ikimokyklinių ugdymo mokytojų, o visų kitų specialistų yra toks pat trūkumas kaip ir visoje Lietuvoje.

Tarp kvalifikuotų darbininkų Klaipėdoje paklausūs suvirintojai, pastatų ir kitokie elektrikai, dažytojai, vandentiekininkai ir vamzdinių montuotojai, darbininkai izoliuotojai bei plytų mūrininkai. Visų likusių kvalifikuotų darbininkų vienoda paklausa tiek Klaipėdoje tiek ir visoje Lietuvoje.

Nekvalifikuotų darbininkų paklausa Klaipėdoje yra lygiai tokia pati kaip ir visoje Lietuvoje, tik skiriasi profesijų eiliškumas.

2.2.3. lentelė. Paklausiausios profesijos 2019 m. balandžio mėnesi Lietuvoje

Eil. nr.	Specialistai	Kvalifikuoti darbininkai	Nekvalifikuoti
1	Reklamos ir rinkodaros specialistai	Parduotuvių pardavėjai	Biurų, viešbučių ir kitų įstaigų valytojai, kambarinės ir pagalbininkai
2	Administravimo ir vykdomieji sekretoriai	Sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojai	Krovikai
3	Sandėliavimo tarnybos tarnautojai	Virėjai	Prekių krovėjai į lentynas
4	Apskaitos ir buhalterijos tarnautojai	Lengvųjų automobilių, taksi ir furgonų vairuotojai	Nekvalifikuoti inžinerinių statinių statybos darbininkai
5	Buhalteriai	Siuvėjai, kailininkai ir kepurininkai	Kiemsargiai ir giminiškų profesijų darbininkai
6	Mechanikos inžinieriai	Dailidės ir staliai	Pakuotojai (rankomis)
7	Jaunesnieji socialiniai darbuotojai	Mėsinių ir žuvų darinėtojai	Namų valytojai ir pagalbininkai
8	Aplinkos, profesinės sveikatos ir higienos specialistai	Kepėjai ir konditeriai	Virtuvės pagalbininkai
9	Socialiniai darbuotojai ir konsultantai	Statybininkai	Skalbėjai ir lygintojai (rankomis)
10	Statybos vadovai	Krovininių platformų ir krautuvų operatoriai	Nekvalifikuoti mišriojo augalininkystės ir gyvulininkystės ūkio darbininkai

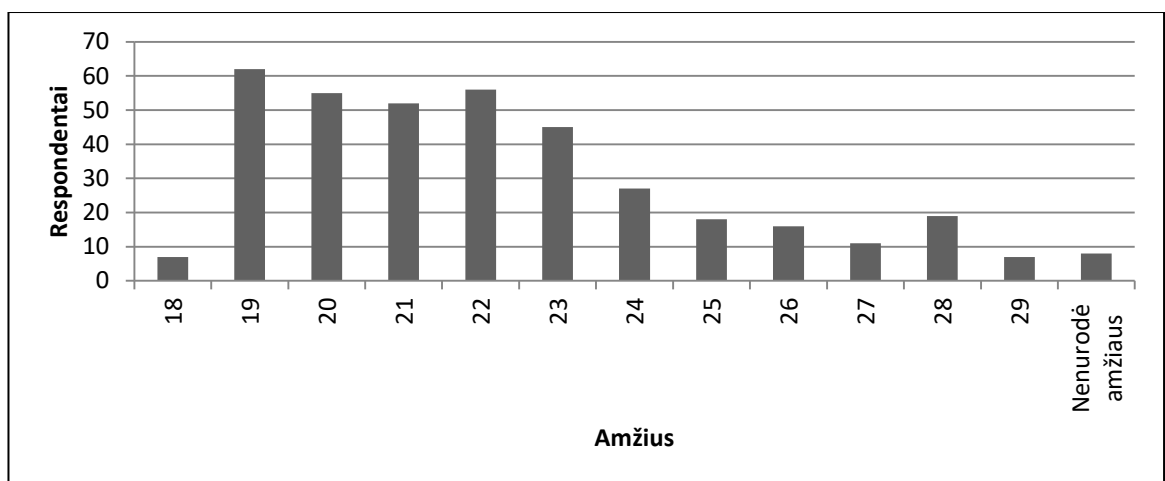
Šaltiniai: Užimtumo tarnyba, 2019 m.

3. JAUNIMO UŽIMTUMO VERTINIMAS, PROBLEMOS BEI PERSPEKTYVOS KLAIPĖDOS MIESTO JAUNIMO DARBO RINKOJE

Pagal Lietuvos Statistikos duomenis, 2019 m. pradžioje (išankstiniai duomenys) Klaipėdos mieste gyvena 19 903 jaunimo amžiaus grupei priskiriamų asmenų (18-29 m.). Norint tyrimą atlikti su 5proc. leidžiama paklaida – tyrimo imtis turėtų būti 377 respondentai. Apklausą pavyko atlikti su 5 proc. paklaida, į anketą atsakė 384 jaunimo kategorijai priskiriami asmenys.

Respondentams buvo užduodami 28 įvairūs klausimai, anketos buvo platinamos popieriniu variantui ir internete (apklausa.lt tinklapyje). Respondentai užpildė 282 anketas internetine ir buvo surinkta 102 popierinės anketos. Šios apklausos tikslas - nustatyti kaip vietos jaunimas (klaipėdiečiai ir atvykusieji studijuoti ir dirbti) vertina jaunimo užimtumą ir įsidarbinimo galimybes mieste, darbų pasiūlą ir paklausą, siekiant save atrasti darbo rinkoje. Šia apklausa buvo tikimasi, kad respondentų, kritika, įžvalgos, pasiūlymai padės atlikti sisteminių jaunimo užimtumo vertinimą, nustatyti perspektyvas ir problemas Klaipėdos miesto darbo rinkoje jaunimo įsidarbinimui.

Iš visų dalyvavusių apklausoje 84 proc. dalyvavo moterų, o vyrai aktyvumu nepasižymėjo, todėl surinkta tik 16 proc. jų užpildytų anketų.

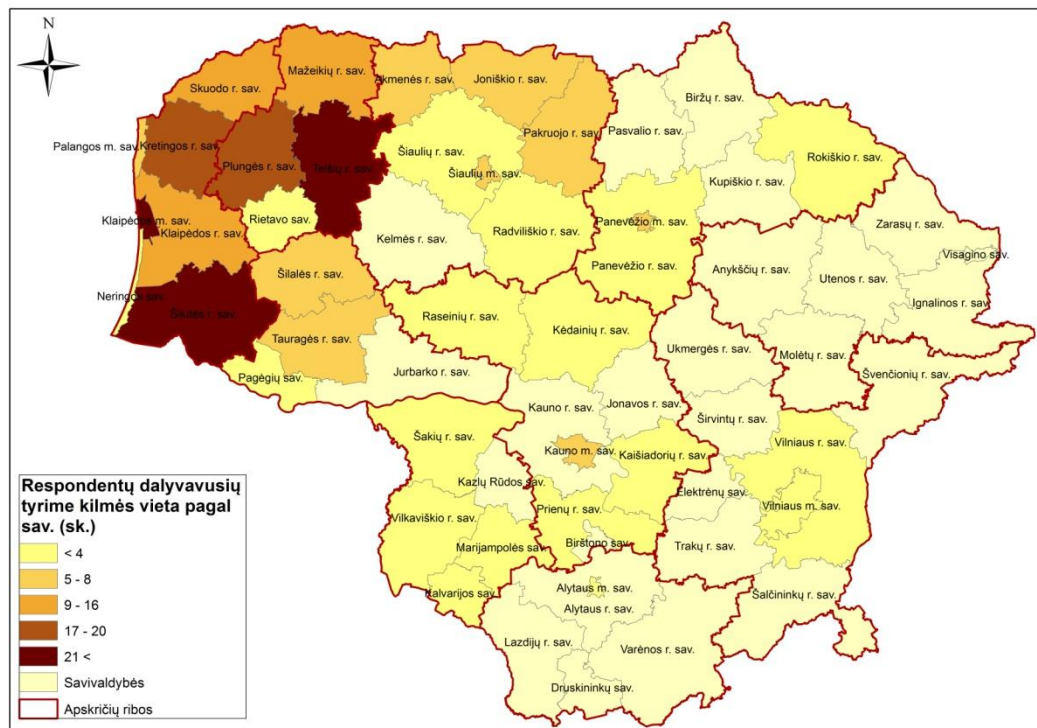


3.1. pav. Respondentų amžius

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Į anketą daugiausiai atsakė 19 m. jaunimas, iš jų surinkta net 62 anketos, tam įtakos galėjo turėti tai, kad popierinis anketų variantas buvo platinamas vienoje iš Klaipėdos aukštųjų mokyklų bakalauro studijų studentų tarpe. Žiūrint bendrai į diagramą (3.1. pav.) matome, kad aktyviausi 19-23 m. jaunimas, gal būt, tokia tendencija yra dėl to, kad dažniausiai tokio amžiaus jaunimui labai rūpimi klausimai yra apie įsidarbinimą, nemažai jų

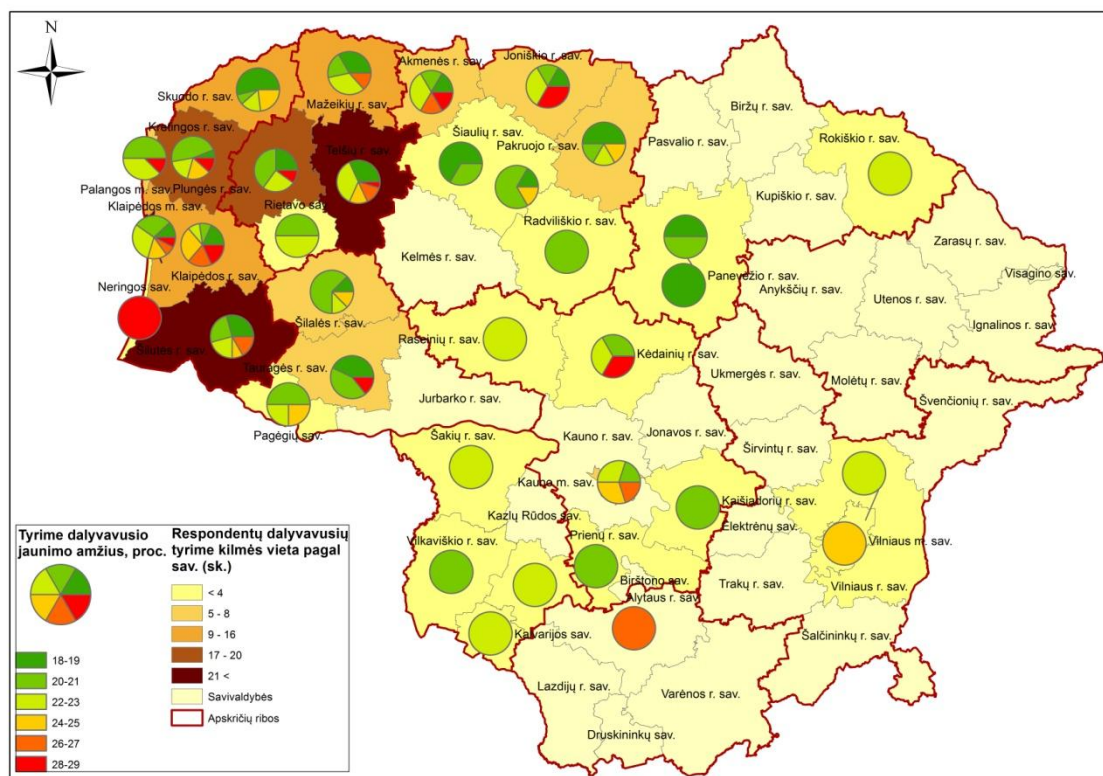
jau būna bandę eiti darbintis, dirbti ir susidūrę su tam tikromis problemomis ir taip pat negalima atmesti tikimybės, kad tokio amžiaus jaunimui dar nėra nusibodusios įvairios tiriamosios anketos, kad vyresnio amžiaus jaunimui ar studentams jau tampa kančia. Nuo 24 m. jaunimo aktyvumas šioje apklausoje gerokai sumažėjo, kadangi dažnai pasitaiko, kad tokio amžiaus jaunimas jau būna baigęs studijas, įsitvirtinęs darbe bei didžiąją dalį sunkumų susijusių su įsidarbinimu praėję.



3.2. pav. Respondentų dalyvavusių tyrime kilmės vieta pagal savivaldybes.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

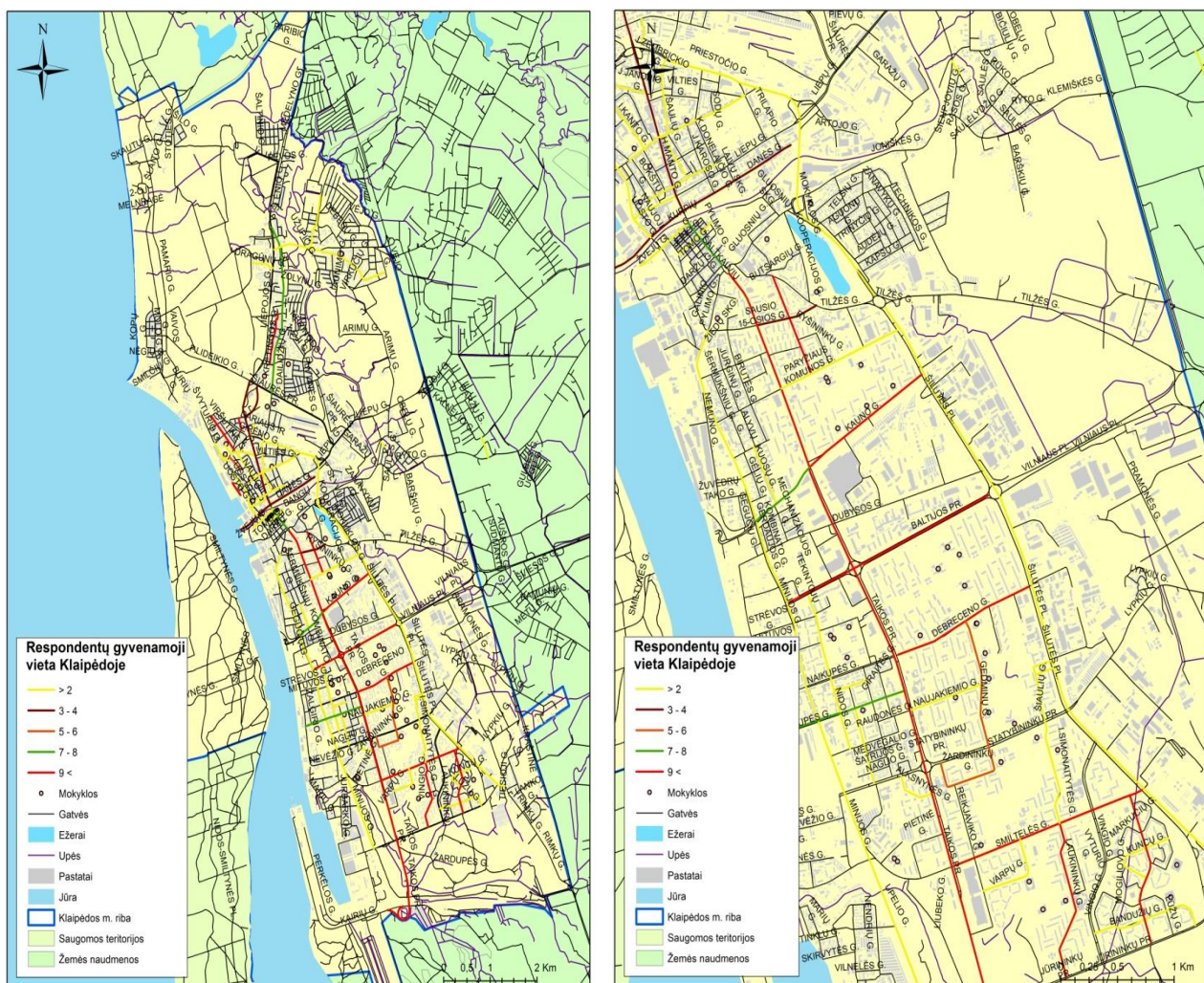
Tyrime dalyvavę respondentai yra kilę iš 35 skirtingų Lietuvos savivaldybių. Iš 384 respondentų net 161 respondentas anksčiau taip pat gyveno Klaipėdos miesto savivaldybėje, o tai labai sustiprina tyrimą, nes kadangi tyrimas daromas apie Klaipėdos miestą, tikimasi, kad šie respondentai geriausiai pažinos savo miestą ir matys jame pliusu, minusus bei kokie pasikeitimai įvyko per kelerius metus. Maždaug po lygiai respondentų yra iš Šilutės ir Telšių rajonų savivaldybių (atitinkamai 24 ir 22). Galima pastebėti natūralų geografinį duomenų pasiskirstymą, kadangi kuo tolimesnės savivaldybės nuo Klaipėdos miesto tuo mažesnis respondentų skaičius yra kilęs iš tų savivaldybių. Iš rytų ir pietų Lietuvos apskritys labai mažas respondentų skaičius, nes dažniausiai iš šių teritorijų jaunimas keliai į Kauną ar Vilnių.



3.3. pav. Tyrimo dalyvavusio jaunimo amžiaus pasiskirstymas (proc.) pagal kilmės savivaldybes.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

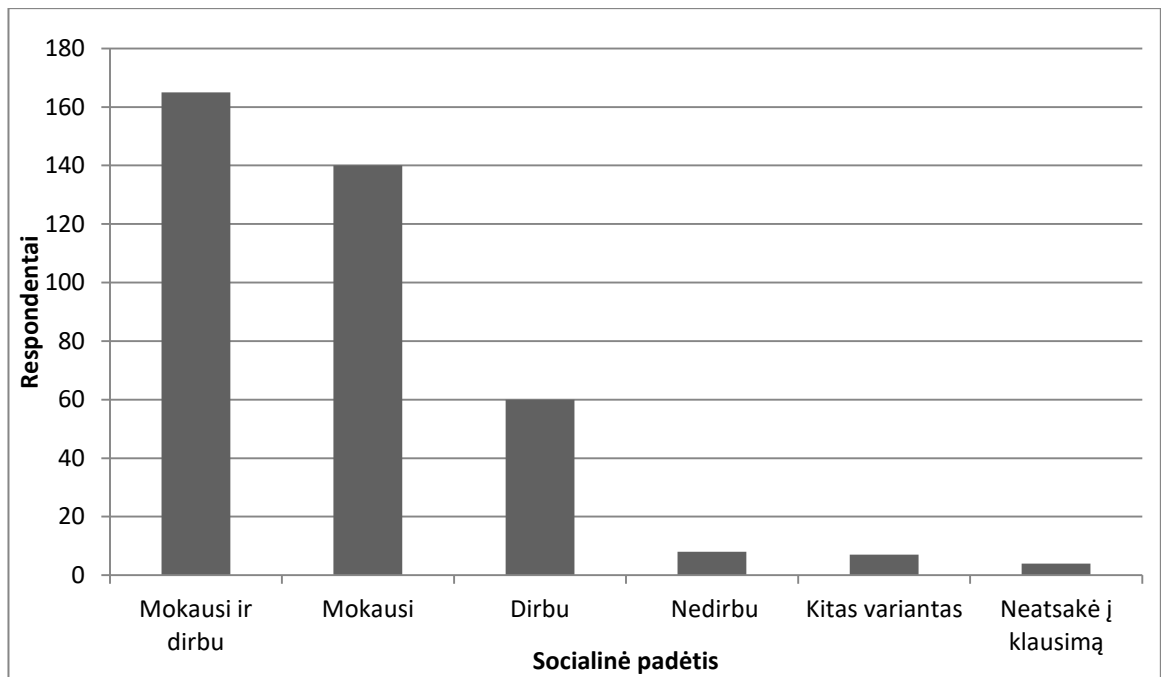
Respondentų pasiskirstymas pagal kilmės vietą ir amžių yra gana netolygus. Reikia paminėti, kad tokiose savivaldybėse, kaip Šakių, Vilkaviškio, Kaišiadorių, Kalvarijos, Prienų, Alytaus m. Vilniaus ir Vilniaus miesto, Rokiškio, Panevėžio, Neringos rajonų savivaldybėse, respondentų pasiskirstymas pagal amžių yra absoliutus, vadinasi vyrauja tik viena amžiaus grupė, tačiau tai yra todėl, kad iš šių savivaldybių apklausoje dalyvavo tik po vieną respondentą. Bendrai pažvelgus, matome, kad tose savivaldybėse, iš kurių yra kilę daugiausia respondentų (Telšių, Šilutės ir Klaipėdos miesto), respondentų amžius daugiausia yra nuo 18 iki 23 metų. Tik iš kelių savivaldybių, Neringos ir Alytaus miesto kilę respondentai yra vyresnio amžiaus, nuo 26 iki 29 m., o visose kitose savivaldybėse vyrauja jaunesnio amžiaus respondentai.



3.4. pav. Respondentų gyvenamoji vieta Klaipėdoje

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Daugiausiai respondentų dalyvavusių tyrime gyvena Taikos, Debreceno, Kauno, Baltijos ir Smiltelės gatvėse. Taikos prospektas yra viena iš pagrindinių gatvių Klaipėdos mieste besidriekianti per beveik visą Klaipėdos miestą, todėl natūralu, kad čia gyvena nemaža dalis respondentų. Debreceno gatvėje yra studentų bendrabutis, todėl ten taip pat telkiasi jaunimas. Mažiausiai respondentų gyvena gatvėse žemėlapyje (3.4. pav.) pažymėta geltona spalva, tokių gatvelių nemažai yra naujamiestyje (į šiaurę nuo Danės upės), senamiestyje bei taip pat į šią kategoriją pakliūva ir Šilutės pl. Bendrai pažvelgus į žemėlapi galime matyti, kad labiausiai jaunimas gyvena pagrindinėse miesto gatvėse, netoli didžiųjų prekybos centrų, didžiųjų miestų gatvių, nes tokiose vietose yra geras susisiekimas viešuoju transportu, taip pat ir butų nuomos kainos yra žemesnės nei senamiestyje kituose rajonuose.



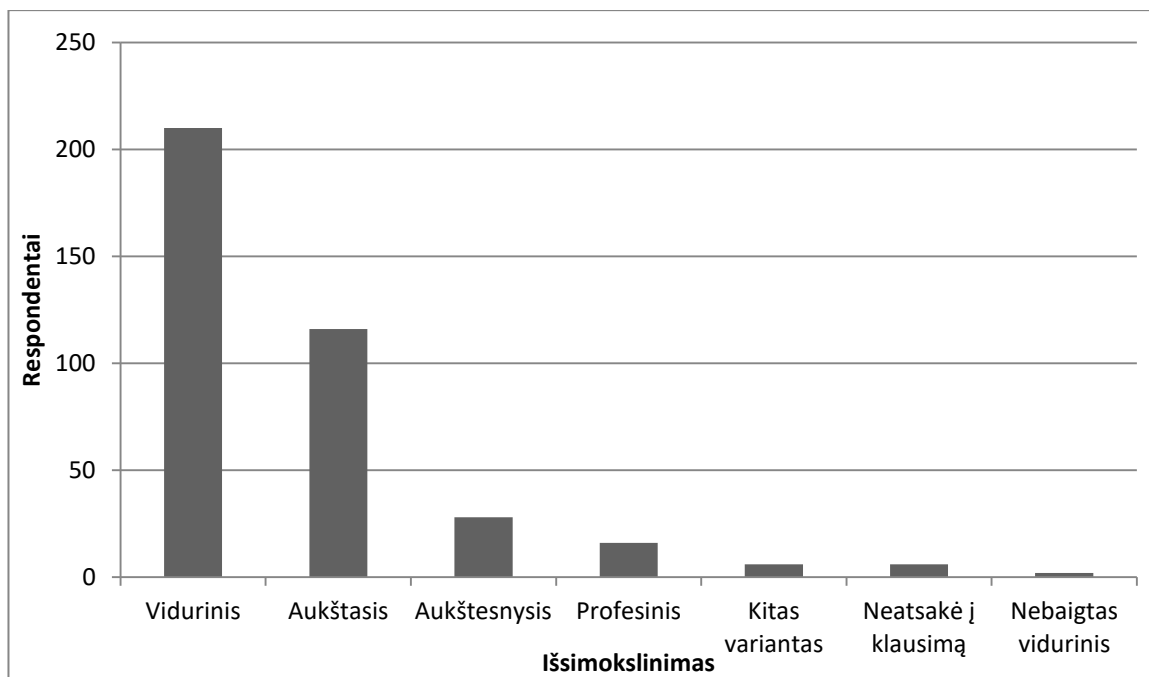
3.5. pav. Respondentų dalyvavusių tyrime socialinė padėtis

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Didžioji dalis respondentų pasisakė, kad šiuo metu mokosi ir dirba. Atsižvelgiant į respondentų amžių, galima pastebėti kai kurias tendencijas. Dažniausiai bakalauro studijas studijuoja 18-23 m. amžiaus jaunimas, tokio amžiaus respondentų šioje apklausoje dalyvavo 277, o 165 respondentai pasisakė, kad šiuo metu mokosi ir dirba. Kadangi didžioji dalis atsakiusių į apklausą tariamai galėjo būti studentai, vadinasi galima daryti prielaidą, kad labai daug bakalauro studijose besimokančių studentų jau dirba, o tai žinoma turi gana neigiamos įtakos studijų kokybei ir studento studijų rezultatams. Tačiau iš kitos pusės žvelgiant galima teigti, kad darbas studijuojant yra naudingas, nes darbdaviai po studijų baigimo palankiau žiūri į jauną žmogų, kuris turi kažkokios darbinės patirties.

140 respondentų atsakė, kad šiuo metu tik mokosi, tikėtina, kad šį variantą pasirinko jauni pradiniai kursų studentai, kurie po mokyklos baigimo vis dar visas jėgas atiduoda mokslams, yra išlaikomi tėvų, todėl neskuba įsidarbinti.

7 respondentai įrašė savo variantus. Po du respondentus pasisakė, kad šiuo metu tik mokosi, bet ieško ir darbo, bei dar du respondentai pasisakė, kad šiuo metu mokosi ir neoficialiai dirba taip pat 3 respondentai pasisakė, kad šiuo metu yra motinystės atostogose, augina vaiką ir vienas iš respondentų pasitaikė pats esąs darbdavys.

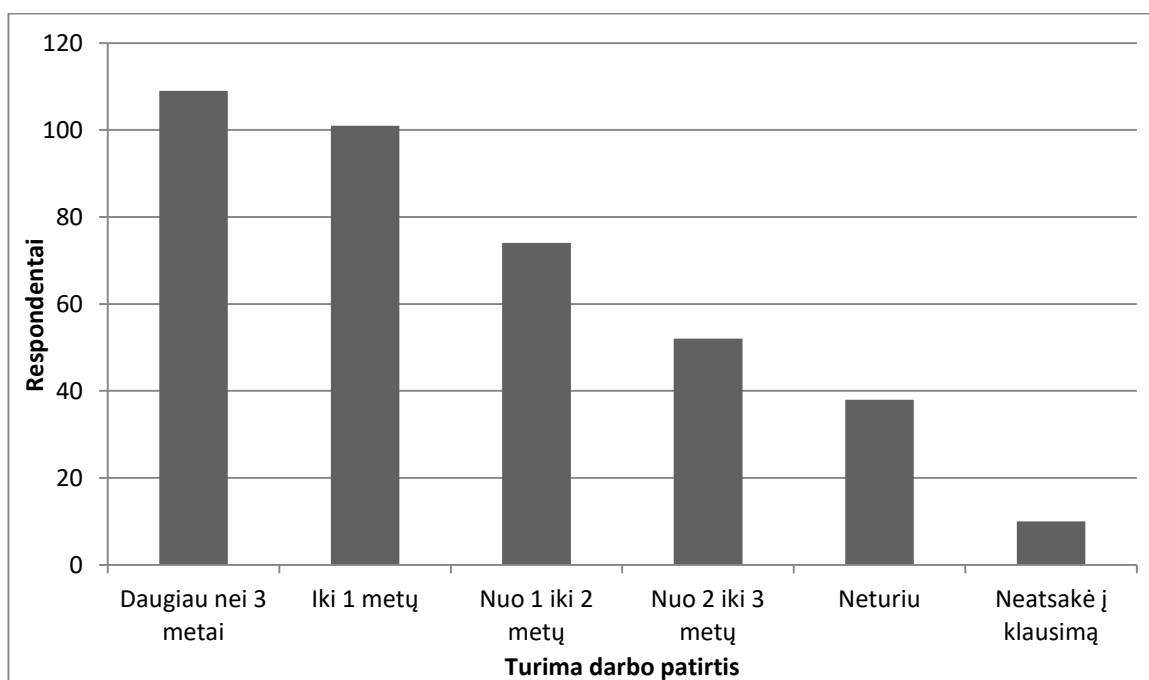


3.6. pav. Respondentų dalyvavusių tyrime išsimokslinimas

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Kadangi didžioji dalis respondentų buvo 18-23 metų amžiaus, todėl natūralu, kad dauguma atsakiusių yra kol kas turi tik vidurinį išsilavinimą. 28 respondentai pasisakė turintys aukštesnįjį išsilavinimą, vadinasi tai vyresnio amžiaus jaunimas, kuris jau yra baigęs ir magistro studijas, dar 2 studentai pasisakė, kad neturi vidurinio išsilavinimo.

6 respondentai pasisakė, kad jie nėra baigę aukštosios mokyklos, kas reiškia, kad jie nutraukė studijas neapsigynę baigiamojo diplomo.

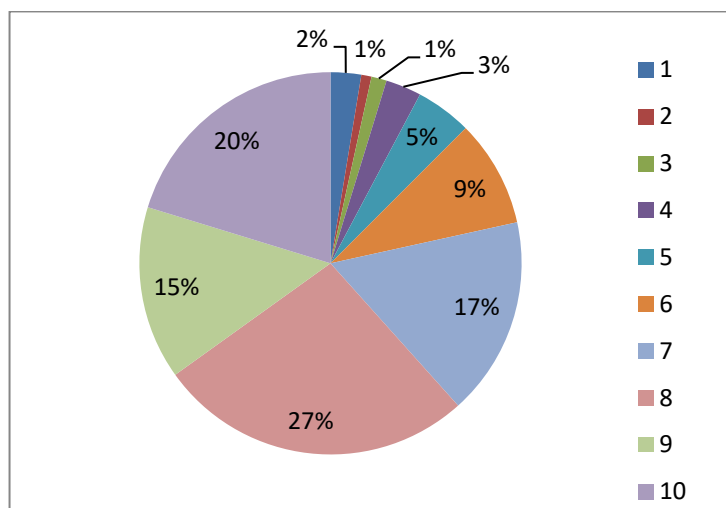


3.7. pav. Respondentų dalyvavusių tyrime turima darbo patirtis

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Tarp respondentų pasitaikė daugiausia, kurie dirba daugiau nei 3 metus bei tokių, kurių darbo patirtis mažesnė nei 1 metai. Kadangi tyrimas daromas iki 29 metų jaunimo imtinai, todėl natūralu, kad dauguma tokio amžiaus žmonių jau dirba ir turi ne vienerių metų patirtį. Jeigu palygintume respondentų pasiskirstymą pagal amžių ir pasiskirstymą tarp to, kokią darbo patirtį jie turi, galima daryti prielaidą, kad maždaug nuo 24 metų jaunimas turi jau 3 metų darbo patirtį, vadinasi kai kurie iš respondentų gana jauni įsiliejo į darbo rinką.

38 respondentai atsakė, kad kol kas neturi darbo patirties, kadangi tai yra gana mažas skaičius, galima daryti prielaidą, kad darbo patirties neturi 18 ir kai kurie 19 metų apklausoje dalyvavę asmenys.



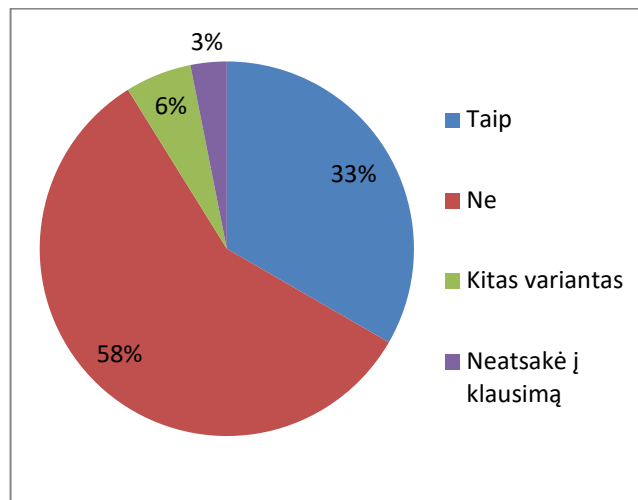
3.8. pav. Respondentų pasitenkinimas šiuo metu turimu darbu (1 - labai nepatenkintas, 10 - labai patenkintas)

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Į klausimą ar respondentai yra patenkinti turimu darbu, jei šiuo metu yra dirbantys, atsakė 232 asmenys, todėl galima teigti, kad iš 384 apklausoje dalyvavusių asmenų apie 60,42 proc. pasitaikė dirbančių. Diagramoje (3.8.pav.) matome, visų atsakiusiųjų pasiskirstymą, kiek jie yra patenkinti savo darbu, kai 1 balas reiškė, kad respondentas nėra patenkintas savo turimu darbu, o 10 balų – patenkintas.

Bendras visų atsakiusiųjų balų vidurkis – 7,64 balo, todėl galima teigti, kad didžioji dalis apklaustųjų savo turimu darbu yra gana patenkinti, o juolab, kad nuo 1 iki 5 imtinai balų teskyrė 12,5 proc. apklaustųjų. Daugiausia apklaustųjų savo turima darbą vertina 8 balais (26,72 proc.), vadinasi jie yra gana patenkinti turimu darbu, o ypač tai, kad net 20,26 proc. apklaustųjų savo darbu yra patenkinti 10 balu. Nuo 8 iki 10 balų imtinai savo darbu yra

patenkinti daugiau nei 61 proc. apklaustųjų, tai reiškia, kad jaunimas dirba mėgstama sau darbą, juos tenkina tiek darbo sąlygos tiek gaunamas atlygis.



3.9. pav. Respondentų atsakymai, ar jiems teko susidurti su bedarbystės problema.

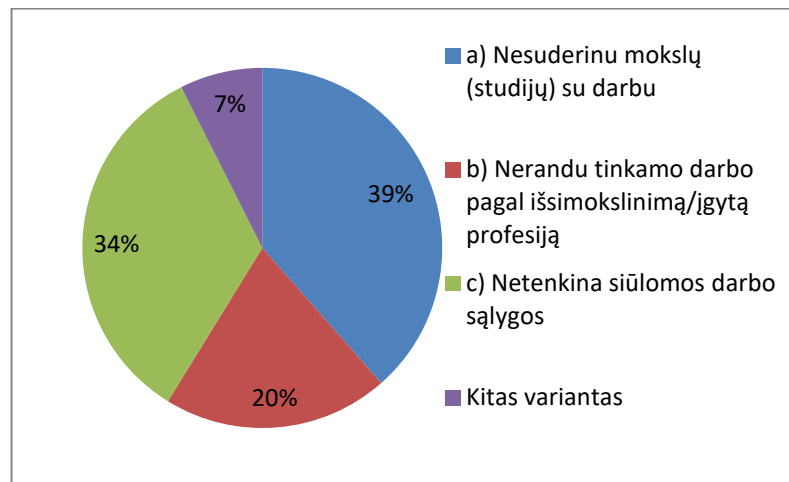
Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Respondentų buvo klausiama, ar jiems teko kada nors susidurti su bedarbyste Klaipėdos mieste. Daugiau nei 57 proc. apklaustųjų pasisakė, kad jiems niekada neteko susidurti su tokia problema, o daugiau nei trečdalis apklaustųjų teigia, kad jiems yra teka susidurti su bedarbystės problema uostamiestyje. Dalis jaunimo pasirinko įrašyti savo variantus, tarp kurių nemažai pasikartojančių buvo, kad kol kas respondentai neieškojo darbo ar kol kas neteko jiems ieškoti Klaipėdoje darbovietės, nes jie yra neseniai atsikėlę iš kitų miestų.

Tačiau dalis respondentų čia pastebėjo kitokias problemas, pavyzdžiui, kad darbą kažkokioje gamybinėje įmonėje, fabrike ar ceche darbą galima rasti nesunkiai, tačiau ne visus toks darbas tenkina, nes kiekvienas žmogus, kuris turi aukštąjį išsilavinimą tikisi geresnio, ne fizinio darbo. Kiti pastebi, kad darbą susirasti ne pagal turimą išsilavinimą, specialybę nėra sunku, tačiau kai norima susirasti darbą pagal turimą išsilavinimą iškyla problemų, ypač kaip pabrėžė vienas iš apklaustųjų – moterims, nes Užimtumo tarnyba šiuo klausimu nepadeda, o tiesiog pasiūlo darbą statybose. Vieni iš apklaustųjų dirba pagal individualią veiklą, todėl natūralu, kad jie nesusidūrė su bedarbystės problema. Kai kuriems respondentams iškilo problemų ieškant darbo, nes tai jiems užtruko kelis mėnesius, kitiems taip ir nepavyko rasti darbo vasaros sezonui, o dar kai kurie pastebi, kad darbdaviai nelabai nori į darbą priimti jaunimo, kuris turi vaikų.

Todėl, nors tik trečdalis apklaustųjų pasisakė, kad jiems teko susidurti su bedarbystės problema, tačiau jaunų žmonių dalis, kuriai iškilo tokia problema gali būti daug didesnė, nes

kaip ir buvo paminėta anksčiau, kiti susiranda bet kokią darbą, kuris nelabai patenkina jų lūkesčių, kiti ieškodami darbo susiduria su kitomis įvairiomis problemomis.



3.10 pav. Priežastys, dėl kurių respondentams teko susidurti su bedarbyste

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

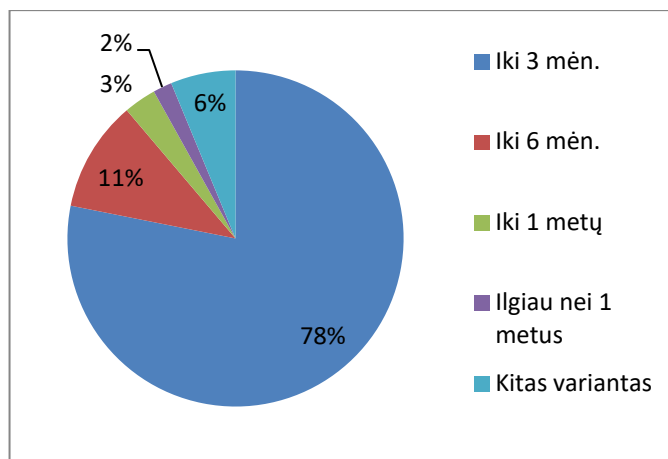
Anksčiau esančioje diagramoje (3.9. pav.) matome, kad daugiau nei trečdaliui respondentų teko susidurti su bedarbystės problema, tai yra 128 apklausoje dalyvavusiems asmenims iškilo sunkumų šiame gyvenimo etape. Tų, kuriems teko susidurti su bedarbystės problema, buvo prašoma atsakyti, dėl kokių priežasčių jie susidūrė su šita problema. Daugiausiai jaunimo susidūrė su bedarbyste dėl to, kad nesuderino mokslų ar studijų su darbu bei netenkino siūlomas darbo užmokestis. Tai, kad sunku suderinti darbą su studijomis yra gana aktuali problema, nes darbdaviai nelinkę derintis prie studijų grafiko, jiems tada iškyla papildomos problemos, kas tuo metu dirbs bei reikia automatiškai daugiau darbuotojų. Kadangi didžioji dalis studentų linkę mokytis dieninėse bakalauro studijose, jiems ypač sunku suderinti darbą su studijomis, tokie studentai, kurie pasirenka dirbti pilnu etatu, dažniausiai apleidžia mokslus, nukenčia jų mokymosi kokybę. Tačiau iš kitos pusės pažvelgus, jie įgyja darbo patirties, kurią teigiamai vertina tolimesni jų darbdaviai, todėl studentui tenka rinktis, kas jam svarbiau, jo mokymosi rezultatai, ar įgyjama darbo patirtis, į kurią šiais laikais labiau atsižvelgia darbdaviai nei į gerus mokymosi rezultatus.

Apie 34 proc. apklaustųjų pasisakė, kad juos netenkina siūlomas darbo užmokestis. Sodros duomenimis, nuo 2019 m. sausio 1 d. minimalus darbo užmokestis neatskaičius mokesčių yra 555 Eur., o atskaičius visus mokesčius į rankas žmogus gauna 395 Eur., kai 2018 m. minimalus darbo užmokestis neatskaičius mokesčių buvo 400 Eur., į rankas darbuotojas gaudavo apie 361 Eur. Būtent minimumą jaunimui siūlo darbuotojai motyvuodami tuo, kad jie neturi reikiamos darbo patirties. Tačiau tokia alga yra labai maža jaunam žmogui, kuris turi iš gaunamos algos save išsilaikyti. Kol studijuoja aukštojoje ar

profesinėje mokykloje, studentai turi galimybę gauti bendrabutį, tačiau kai jie baigia, dažnai jiems tenka nuomotis butą ar kambarį. Šiuo metu, kaip skelbiama internetiniuose skelbimuose bei socialiniuose tinklapiuose, Klaipėdoje vieno kambario buto nuoma kainuoja maždaug 150-170 Eur. ir plius dar mokesčiai, vadinasi žiemos metu už butą sumokama maždaug virš 200 Eur., taigi jaunam žmogui, kuris gauna minimalų darbo užmokestį, pragyventi mėnesį reikia mažiau nei iš 200 Eur., o jei dar norima susitaupyti nuosavam būstui ar didesniai pirkiniui, tenka dar labiau pasispausti. Todėl normalu, kad jaunimo netenkina darbdavių siūloma maža alga, nes norint išgyventi iš tokios algos reikia labai apriboti savo poreikius, ir tokia darbdavių siūloma alga tikrai nemotyvuoja jaunų žmonių stengtis tobulėti bei uoliau dirbti.

Apie 20 proc. jaunimo pasisakė, kad jiems sunku susirasti darbą pagal įgytą išsilavinimą ar profesiją. Čia susiduriama su patirties stoka ir darbdavių nenorėjimu apmokėti jaunų žmonių darbe. Retai darbdaviai supranta, kad jaunimui būtinas darbas pagal jų profesiją, nes kitaip dingsta žinios, įgūdžiai įgyjami aukštojoje mokykloje. O jei darbdaviai nepriima į darbą jaunų neturinčių darbo patirties asmenų, tai iš kur tada jiems įgauti patirties? Retas darbdavys supranta šita dalyką, nes jie nori jauno, išsilavinusio ir turinčio nemažai darbo patirties darbuotojo, bet nenori investuoti savo laiko apmokydami jauną žmogų ir patys tokį darbuotoją išsiugdyti.

Likę apklaustieji pateikė savo variantus į šį klausimą. Apklaustieji pabrėžia, kad sunku rasti darbą pagal įgytą profesiją, nes pagal kai kurias profesijas nėra daug laisvų darbo vietų, arba atvirkščiai, yra didelė konkurencija į ieškoma darbo poziciją, todėl siūlomas ne itin didelis darbo užmokestis. Dauguma pasisako, kad studijuojant buvo sunku suderinti darbą su studijomis, o baigus studijas užtrunka darbo paieška pagal įgytą specialybę, nes dirbti fabrike ar parduotuvėje pardavėju ar salės darbuotoju, jaunimui, kuris yra įgijęs aukštąjį išsilavinimą, tokios darbo vietos nėra svajonių darbas, nes ten yra fizinis, monotoninis darbas, kuriame nėra nenusimato didelio tobulėjimo. Žinoma, pasitaiko ir tokių atvejų, kai darbo nerandama dėl tam tikrų turimų ligų ar negalavimų, vienas iš respondentų susiduria su darbo paieškos problemomis dėl nerimo sutrikimų bei depresijos. Kitų apklaustųjų atžvilgiu pasitaiko diskriminacija, kai darbdaviai nenori į darbą priimti asmenų turinčių mažų vaikų, nes tada jie susiduria su papildomomis problemomis, kai reikia tėvus išleisti *mamadieniams* ar *tėvadieniams*, ar kai vaikai suserga.

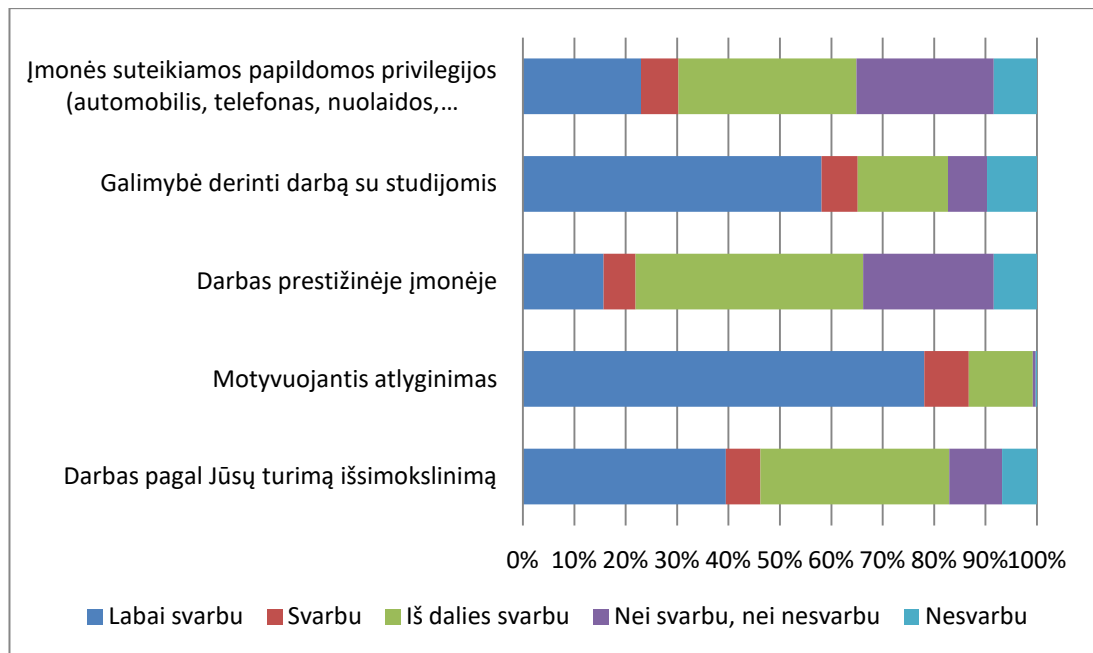


3.11. pav. Laikotarpis, kai respondentams teko būti be darbo

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Apie 78 proc. apklaustųjų darbo teko ieškoti iki 3 mėn., sąlyginai tai atrodo nėra ilgas laikotarpis, tačiau pažvelgus iš kitos pusės, tai yra visas sezonas, kai tenka išgyventi iš turimų sankaupų. Tam jaunimui, kurie studijuoja ar mokosi ir jų būtiniosios išlaidos yra mažesnės bei kuriems pragyventi padeda tėvai, tai nėra toks ilgas laikotarpis, tačiau tiems, kurie išgyvena tik iš savo gaunamo atlygio už darbą ir jei ankstesniame darbe atlyginimas nebuvo labai didelis, tai labai sudėtingas laikotarpis, kai reikia ypač taupyti.

Vieniems studentams pasiseka, kai jiems darbą pasiūlo iš karto po praktikos atlikimo tam tikroje įmonėje ir jie turi sąlygas ten pasilikti dirbti. Kiti jaunuoliai turi nepastovius darbus, dažniausiai vasaros sezonu.



3.12. pav. Svarbiausi dalykai, į kuriuos atsižvelgia respondentai ieškodami darbo

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Tyrimo buvo svarbu, kas yra svarbu jauniems (18-29 m.) asmenims ieškantiems darbo, į ką jie atkreipia dėmesį. Iš diagramos (3.12. pav.) matome, kad jaunimui įmonės suteikiamos papildomos privilegijos (automobilis, telefonas, nuolaidos, socialinės paslaugos ir t.t.) nėra pats svarbiausias dalykas ieškant darbo, tačiau jaunimo nuomonės pasiskirsto netolygiai, nes apie 34 proc. apklaustųjų papildomos įmonių siūlomos privilegijos yra tik iš dalies svarbios, 26 proc. – nei svarbios nei nesvarbios, tačiau apie 23 proc. jaunimo jos yra labai svarbios, todėl šiuo klausimu jaunimo nuomonė pasiskirsto gana netolygiai.

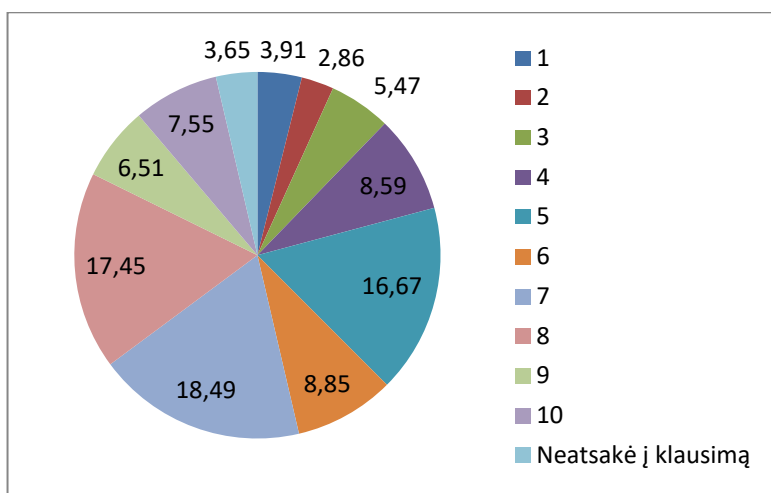
Galimybė derinti darbą su studijomis svarbu daugiau nei 58 proc. apklaustųjų (215 respondentų). Atsižvelgiant į anksčiau pateiktą (3.5. pav.), kurioje pateikiama apklaustųjų esama socialinė padėtis, matosi, kad dauguma apklaustųjų yra arba besimokantys arba dirbantys ir besimokantys, todėl jiems ir yra labai svarbu, kad darą būtų įmanoma suderinti su studijomis, kad nenukentėtų nei darbas nei studijų kokybė.

Darbas prestižinėje įmonėje jaunimui nėra svarbus, kadangi tik 21 proc. apklaustųjų pasakė, kad šis kriterijus jiems ieškant darbo yra svarbus arba net labai svarbus. Vadinasi jaunimas nieško darbo dideliuose, gerai įvertinamose, gerą vardą visuomenėje turinčiose įmonėse vien dėl to, kad jos žinomos ar prestižinės, jaunimui kur kas svarbiau kiti kriterijai ieškant darbo.

Motyvuojantis atlyginimas apie 78 proc. apklaustųjų yra labai svarbus kriterijus ieškant darbo, tikriausiai dėl to, kaip ir buvo aptarta anksčiau, kad išgyventi iš darbdavių siūlomo minimalaus darbo užmokesčio yra gana sudėtinga.

Darbas pagal turimą išsimokslinimą, išsilavinimą, įgytą profesiją svarbus arba labai svarbus 46 proc. apklaustųjų, dar 37 proc. respondentų darbo paieškose šis kriterijus yra iš dalies svarbus.

Galima daryti dalines išvadas, kad ieškodamas darbo jaunimas labiausiai dėmesį atkreipia į siūlomą darbo užmokestį bei jaunimas, kuris studijuoja didelį dėmesį ieškodamas darbo skiria ar bus įmanoma darbą suderinti su studijomis. Tokios pačios tendencijos išryškėjo ir ankstesnėje pateiktoje diagramoje (3.10. pav.), kurioje respondentai pateikė priežastis, kodėl susidūrė su bedarbystės problema Klaipėdoje. Ten taip išryškėja tie patys kriterijai, kad nesuderino studijų su darbu bei kad netenkinio siūlomas darbo užmokestis, nors ten atsakinėjo tik 128 apklaustieji, kuriems teko bedarbystės problemomis ieškant darbo.



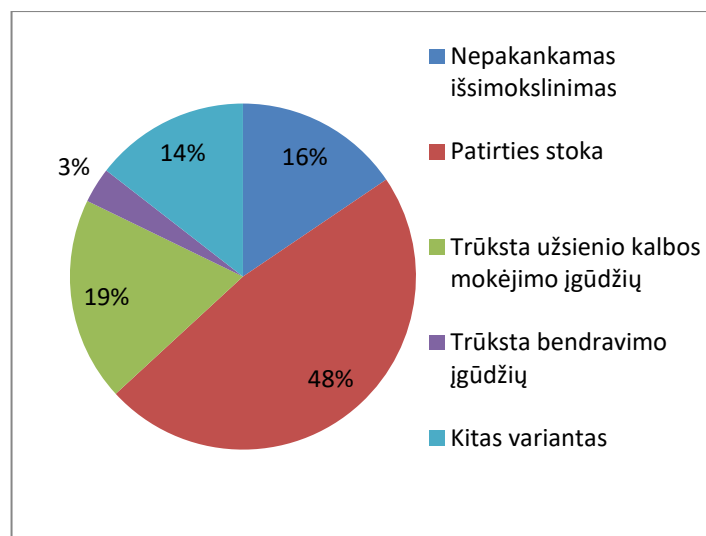
3.13. pav. Respondentų nuomonė, ar lengva jaunimui rasti darbą Klaipėdoje? (skalėje nuo 1 sunku iki 10 labai lengva)

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Pagal anksčiau pateiktą diagramą (3.5. pav.), matome, kad į anketą atsakinėjo 225 šiuo metu dirbantys asmenys, tačiau iš kitos diagramos (3.8. pav.), kai buvo paprašyta įvertinti jaunimo, kaip jis vertina savo darbą, ten atsakė 232 respondentai, vadinasi anksčiau, kai buvo paprašyta atsakyti kuo šiuo metu užsiima, dalis nepasisakė, pasakė kitą variantą arba iš viso neatsakė į klausimą.

Taip pat jaunimo buvo paprašyta atsakyti, kaip jie mano, ar lengva Klaipėdoje jaunimui rasti darbą, į šį klausimą atsakė 370 respondentų. Visų atsakiusių į šį klausimą bendras balų vidurkis yra 6,23, vadinasi jaunimas mano, kad nėra labai sunku, bet nėra ir labai lengva jaunimui Klaipėdoje susirasti darbą. Daugiausia jaunimas darbo paieškas įvertino 5, 7 ir 8 balais. Nuo 6 iki 10 balų imtinai pasirinko 226 atsakiusieji, galima manyti, kad tie, kurie šiuo metu dirba mano, kad Klaipėdoje nėra labai sudėtinga susirasti darbą.

Nuo 1 iki 5 balų imtinai pasirinko 144 respondentų, galima, čia galima rasti sąsają su ankstesne diagrama (3.9. pav.), kurioje pavaizduoja ar teko jaunimui susidurti su bedarbystės problema Klaipėdoje. Kadangi pagal tą diagramą 128 atsakiusieji pasisakė, kad jiems teko susidurti su bedarbyste, galima manyti, kad jie mano, kad darbą susirasti yra gana sunku Klaipėdoje, nes kiekvienas žmogus atsakinėjo į klausimus pagal savo situaciją ir patirtį. Todėl tie, kurie yra patenkinti savo turimu darbo, kuriems neužtruko ilgai darbo paieškos, jie mano, kad nėra labai sudėtinga susirasti darbą Klaipėdoje, tačiau tie kurie darbo ieškojo ilgai, kurie susidūrė su daugybe įvairių problemų, jiems atrodo, kad darbą susirasti Klaipėdoje nėra taip ir lengva.



3.14. pav. Sunkumai, kuriuos patiria/patyrė respondentai ieškodami darbo (*galimi keli atsakymo variantai*)

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Tyrime jaunimo buvo pasidomėta, su kokiais sunkumais jie susiduria ieškodami darbo. Kaip ir galima numanyti daugiausia sunkumų jie patiria dėl menkos arba netinkamos patirties turėjimo. Beveik po lygiai daliai jaunimo susirasti darbą sunku dėl užsienio kalbos žinių, kas šiandien yra reikalaujama bene kiekviename darbe, bei netinkamo išsimokslinimo. Ir tik 3 proc. jaunimo mano, kad jiems susirasti darbą sunku dėl nepakankamų bendravimo įgūdžių, nors manau, kad šiuo atveju jaunimas galėjo save įvertinti neobjektyviai, kadangi, deja, tačiau matome, kaip jaunimas elgiasi ir bendrauja viešumoje, ir tai nėra labai pagirtinas bendravimas.

3.1. lentelė. Respondentus dalyvavusius tyrime labiausiai nustebinantys dalykai dalyvaujant darbo pokalbyje

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Potencialių darbdavių abejingumas	Abejingumas jaunam žmogui	1. Darbdavių abejingumas jaunam žmogui, kuris neturi patirties 2. Darbdavių nenuoširdumas bendraujant su darbuotoju 3. Kai kurių darbdavių neišsilavinimas, žiūrėjimas į darbo ieškančią žmogų „iš aukšto“ 4. Neigiamas požiūris į jaunimą 5. Darbuotojų parodomas palankumas arba nepalankumas, kad ieškančiam darbo žmogui netektu spėlioti ar bus pakviestas į antra pokalbį 6. Jaunų darbuotojų neįvertinimas 7. Darbuotojų nevertinimas bei iškarto parodomas nepalankumas jiems.
	Neskaitomas potencialių darbuotojų gyvenimo aprašymas (CV)	1. Kai kurie darbdaviai neskaito siunčiamo CV. Pavyzdžiui ateini į darbo pokalbį ir darbdavys prašo papasakoti apie save. Pasakius, kad CV viskas yra surašyta, darbdavio atsakymas buvo, kad jis neskaitė. Todėl iš karto buvo nuspręsta, kad tokia įmonė nekelia susidomėjimo.
	Darbdaviai nesuteikia galimybės tobulėti	1. Darbdavių kategoriškumas priimant darbuotoją būtent į vieną darbo vietą, nors ieškoma darbuotojų ir kitose pareigose, kuriose jis gal būt tiktu labiau. Kai kurie darbdaviai nesuteikia galimybės mokytis bei tobulėti. 2. Darbdaviai per darbo pokalbį įvardija, kad darbas bus sunkus, ir taip šiek tiek nuslopina jauno žmogaus motyvą. 3. Darbdavių noras išgąsdinti dėl darbo ir kartais jų noras potencialų darbuotoją jaustis prastesniu už jį. 4. Darbuotojas bijo rizikuoti, neatsižvelgia kiek darbdavys yra motyvuotas pas jo dirbti, o atsižvelgia tik į tai kas parašyta CV. 5. Nepasitikėjimas potencialaus darbuotojo apsisprendimu ir galimybėmis dirbti. 6. Kai kurie darbdaviai neigiamai žiūri į jauna žmogų, kuris neturi patirties. Pašiepia, kai už darbą paprašoma tokio atlyginimo, kurio kandidatas mano nusipelnęs. Tačiau darbdaviai bijo investuoti į jaunus žmones, nes bijo jog šie įgavę patirties pabėgs kitur, o jie liks be nieko. 7. Darbdaviai nori darbuotojo su didžiule patirtimi, su visais įmanomais įgūdžiais, bet patys mokinti nenori.

		8. Žmogus neturi galimybių tobulėti net jei ir norėtų. Darbdaviai kelia aukštus reikalavimus, bet Lietuva nesuteikia tokių galimybių, kad žmogus mokytųsi, studijuotu ir įgytų reikiamas savybes. Manau turėtų būti daugiau visokių kursų, kad žmogus visada galėtų mokytis ir išmokyti kažką.
--	--	--

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Nemažai jaunimo nustebina potencialių darbdavių parodomas abejingumas jiems. Kai kurie darbdaviai į jaunimą žiūri pašėpiančiai, priverčia juos jaustis prastesniais, nesuteikia jiems galimybės tobulėti. Neretai darbdaviai bijo rizikuoti įdarbinant jauną darbuotoją, nes dažnai jaunas amžius jiems tampa lyg šiokia tokia kliūtis, nors jaunimas ir labai gali būti motyvuotas dirbti šį darbą. Pasitaiko atveju, kad atėjus į darbo pokalbį darbdavys nori išgąsdinti jaunimą, neva šioje darbo vietoje yra labai sunku dirbti ir potencialus darbuotojas čia tikriausiai nesugebės dirbti. Na žinoma pasitaiko ir taip, kad patys darbdaviai būna nepasiruošia darbo pokalbiu ir pamiršta įsiskaityti į darbuotojo atsiųsta gyvenimo aprašymą.

3.2. lentelė. Respondentus dalyvavusius tyrime labiausiai nustebinantys dalykai dalyvaujant darbo pokalbyje (*tęsinys*)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Potencialių darbdavių etikos stoka	Darbdavių bendravimo įgūdžių stoka (neprofesionalumas)	1. Darbdavių arogancija bendraujant su darbuotojais 2. Darbdavių etikos bei kompetencijos stoka bendraujant su darbuotojais 3. Nepakakamas darbdavių profesionalumas 4. Kai darbdavys per darbo pokalbį, suteikia darbuotojui trumpa monologą ir iškart priima į darbą. Tada darbuotojas supranta, kad tokiam darbe ilgai nedirbs, nes darbo sąlygos prastos, jeigu ne vos pakenčiamos ir atlyginimas bus palyginimai mažas. Arba atvirkščiai, darbdavys yra labai priekabus ir daug reikalaujantis per interviu, nors jo siūlomas darbas niekuo nesiskiria, atlygio ir darbo sąlygų prasme, nuo kitų darbų. 5. Darbdavių įžūlumas 6. Kai darbdavys susiranda darbuotojo anketą, kuri buvo kurta prieš daug metų, skambina kviečia ateiti ir nors darbuotojas atsako, kad šiuo metu darbo neieško, tačiau nusileidęs nueina į darbo pokalbį, tačiau atėjus darbdavys klausia, kodėl jis iš viso atėjo. (Viename pokalbyje potencialiam darbuotojui davė spręsti užduotis, kuriose reikėjo naudoti sudėtingas formules, tačiau naudotis niekuo

		nepasiūlė t.y. kompiuteriu ar formulynu ir net draudė, nes darbdavys teigė, kad geras darbuotojas privalo viską mokėti, nes būtent į tokią darbo poziciją pretenduoja). 7. Darbdavių motyvacijos trūkumas bei nenoras pažinti potencialių darbuotojų. 8. Darbdavių bendravimo įgūdžių stoka, dėmesio neskylimas kandidatui, vėlavimas į darbo pokalbį. 9. Darbo pokalbio metu susitinkama neoficialioje aplinkoje
	Darbdavių užduodami asmeniniai klausimai darbo pokalbio metu	1. Darbdavių žmogiškumo trūkumas bei kišimasis į asmeninį potencialaus darbuotojo gyvenimą. 2. Darbdavių klausimai apie tai ar kandidatas planuoja susilaukti vaikų.
	Darbuotojų diskriminacija	1. Kai kuriuose darbuose žmonės diskriminuojami dėl išvaizdos, nes ji svarbi darbui. 2. Darbdavių reakcija į kitokią kandidato išvaizdą. 3. Darbuotojų diskriminacija, kurie turi vaikų.
	Netikslūs darbo skelbime nurodyti reikalavimai, informacijos nuspėjimas	1. Per darbo pokalbį pasikeičia darbo reikalavimai bei sąlygos, kurios buvo nurodytos skelbime. 2. Per darbo pokalbį darbdaviai nepasako visos tiesios apie darbą, o įsidarbinus pamatoma visa tiesa. 3. Netiksliai apibūdinamos darbo pareigos bei darbdavių nenoras kalbėti apie atlyginimą. 4. Prieš įsidarbinant darbdavys apie darbą papasakoja labai gražiai, nors pagal darbo pobūdį yra aišku, koks jis yra sunkus. 5. Darbinantis per darbo agentūras, per darbo pokalbį jie labai gražiai papasakoja apie darbą, koks darbas bus bei kokia gera atmosfera ten vyrauja, tačiau nuėjus pasimato, kad ten nėra dalelės tiesos nėra. 6. Darbo skelbime nurodoma, kad būtina patirtis, tačiau per darbo pokalbį išaiškėja, kad darbuotojas bus apmokomas.
	Potencialių darbdavių vilčių suteikimas jaunimui, kad bus pakviesti įsidarbinti	1. Baigiantis darbo pokalbiui darbdavys pasako, kad jie būtinai paskambins kandidatui. 2. Darbdaviai ne iš karto pasako ar kandidatas tinka ar ne darbo vietai, tačiau tik pasako, kad paskambins kandidatui ir nepaskambina

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Viena iš dažniausiai pasitaikančių situacijų, kai jaunimas nustemba darbo pokalbyje, yra tada, kai potencialiems darbdaviams pasireiškia etikos stoka, kai darbdaviams pritrūksta

bendravimo įgūdžių bendraujant darbo pokalbyje, kai darbdaviai užduoda asmeninius klausimus kurie yra neteisėti ar kai ima dėl tam tikrų savybių diskriminuoti ieškančią darbo jaunimą. Dažnam ieškančiam darbo žmogui tenka susidurti su situacija, kai darbo skelbimuose pateikta informacija būna pakeista atvykus į darbo pokalbį, kai keičiasi ne tik siūlomas atlygis, bet ir darbo patirties reikalavimas bei darbo pareigos. Labiausiai turbūt daugelį pykdo tai, kad darbdavys baigiantis pokalbiui pasako, kad bet koku atveju apie jų sprendimą informuos darbuotoją, tačiau tik vienetai darbuotojų praneša, kad atranka baigėsi ir jie pasirinko kitą darbuotoją.

3.3. *lentelė.* Respondentus dalyvavusius tyrime labiausiai nustebinantys dalykai dalyvaujant darbo pokalbyje (*tęsinys*)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Klausimai darbo pokalbio metu	Asmeninio gyvenimo klausimai	1. Darbdavių domėjimasis asmeniniu kandidatų gyvenimu, užduodami psichologiniai klausimai. 2. Daug klausimų užduodamų nesusijusiu su darbu: Ar turi draugą? Kokiame rajone gyveni? Ar turi mašiną? 3. Klausimai apie šeimyninę padėtį, apie vaikų turėjimą, ar greitai planuojama susilaukti vaikų. 4. Klausimai apie tėvus, brolius, seseris 5. Moteriai užduodami klausimai: Ar planuojate gimdyti, turėti vaikų artimiausiu metu?
	Su darbu nesusiję klausimai	1. Darbdaviai užduoda daug klausimų, kurie nėra susiję su darbu. 2. Darbdaviai domisi sugebėjimais, kurie visiškai nėra susiję su būsimu darbu 3. Kompromituojantys klausimai : Kaip save matote po 10 metų? 4. Provokuojantys klausimai, klausimai dėl jauno kandidato amžiaus 5. Klausimai apie kandidato pomėgius
Darbo vietoje reikalinga patirtis	Patirties reikalavimas iš jauno žmogaus	1. Patirties reikalavimas keliuose skirtinguose darbuose. 2. Darbdaviai dažniausiai ieško jau patirties turinčio žmogaus. 3. Darbdaviai ieško jauno žmogaus, tačiau patirties toje sferoje reikalauja 1 -3 metų. 4. Darbdaviai nori darbuotojo su patirtimi, tačiau niekas nenori įdarbinti jaunimo be patirties, kad ją būtų galima įgyti. 5. Jaunimo prašoma kelerių metų darbo patirties. 6. Darbdaviai patirties prašo iš ką tik aukštąją mokyklą

		baigusią kandidatų ir dar darbdavys paklausia, kodėl kandidatas neturi darbo patirties. 7. Negatyvus požiūris į patirties neturinčius kandidatus, tingėjimas užsiauginti darbuotoją. 8. Darbo skelbime nurodoma, kad reikalinga darbo patirtis, nors darbdavys sutinka apmokyti kandidatą. 9. Darbdavių patirties reikalavimas iš jauno kandidato. Jaunas žmogus negali iš karto būti su patirtimi, tai darbdaviai privalo suprasti. Jei ir toliau išliks toks požiūris, darbo rinkoje dar labiau trūks kvalifikuotų specialistų, kadangi jauniems asmenims retai suteikiama proga įsidarbinti pagal specialybę be 2 m. patirties.
	Darbdaviams patirtis svarbesnė už turimą išsilavinimą	1. Darbdaviams svarbiausia yra patirtis, bet ne įgytas išsilavinimas. 2. Dauguma darbdavių ieško darbuotojų su tinkama darbo patirtimi, o ne aukštuoju išsilavinimu.
	Kandidatų išsilavinimo vertinimas	1. Kai kurioms darbovietėms studijos laikomos kaip minusas, ne neva neužteks laiko darbui. 2. Darbdaviai net ir pačiuose paprasčiausiuose darbuose, kuriuose nieko nereikia mokėt, per atranką tikisi surasti kuo aukštesnio išsilavinimo žmogų.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Nemažai pokalbių nepraeina be neužduodamų asmeninio gyvenimo klausimų, dažniausiai tokie klausimai būna skirti jaunoms merginoms, nes darbdaviai nori sužinoti ar jos artimiausiu metu ruošiasi sukurti šeimą, ar ruošiasi turėti vaikų, ir nors šitie klausimai yra neteisėti, tačiau darbdaviai nelabai į tai atsižvelgia ir toliau tokius klausimus uždavinėja darbuotojams darbo pokalbio metu.

Dar viena problema su kuria susiduria didžioji jauno amžiaus ieškančių darbo asmenų yra ta, kad jaunimas neturi reikiamos darbo patirties, o daugelis darbdavių nenori įdarbinti jaunimo neturinčio darbo stažo.

3.4. lentelė. Respondentus dalyvavusius tyrime labiausiai nustebinantys dalykai dalyvaujant darbo pokalbyje (*tėsinys*)

Darbo užmokestis	Darbo užmokesčio neatitikimas keliamiems reikalavimams	1. Keliami dideli reikalavimai darbo vietoje, tačiau siūlomas mm atlyginimas. 2. Iš darbuotojo norima daug, tačiau siūloma alga vos didesnė nei minimali. 3. Darbdaviai siūlo MMA (minimalioji mėnesinė alga) už
------------------	--	---

		darbą, kurį turi atlikti vienas žmogus nors reiktu bent dviejų ar trijų ir po to stebisi, kai darbuotojas bando išsiderėti didesnės algos. 4. Siūlomas mažas atlyginimas už didelės atsakomybės darbą. 5. Darbdaviai prižada gera atlyginimą, geras darbo sąlygas, tačiau tai nepasiteisina, ypač jaunimui. 6. Stebina, kad darbdaviai tikisi, juk darbuotojas atiduos visą savo gyvenimą dėl žadamo darbo už minimalų atlyginimą. Žmogus su patirtimi darbo pokalbyje yra sulyginamas su visais kandidatais, ir mainais apart mažo atlyginimo nieko nėra siūloma, tik labai daug tikimasi. Blogas požiūris. 7. Darbdavys nori jog darbuotojas dirbtu po 11-12 val., su pietų pertrauka 30 min., Mokėtu angli ir rusu kalbas, dirbtu savaitgaliais, o siūlomas atlyginimas siekia tik 400€. 8. Darbo pasiūlymų yra daug, bet nei viena įmonė nemoka oraus atlygio, kad galėtų žmogus oriai gyventi mieste, o juolab kad jis patiria daugiau išlaidų, pragyvenimo kainos tik kyla, tačiau atlygis už darbą - ne. Darbuotojas gali pradirbti 5-10 metų įmonėje gerai ir jo niekas nepastebės niekas nepaaukštins, nes jei dirbti tai ir dirbk.
	Nekalbėjimas apie siūlomą darbo užmokestį	1. Darbo pokalbio metu nenoras aptarti siūlomos algos. 2. Nenoras pasakyti mokamos algos. 3. Darbdaviai pašiepia, kai už darbą prašoma tokio atlyginimo, kurio darbuotojas mano jog nusipelnė.
Darbo grafikas	Ilgos darbo valandos	1. Siūloma dirbi 6 dienas iš eilės. 2. Darbdavys nori jog darbuotojas dirbtu po 11-12 val., su pietų pertrauka 30 min.
	Darbo ir studijų nesuderinimas	1. Esant studentu, ne visi darbdaviai derina darbo grafika su studijomis, nori kad rinktus eiti į darbą, praleistu paskaitas. Galbūt nenori derinti grafiko studentui, nes jiems patiems yra sunkumu kurti verslą ir nenori papildomų problemų. 2. Kai kurioms darbovietėms studijos laikomos kaip minusas, ne neva neužteks laiko darbui.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Šiuo metu dažnoje įmonėje įsivyravęs stereotipas, kad jaunimas per bandomąjį laikotarpį turėtų gauti tik minimalų darbo užmokestį, tačiau gaunant 396 eur. atskaičius mokesčius (neatskaičius mokesčių 2019 m. MMA 555 eur., 2020 m. – 607 eur.) nėra didelės motyvacijos dirbti ir tobulėti.

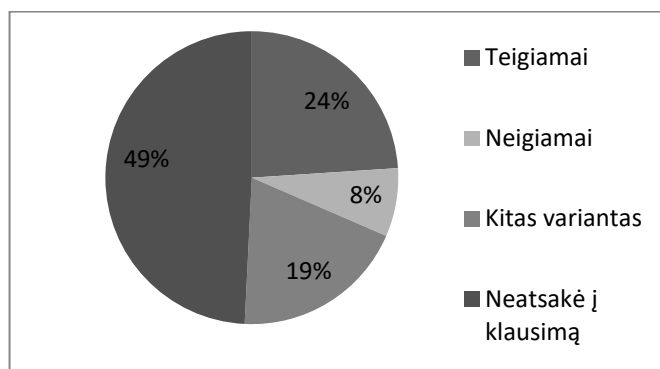
Jaunimui, kuris mokosi ir ieško darbo, dažnai tenka susidurti su situacija, kad nepavyksta suderinti darbo ir studijų laiko, todėl dažniausiai jei jaunimas pasirenka ir dirbti ir studijuoti, nukenčia studijų kokybė.

3.5. lentelė. Respondentus dalyvavusius tyrime labiausiai nustebinantys dalykai dalyvaujant darbo pokalbyje (*tęsinys*)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Teigiamos darbdavių savybės	Darbdavių malonus bendravimas darbo pokalbio metu	1. Kai kurie darbdaviai labai malonūs, galima laisvai ir atsipalaidavus kalbėti. 2. Darbdaviai per darbo pokalbį išlaiko ne stresinę aplinką, neįtemta pokalbį. 3. Kai kurie darbdaviai labai paprasti ir neišaukština savęs. 4. Darbdaviai arba pokalbius vedantys žmonės būna paprasti bei atviri, visada padeda suprasti kas tai per darbas, kokie reikalavimai, lūkesčiai, atsako į visus klausimus. 5. Kai kurie pokalbiai vyksta maloniai, o ne pagal darbo pokalbio „klišę“. 6. Darbdavių atvirumas
	Darbdavių iniciatyva	1. Kai kurie darbdaviai parodo iniciatyvą bei motyvaciją 2. Darbdaviai daug patirties neturintį kandidatą pasiryžę apmokyti. 3. Įdomios darbdavių motyvavimo priemonės

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Žinoma, pasitaiko ir atsakingų, mandagių darbdavių, kurie maloniai bendrauja darbo pokalbio metu, kurie nieko neslepia, atvirai papasakoja apie darbą, nesukelia įtampos pokalbio metu, atvirai atsako į visus jiems užduodamus klausimus. Taip pat kai kurie darbdaviai parodo iniciatyvą apmokyti patirties neturintį darbuotoją.

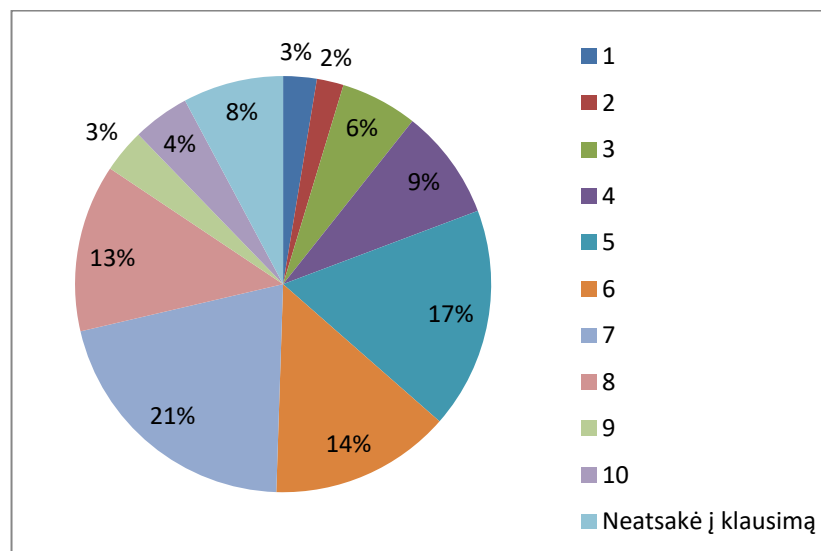


3.15. pav. Potencialių darbdavių respondentų diplomo ir jo priedelio, kuriame surašyti studijų egzaminų rezultatai, vertinimai (*atsakyta, jeigu respondentas yra baigęs bakalauro/magistro studijas ir buvo atsižvelgiama į diplomo įrašus darbo pokalbio metu*)

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019m.

Norint sužinoti, kaip esami arba potencialūs darbdaviai vertina jaunimo turimą diplomą bei jo priedėlį, iškilo dilema, kadangi beveik puse apklaustųjų neatsakė į šį klausimą, todėl kad dar šiuo metu nėra baigę aukštosios mokyklos ir nėra susidūrę su tokia situacija, todėl šiuo atveju vertėtu vertinti tik kitą jaunimo dalį, kuri atsakė į šį klausimą. Taigi, kad turimą diplomą darbdaviai vertina teigiamai atsakė 24 proc. apklaustųjų, neigiamai – 7,6 proc., o kitą variantą pasirinko 19,3 proc. Ir nors neigiamai diplomą vertino tik apie 8 proc. darbdavių, tačiau tie, kurie įrašė savus variantus, taip pat paminėjo, kad darbdaviai arba visiškai nekreipė dėmesį į turimą diplomą arba vertino neutraliai.

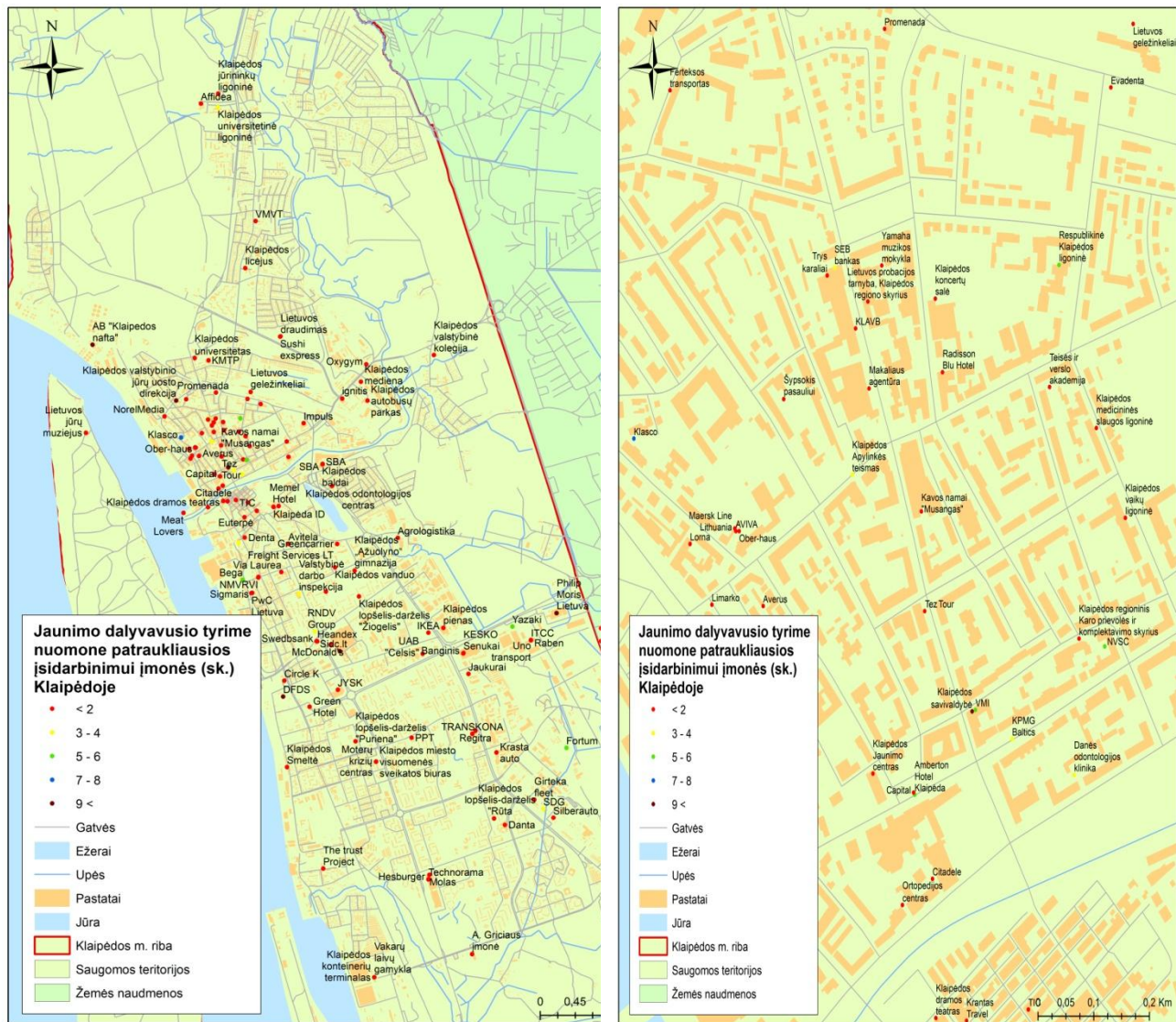
Net 27 respondentai atsakė, kad potencialūs darbdaviai nesidomėjo, nevertino turimo diplomo, o jiems buvo svarbu tik kurioje aukštojoje mokykloje įgytas išsilavinimas bei pats darbo pokalbis. Kiti tyrime dalyvavę pabrėžė, kad vieni darbdaviai neatsižvelgia į diplomą, o jiems svarbu tik tai, kad yra įgytas kažkoks išsilavinimas, kiti darbdaviai diplomą vertina neutraliai, nes jiems labiau rūpi tai, kiek jaunimas turi patirties toje sferoje. Pasitaiko ir nemažai tokių darbdavių, kurie išviso neprašo jokio diplomo, ką jau kalbėti apie priedėlyje surašytus įvertinimo rezultatus, todėl nemažai jaunimo daliai yra nė karto netekę rodyti savo turimą diplomą, nes darbdaviams tai nebuvo aktualu, svarbiau buvo turima darbo patirtis bei darbuotojo asmeninės savybės. Deja, tik vienetai darbdavių atkreipia dėmesį į turimą jaunimo išsilavinimą ir į priedėlyje surašytus įvertinimus, arba bent jau pasidomi apie tai žodžiu.



3.16. pav. Respondentų nuomonė apie Klaipėdos miesto darbo rinkos patrauklumą jaunimui (skalėje nuo 1 – nepatrauklu, iki 10 – labai patrauklu)

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Skritulinėje diagramoje (3.16. pav.) pavaizduota, kaip jaunimas vertina Klaipėdos miesto darbo patrauklumą jaunimo įsidarbinimui. Didžioji dalis jaunimo darbo rinkos patrauklumą Klaipėdoje vertina 7 balais (20,8 proc.). Bendras jaunimo vertinimo vidurkis yra 6 balai, kadangi nemažai jaunimo darbo rinkos patrauklumą Klaipėdoje įvertino nuo 4 iki 6 balų imtinai.

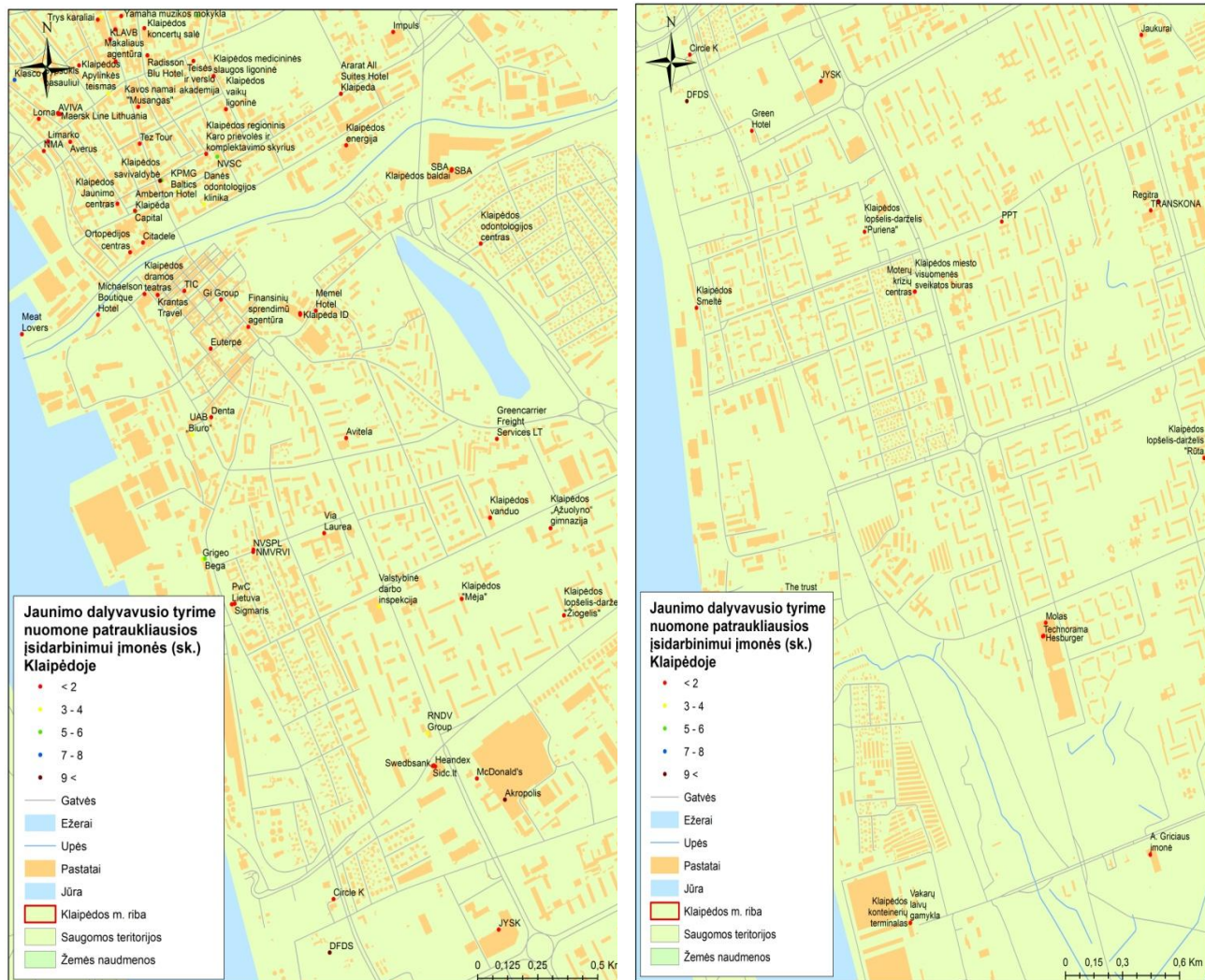


3.17. pav. Jaunimo dalyvavusio tyrime nuomone patraukliausios įsidarbinimo įmonės Klaipėdoje

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Jaunimo nuomone, kokios įmonės jiems yra patraukliausios įsidarbinimui Klaipėdoje, išsiskyrė, nes daugelis įmonių buvo paminėtos viena ar kelis kartus. Labiausiai patrauklios įmonės jaunimo įsidarbinimui yra Klaipėdos valstybinė jūrų uosto direkcija, AB „Klaipėdos nafta“, „Philip Morris“ Lietuva, DFDS bei Akropolio prekybos centre esančios parduotuvės.

Labai daug įmonių išsidėsčiusių šiaurinėje miesto dalyje, nors jos ir buvo paminėtos vos pora kartų.



3.18. pav. Jaunimo dalyvavusio tyrime nuomone patraukliausios įsidarbinimo įmonės Klaipėdoje

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Mažiausia jaunimui patrauklių įmonių yra įsikūrusių Klaipėdos pietinėje miesto dalyje. Jaunimo iš pietinėje miesto dalyje įsikūrusių įmonių paminėtas prekybos centras Molas, A. Griciaus įmonė, Klaipėdos konteinerių terminalas, keli darželiai, Klaipėdos Smeltė, Regitra, Transkona ir dar kelios įmonės, tačiau visos šios įmonės jaunimo buvo paminėtos vos vieną ar kelis kartus. Būtina paminėti, kad jaunimo buvo prašoma parašyti po 3 jiems patraukliausias įmones, todėl galima manyti, kad šios pietinėje miesto dalyje įsikūrusios įmonės yra patrauklios tik keletui jaunuolių.

Šiek tiek daugiau įmonių, kurios yra patrauklios jaunimui yra įsikūrusių centrinėje miesto dalyje, tai yra, tarp senamiesčio ir Baltijos pr. Iš čia išsidėsčiusių įmonių jaunimui

labiausiai patrauklios Bega, Grigeo, Valstybinė darbo inspekcija, RNDV Group ir ankščiau jau minėtas prekybos centras Akropolis bei DFDS.

Galima daryti išvadas, kad patraukliausios jaunimui įmonės yra išikūrusios šiaurinėje arba centrinėje Klaipėdos miesto dalyje, tam iš dalies įtakos gali turėti jaunimo gyvenamoji vieta Klaipėdoje bei susisiekimo patogumas.

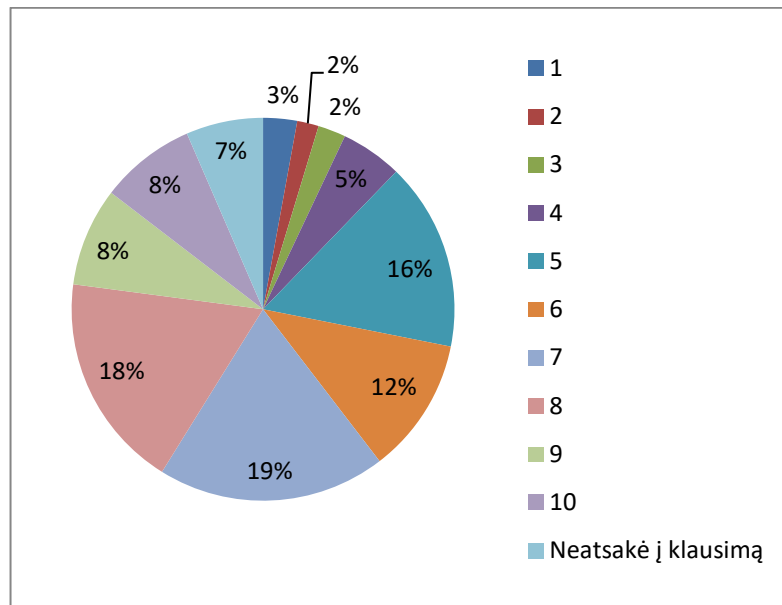


3.19. pav. Jaunimo įsidarbinimui patraukliausios įmonės pagal jų veiklą

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Jaunimui labiausiai patrauklios įmonės, kurios teikia įvairias paslaugas, miesto viešbučiai, sporto klubai, įvairios uosto kompanijos bei žinoma parduotuvės. Manau, kad jaunimas patraukliausias įmones rinkosi pagal skirtingus kriterijus, vieniems jų patraukli įmonė ta, kurioje mokamas didesnis atlyginimas, kitiems ta, kurioje galima dirbti pagal specialybę ar pagal pomėgį, tačiau tie kurie rinkosi įvairias parduotuves esančias Akropolyje

ar Mole, manau, kad rinkosi pagal tai kur nėra taip sunku įsidarbinti arba tie respondentai kol kas neturi aukštojo išsilavinimo. Nes didžioji dalis jaunimo turinčio aukštąjį išsilavinimą siekia kuo aukštesnės darbo pozicijos gerą statusą turinčioje įmonėje.



3.20. pav. Respondentų nuomonė, ar Klaipėda yra patraukli jaunimui studijuoti, dirbti, planuoti savo ateitį (1 – nepatraukli iki 10 – labai patraukli)

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Svarbu ne tik tai, kaip jaunimas vertina Klaipėdos miesto darbo patrauklumą, tačiau ir bendrai, kaip jaunimas vertina Klaipėdą, ar ji yra jaunimui patraukli kaip studijų, darbo bei savo ateities planavimo vieta. Iš visų atsakiusiųjų daugiausiai jaunimas Klaipėdos miesto patrauklumą įvertino 7 bei 8 balais, o bendras visų įvertinimų vidurkis siekia 6,6 balus. Atsižvelgiant į ankstesnę diagramą (3.16. pav.) galima pastebėti, kad jaunimas Klaipėdos miesto darbo rinkos patrauklumą jaunimo įsidarbinimui vertina mažesniais balais nei apskritai bendrą Klaipėdos miesto patrauklumą, studijuoti, dirbti bei kurti čia savo ateitį.

3.6. lentelė. Respondentų nuomone, svarbiausios jaunimo įsidarbinimo problemos

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Darbo grafikas	Darbo grafikas nesuderinamas su studijomis	1. Darbo grafikas nesuderinamas su studijomis 2. Negalima suderinti darbo grafiko, nes aukštųjų mokyklų grafikai labai išmėtyti, nelankstūs. 3. Beveik visi darbdaviai nori, kad darbuotojai dirbtu pilnu etatų, o tai labai sunku, nes neįmanoma darbo suderinti su studijomis. 4. Darbdaviai pirmojo pokalbio metu duoda pažadą suteikti galimybę derinti darbą su studijomis, tačiau vėliau jo nesilaiko. 5. Darbdaviai nesudaro sąlygų dirbti ir mokytis, t.y. toliau tobulėti. 6. Darbdavių nenoras koreguoti darbo grafikų, kad dar bestudijuojantis žmogus galėtų derinti darbą su studijomis. 7. Darbdaviai priima į darbą jaunimą, tačiau, ne visada derina darbą su studijomis. Studentui pačiam reikia prašyti, kad kažkas iš kolegų keistųsi pamainomis, o jei nesikeičia tenka dirbti ir praleisti paskaitas. 8. Neišeina suderinti studijų su darbu, praktikos metu suderinti sunku ir darbą ir mokslus..
	Ilgos darbo valandos	1. Ilgos darbo valandos 2. Ne visos įmonės noriai derina grafikus, dažnai neatsižvelgiama į darbo krūvius.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Ankščiau buvo paminėta, kad jaunimą nustebina, kad neįmanoma suderinti studijų ir darbo grafiko. Šiuo atveju jaunimas mano, kad darbo ir studijų grafiko nesuderinimas yra viena iš pagrindinių problemų Klaipėdos mieste. Nors dažnai jaunimui ieškančiam darbo darbdaviai pažada, kad paderins darbo grafiką, kad jie galėtų studijuoti, tačiau neretai pasitaiko, kad šito vėlesniu metu jie nedaro ir dėl to jaunimui tampa labai sunku studijuoti ir dirbti.

3.7. lentelė. Respondentų nuomone, svarbiausios jaunimo įsidarbinimo problemos (tęsinys)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Patirties stoka	Jaunimo per maža turima praktika	1. Darbdaviai nepriima jaunimo be patirties arba neturinčius įmonėje pažystamų. 2. Darbdavių nenoras priimti mažai patirties turinčius specialistus. 3. Darbdaviai atsainiai žiūri į jaunų, neapmokytų, neturinčių patirties žmonių priėmimą į darbą. 4. Darbdaviai labiau ieško darbuotojų su patirtimi, todėl jauniems specialistams yra sunkiau susirasti darbą. 5. Darbdavių neadekvatūs siekiai įdarbinti jaunos, bet turinčius pakankamai patirties toje srityje. Tai ypač apsunkina įsidarbinimo galimybes. 6. Darbinant specialistus nenorima imti tų kurie ką tik baigė studijas. 7. Dauguma darbdavių reikalauja turėti nors 2 metų darbo patirtį. 8. Nedarbina be patirties net jei esi baigęs kolegiją/universitetą, nebent moki gerai bendrauti, girti save ir sugebėsi įtikinti darbdavį, o dauguma jaunimo to nemoka. 9. Darbdaviai turėtų nustoti prašyti patirties, jaunas žmogus jos tikrai neturi, bet gali įgyti, jei bus priimtas į darbą. 10. Pagrindinė problema, jog darbdaviai reikalauja darbuotojų tik su patirtimi, į jaunos, ką tik mokslus baigusius, potencialius darbuotojus net nežiūri
	Darbdaviai nesuteikia darbuotojui progos tobulėti	1. Darbdavių neigiamas požiūris į jauną specialistą neatsižvelgiant jo noro tobulėti. 2. Darbdavys dažniausiai nerizikuoja ir į darbą priima jau patyrusį darbuotoją, o jaunas darbuotojas neturi kur kilti. 3. Darbdavių nepasitikėjimas jaunais darbuotojais, turinčiais mažai darbo patirties. 4. Darbo patirties reikalavimas: sudėtinga jaunimui įgyti patirtį, kai niekas nepageidauja priimti į darbą, kad būtų galima ją kaupti. 5. Didžiausia bėda šiai dienai - darbdavių nenoras įdarbinti jaunos žmones, kurie dar neturi patirties. 6. Didžiausia problema yra kad darbdavys nori jauno darbuotojo jau su aukštuoju išsilavinimu ir patirtimi. Labai retai kada galima jaunimui suderinti mokslus ir darbą. <...> Manau darbdaviai turėtų priimti jaunimą be patirties, nes

		viskas yra išmokstama, aišku labai priklauso nuo paties žmogaus, kiek motyvuotas, kiek turi noro visko išmokyti ir dirbti (<i>respondento žodžiai</i>). 7. Darbdaviai ieško jaunimo, bet su dideliu metų stažu, nors jie turėtų jaunimui leisti dirbti ir be darbo patirties. 8. Neduodama galimybės jaunimui tobulėti be darbo patirties. 9. Nenoras įdarbinti be išsilavinimo, darbo patirties, nors kartais jaunimas su visu didžiausiu noru mokinsis, stengsis kuo greičiau išmokyti tai, kas reikalinga darbe. 10. Jaunų žmonių patirties stoka, per maži atlygiai, nenoras įdarbinti labai motyvuotą žmogų dėl menkesnių priežasčių. 11. Jaunimui įsidarbinti maišo patirties stoka. Iš kur gauti tos patirties, kai tiek metų mokini, o be mokslo iš viso be šansų dabar kažkur geriau įsidarbinti. Juk geriau pasiimti be patirties jauną žmogų ir jam ją suteikti, bei taip išsimokinti žmogų dirbti pagal save.
	Darbdavio nepasitikėjimas jaunimu	1. Reikia daugiau pasitikėjimo jaunimu, o ne bėgimas nuo naujų idėjų. 2. Darbdaviai nenori įdarbinti studentų. 3. Jauno žmogaus, kuris neturi patirties darbdaviai dažniausiai bijo, nes nenori jų apmokyti. 4. Darbdaviai bijo investuoti laiką ir finansus į nepatyrusius darbuotojus. 5. Jaunimas dažniausiai nepatinka darbdaviams nes jie yra mažiau pastovūs, gali bet kada sugalvoti emigruoti ar panašiai. 6. Darbdaviai bijo darbuotojų be patirties, o jų asmeninės pastangos nuvertinamos. 7. Kompanijos ne visada pasitiki gerą darbą ką tik baigusiems studijas žmonėms
	Jaunimo galimybės gauti praktiką	1. Jaunimo praktikos metu įmonės atsainiai žiūri į praktikantą ir jam nesuteikia reikiamos praktikos. 2. Jaunimo patirties stoka, reikia skatinti jaunimą rinktis patirtį per praktikos, savanoriavimą, nemokamo darbo galimybes 3. Bendra jaunimo problema, tai patirties trūkumas ir sudėtingas jos įgijimas, galbūt reiktu daugiau praktiku studijų metu ar viešai skelbiamu praktikos vietų su bent minimaliu

		pagrindiniu poreikiu apmokėjimu, jei įmanoma. 4. Studentams reiktų ilgiau atlikti praktiką. 5. Studijų metu įgyta praktika dažnai būna fiktyvi, "netikra". 6. Visų pirma reiktų tikrų praktikų. Tikrai dalis studentų praktikas studijų metu atlieka fiktyviai arba labai aplaidžiai. Žinoma dėl to kaltos ir priimančios įmonės. Tačiau būtent gerai atlikta praktika, pažintis su savo specialybe "iš vidaus" atveria didesnes įsidarbinimo galimybes po studijų.
--	--	---

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Turbūt opiausia problema, su kuria susiduria darbo ieškantis jaunimas, yra patirties trūkumas. Dažniausiai darbdaviai nori jauno žmogaus su nemaža darbine patirtimi, tačiau jie nepagalvoja, kaip reikia jaunam žmogui po studijų baigimo įgyti patirties pagal turimą išsilavinimą, jei jo niekas nenori priimti į darbą. Čia iškyla didelė dilema, kadangi visiems reikalingi darbuotojai su darbo patirtimi, tačiau niekas nenori priimti į darbą neturint jos, o kaip tada jos jaunimui įgyti. Turbūt daugeliui darbdavių reiktu pagalvoti apie šią problemą, su kuria susiduria darbo ieškantis jaunimas, ir tik tada iš jaunimo reikalauti kelių metų darbo patirties.

3.8. lentelė. Respondentų nuomone, svarbiausios jaunimo įsidarbinimo problemos (tęsinys)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Kandidatų diskriminacija	Diskriminacija dėl išvaizdos	1. Ieškantis darbo žmogus nurašomas dėl jo išvaizdos. 2. Diskriminuojama dėl šeimyninės padėties
	Diskriminacija dėl šeimyninės padėties	1. Dažnai į darbą nepriimama jaunų moterų, neseniai ištekęusių ir dar neturinčių vaikų (dėl galimo greito nėštumo), taip pat nepriimamos moterys su mažais vaikais ir pan. 2. Šeimos buvimas yra beveik neįveikiama kliūtis norint įsidarbinti. 3. Jaunos moterys dažnai susiduria su tuo, kad darbdaviai dažnai iškelia galimų ar jau esamų vaikų turėjimą kaip problema (darbuotoja ims daug nedarbingumo pažymų ir negalės dažnai dirbti). Nors darbdavys per darbo pokalbį negali klausti asmeninių klausimų, kurie nesusiję tiesiogiai su darbu, tačiau tokia problema tampa susijusi, kadangi yra tikimybė, kad darbuotojų dažnai nebus darbo vietoje. 4. Žema švietimo sistemos kokybė
Nedideli darbdavių pasiūlymai darbuotojui	Nemotyvuojantis atlyginimas	1. Darbdaviai iš jaunimo tikisi per daug mainais siūlydami mažą atlyginimą. 2. Jaunimui siūlomos darbo vietos - mažai apmokamos, nereikalaujančios jokių mokslų (pardavėjai, barmenai ir kt.). 3. Kiekvienas jaunas žmogus nori kuo daugiau užsidirbti, tačiau taip pat nori ir likti žmogumi, turėti laiko ir sau, o ne tol visą laiką dirbti, kad būtų galima išgyventi. 4. Darbdaviams reiktu priklausomai nuo darbo, kelti atlyginimą arba mažinti darbo valandas nemažinant atlyginimo. Dauguma žmonių Lietuvoje dirba, kad išgyventi, o ne gyventu. 5. Trūksta motyvuojančio atlyginimo. 6. Kai kuriose Lietuvos įmonėse vyrauja maži atlyginimai, dauguma per vasaras ar ilgiau išvažiuoja, kur mokamas didesnis atlyginimas, o po to sunku prisitaikyti grįžus į Lietuvą prie čia mokamų nedidelių atlyginimų.
	Darbdavių keliama dideli reikalavimai	1. Darbdaviai kelia per aukštus standartus darbdaviui, nesuteikia galimybės tobulėti. 2. Per aukšti darbdavių reikalavimai - kai reikia turėti daug patirties, tačiau jos gauti labai sudėtinga. 3. Dideli darbdavių reikalavimai, nors pateikiamos nemotyvuojančios darbo sąlygos.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Kaip ir anksčiau buvo minėta, kad jaunimas susiduria su ta tikra diskriminacija iš darbdavių pusės. Dažniausiai darbuotojai yra diskriminuojami dėl turimos ar planuojamos šeimos, tai ypač aktualu jaunoms moterims, ar net darbuotojo išvaizdos.

Taip pat dažna problema ir tai, kad darbuotojai tikisi daugiau iš darbdavių negu jie gali pasiūlyti jaunam žmogui. Darbdaviai jaunimui siūlo gana mažą atlyginimą, o iš jų mainais tikisi labai daug. Dažnai darbdaviai įsidarbinant iškelia aukštus reikalavimus, tačiau nesuteikia galimybės tobulėti. O gi tobulėjimas turėtų būti viena iš daugelio tiek jaunimo tiek darbdavių siekiamybių.

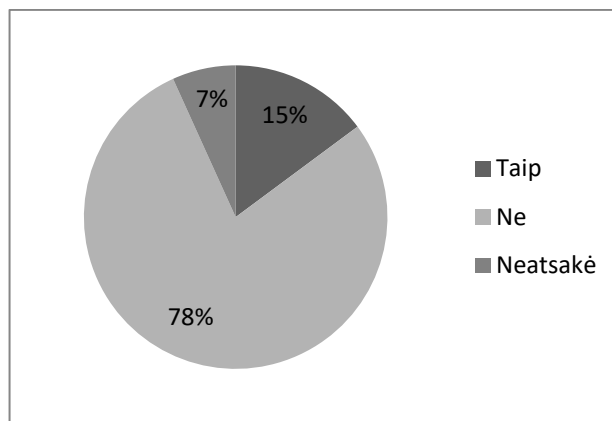
3.9. lentelė. Respondentų nuomone, svarbiausios jaunimo įsidarbinimo problemos (tęsinys)

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Asmeninės jaunimo savybės	Jaunimo išsilavinimo stygius	1. Jaunimui trūksta užsienio kalbų žinojimo 2. Prastos užsienio kalbos žinios, nebaigtas aukštasis ar aukštasis koleginiis išsilavinimas. 3. Rusų kalbos nemokėjimas.
	Bendravimo įgūdžių stoka	1. Komunikabilumas 2. Bendravimo įgūdžių stoka 3. Jauno žmogaus savivertės stoka, žemas arba per didelis pasitikėjimas savimi pakiša koją. Taip pat jaunimui trūksta kantrybės. 4. Jaunimo nemokėjimas planuoti savo darbo, savęs perversinimas. 5. Ne iškalbingumas. 6. Nepasitikėjimas savimi, kuklumas, baimė. 7. Jaunimui trūksta mandagumo bendraujant. 8. Svarbiausia problema yra asmeninės darbo ieškančiųjų savybės, socialinių įgūdžių trūkumas, neįgyta kvalifikacija nepaisant to, kad yra įgytą specialybę. 9. Problemos dažnai slypi pačiame jaunime: tinginystė, telefono nepaleidimas iš rankų, norėjimas neadekvataus atlyginimo pirmame darbe, nelabai turint ką mainais pasiūlyti darbdaviui. 10. Atsakomybės stoka
	Dideli jaunimo norai ir motyvacijos stygius	1. Jaunimas iš karto nori daug uždirbti, nori dirbti patogioje vietoje, pagal savo profesiją. 2. Jaunimas turi norėti dirbti. Motyvacijos stoka didžiausia problema. 3. Per dideli jaunimo norai, siekia vadovų pareigų

		neturėdami jokios apčiuopiamos patirties. 4. Jaunimui labai trūksta motyvacijos. Tikrai nekylo rankos įdarbinti žmogaus, kuris ateina ir pats nežino ko. <...> Mūsų įmonėje atlyginimus sudaro keturženklės sumos, tad geriau jį mokėsiu tam, kam to reikia ir kas nori dirbti (<i>respondento žodžiai</i>). 5. Jaunimui trūksta laiko, nes studijos yra įtemptos, o darbo pagal jų specialybę nėra, todėl pats jaunimas yra nemotyvuotas ir nusivylęs darbo sąlygomis ir užmokesčiu. 6. Jaunimas tikisi per daug, vertina save per gerai, ypač neturėdami reikalingos patirties ar kvalifikacijos. Visame pasaulyje yra normalu stažuotis ar dirbti pagalbinio, asistento darbą bent metus ir ne už patį geriausią atlygį. Pagrindinė motyvacija jaunimui turėtų būti patirtis ir potenciali karjera, o ne alga. Deja daug jaunų žmonių atsisako gerą patirtį teikiančių darbų vien dėl to, kad netenkina pirminė alga. Tuomet jie planuoja bei išvažiuoja į užsieni kur gauna 3-4 kartus didesnę atlyginimą, tačiau grįžus čia pasirodo, kad patirties ir patrauklumo darbo rinkoje atžvilgiu yra ten pat kaip ir seniau. 7. Neadekvačios jaunimo ambicijos, dirbti lengvai, uždirbti daug ir iškart jaustis gerbiamu, vertinamu, darbinės kritikos nepriėmimas. 8. Prieš einant į darbo pokalbį jaunimas nepasidomi pačia įmone. 9. Jaunimas iš karto nori didelio atlyginimo, neįrodę ar turi patirties, ar tinkamai sugebės atlikti jiems patikėtas funkcijas. Jaunimui reikia paaiškinti, kad direktoriais galima tapti, tik padirbus sunkų darbą už kurį gal ir ne daug moka ir, kad patirtis įgaunama padirbus įvairiose sferose. 10. Jaunimas iškart nori gauti dideli atlyginimą neturėdami patirties. Reiktu, kad rimtesnės įmonės priimtu jaunimą praktikai bent už minimalų atlyginimą (atlikinėti praktiką be atlyginimo-kosmosas, žmogus aria nuo 8-17 kasdien ir negauna jokios paskatos). 11. Dažniausiai jaunimas nori mažai dirbti ir daug uždirbti turėdami menką patirtį ar žinių stygių. Darbe pakankamai vangiai imasi darbų, kurie ateityje duoda rezultatą, bet tuo metu gali būti nemokama už atlikta darbą.
--	--	---

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Tenka pripažinti, kad ne vien darbdaviuose yra problema, tačiau problemų taip pat yra ir šiuolaikiniame jaunime. Nemažai jaunimo nori didelio atlygio neįdėdami daug darbo, vertina dažniausiai save geriau nei yra iš ties, taip pat nemažai daliai jaunimo norisi viską pasiekti labai lengvai, o šiek tiek pasistengti trūksta motyvacijos. Daliai jaunimo trūksta elementarių bendravimo įgūdžių bendraujant ne tik tarpusavyje, bet ir su vadovais. Ieškantiems darbo jauniems žmonėms reikia suprasti, kad neužtenka vien tik turimo išsilavinimo, bet taip pat reikia turėti ir etiketo, bendravimo įgūdžių bei didelę motyvacijos dozę.



3.21. pav. Respondentų atsakymai, ar jiems teko susipažinti su Lietuvos jaunimo politikos gairėmis

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Jaunimo politika, tai viena svarbiausių veiklų, projektų, programų, kurios turėtų būti aktualios kiekvienam jaunimui. Pagal Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Jaunimo politika tai priemonių, kuriomis sprendžiami jaunimui aktualūs klausimai ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei ir jo integravimuisi į visuomenės gyvenimą, visuma. Ir nors šią politiką yra aktuali jaunimui, tačiau labai mažai jaunuolių domisi jaunimo politika bei ją vykdančiomis organizacijomis. Vos 15 proc. jaunuolių atsakė, kad jiems teko susipažinti su Lietuvos jaunimo politikos gairėmis, o 78 proc. apklaustųjų nėra tekę domėtis apie šią politiką. Nors dauguma jaunimo vis kalba, kad Lietuvoje nesirūpinama jaunimu, nėra tinkamu renginių, trūksta įvairiausios informacijos, tačiau galima pastebėti, kad pats jaunimas nėra motyvuotas domėtis, kokios yra Lietuvos jaunimo gairės, kiti net nežino, kad iš viso tos dalykas egzistuoja. Todėl pirmiausia reikėtų domėtis, kas vyksta, kokie projektai, seminarai, mokymai vyksta skirti jaunimui ir tik tada tikėtis kažko daugiau.

3.10. lentelė. Respondentų nuomone, pasikeitimai įvykę Klaipėdos mieste per keletą metų, kurie yra susiję su jaunimo švietimu, verslumu, verslumo skatinimu bei socialine parama

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Neigiami arba neutralūs pasikeitimai	Pasikeitimų neįvyko	1. Pasikeitimų nepastebėta, tačiau gal tai todėl, kad tiesiog jais nesidomėjau. 2. Jeigu ir įvyko kažkokie pasikeitimai, tačiau jie neturi akivaizdžios naudos. 3. <...> Gal ir įvyko, bet manęs tai nepasiekė. Viska ieškau pati ir randu. Tačiau problema ta, kad kiti nemoka ieškoti arba nenori. Jiems reikia grūsti informaciją į veidą, tada jie susiprotės (<i>respondentų žodžiai</i>). 4. Jei įvyko tai mažai pastebima 5. Pasikeitimų neįvyko, nes jei jaunimas nori turi pats ieškotis darbo, nes taip kur kas greičiau įmanoma susirasti darbą, greičiau sužinoma informacija apie priėmimą į darbą. 6. Pasikeitimų neįvyko, kad skatintu pačius jaunuolius įsidarbinti Klaipėdoje. Bet daug daugiau priklauso nuo pačių žmonių noro, užsispyrimo ir aktyvumo kažką keisti savo gyvenime.
	Neigiami pasikeitimai	1. Pasikeitimai įvyko, tačiau tik į neigiamą pusę. 2. Kuo toliau tuo visi pasikeitimai darosi labiau neigiami

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Tenka pripažinti, kad nemaža dalis jaunimo visiškai nesidomi, kokie pasikeitimai įvyko Klaipėdoje susiję su jaunimu, nes daugelis respondentų pasisakė, kad šituo klausimu nesidomėjo arba nieko nežino. Dalis jaunimo jokių pasikeitimų nepastebėjo, nes visko siekia patys, ko jiems reikia susiranda savo jėgomis. Dalis jaunimo pastebėjo neigiamus pasikeitimus, tačiau jų tiksliai neįvardino, labiau pasisakė abstrakčiai, kad įvyko neigiami pasikeitimai.

3.11. lentelė. Respondentų nuomone, pasikeitimai įvykę Klaipėdos mieste per keletą metų, kurie yra susiję su jaunimo švietimu, verslumu, verslumo skatinimu bei socialine parama (tęsinys)

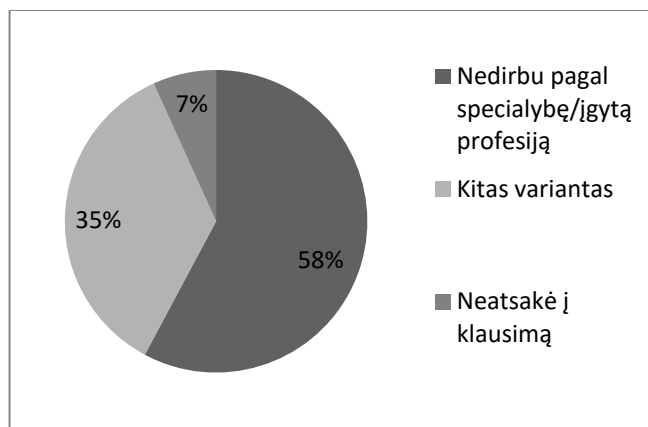
Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Teigiami dalykai	Atsirado galimybių tobulėti	1. Atsirado daug kursų nemokamų jaunimui, mokymo įstaigos skatina užsiimti verslumu. 2. Kai kurios organizacijos rengia seminarus ir skatina jaunimą jose dalyvauti. 3. Įvairūs renginiai vyko ir anksčiau, tačiau jiems trūksta viešumo. 4. Vyksta daugiau renginių skirtų jaunimui 5. Vyksta įvairios konferencijos, mokymai, kurie šviečia jaunimą. Tik nežinia, ar jaunimas aktyviai dalyvauja tokiuose renginiuose. 6. Atsiranda daug visokiausių parodų jaunimui, kursų, seminarų. Jeigu jaunas žmogus galvoja apie savo ateitį, tai tikrai pasinaudos tokiomis galimybėmis. 7. Projektas,, Atrask save,, suteikė galimybę save išbandyti kai kuriose srityse. 8. Vyko keletas renginių verslumo skatinimui, jaunimo švietimui. 9. Aukštojo mokslo institucijos jaunimą supažindina su specialybėmis, kurios yra siūlomos tam tikrame universitete ar kolegijoje.
	Imta skatinti jaunimo verslumą	1. Atsirado projektas skatinantis verslumą „Spiečius“. 2. Bandoma sudominti jaunus žmones naujais projektais, paramomis verslui, kad jie neemigruotu. 3. Jeigu jaunimas domisi, yra specialistų, kurie supažindina, nuo ko pradėti kurti verslą bei supažindina su galimais sunkumais. 4. Atsirado organizacijos, kurios skatina verslumą. 5. Užimtumo tarnyba teikia galimybę verslo vietai įkurti, gauti paramą. 6. Vyksta nemažai verslumo skatinimo renginių. 7. Vyksta daugiau verslumo seminarų ir jie yra nemokami. 8. Gausu verslumo mokymų, net nemokamų, be to geros idėjos gali pretenduoti pradiniam kapitalui gauti. 9. Nemažai organizuojama ir seminarų su verslo skatinimu.

	Jaunimo aktyvumas	1. Daugiau jaunimo organizacijų inicijuotų politinių, socialinių akcijų. 2. Jaunimas tapo labiau matomas įvairių projektų, studentiško judėjimo dėka.
	Valstybės finansavimas	1. Didesnis finansavimas iš savivaldybių įvairiems projektams ir stipendijoms. 2. Intensyviau pradėtos skirti socialinės paramos jaunimo užimtumo skatinimui 3. Šiuo metu lengviau suteikiamos paskolos studentams.
	Situacija pagerėjo	1. Klaipėdoje padėtis yra pagerėjusi, tačiau dar daug ką reikia nuveikti. 2. Vyksta teigiami pokyčiai. 3. Truputi įvyko, nes "Klaipėdos apskritasis stalas" vis bando padaryti Klaipėda jaunimo sostine
	Darbo vietos jaunimui	1. Buvo kelios įmonės kurios ieškojo praktikantų, kurie galės pasilikti dirbti studijų metu ir po jų.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Džiugina tai, kad jaunimas labiau pastebėjo teigiamų dalykų, kurie įvyko per kelerius metus Klaipėdos mieste nei neigiamų. Daugiausia jaunimas pastebi, kad atsirado įvairių nemokamų renginių, seminarų skirtų jaunimui, verslumo skatinančių programų. Taip pat padidėjo jaunimo aktyvumas ir iniciatyvos įvairiuose renginiuose. Valstybė bei savivaldybės ėmė lengviau skirti socialines paramas jaunimui, stipendijas bei paramas įvairiems jaunimo projektams.

Bendrai apžvelgus jaunimo pastebėjimus šiuo klausimu, galime suprasti, kad situacija Klaipėdos mieste gerėja, nes jaunimas tampa labiau motyvuotas domėtis naujienomis, kurti savo verslą ir tobulėti.



3.22. pav. Respondentų specialybė/profesija pagal kurią jie dirba

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Dauguma studentų, kurie baigė, kažkokią savo pasirinktą profesiją, įgijo aukštąjį išsilavinimą, tikisi, kad ateityje ras darbą pagal įgytą specialybę. Tačiau pasidomėjus respondentų, ar jie šiuo metu dirba pagal savo turimą išsilavinimą, paaiškėjo, kad apie 58 proc. jaunimo šiuo metu nedirba pagal savo specialybę. 35 proc. apklaustųjų pasirinko įrašyti savo variantą, tačiau nemažai buvo tokių, kurie tiesiog atsakė, kad šiuo metu nedirba arba šiuo metu tik studijuoja. Žemiau lentelėje (3.12. lentelė) pateiktos specialybės/profesijos, turimas respondentų išsilavinimas, pagal kurį jie šiuo metu dirba.

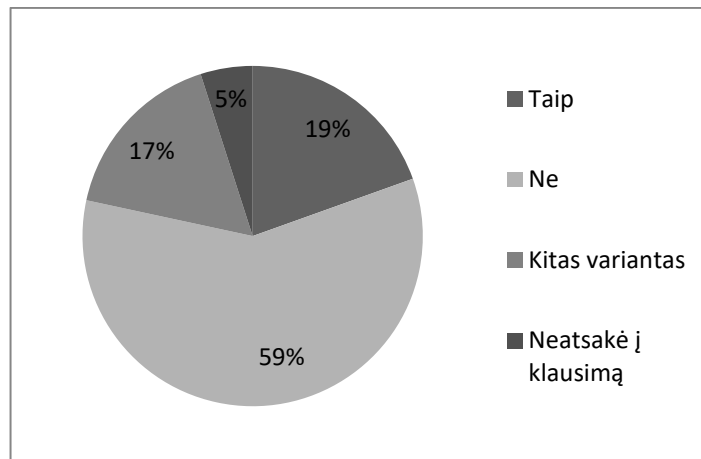
3.12. lentelė. Tyrime dalyvavusių respondentų specialybė/profesija arba turimas išsilavinimas, pagal kurį, jie šiuo metu dirba.

Gamtos mokslai	Technologijos mokslai	Socialiniai mokslai	Medicinos ir sveikatos mokslai	Profesija
Biologas	Inžinerija	Psichologija	Slaugytoja	Technologė-projektuotoja
Mikrobiologas	Informacinės technologijos	Ekonomika	Kineziterapija	Padavėja
Chemikas	Elektros inžinerija	Draudimo ekonomika (administravimas)	Visuomenės sveikatos	Turizmas
---	IT Inžinierius / braižytojas	Pedagogika	Dietistė	Statybos
---	Statybos inžinierė	Viešasis administravimas	Mitybos specialistas	Automechanikas
---	Programuotojas	Vadyba	---	Kirpėja
---	---	Administratorė	---	Darželio auklėtoja
---	---	Transporto vadyba	---	Metalinio konstrukcijų surinkimas
---	---	Teisė	---	Laivu elektros įrenginiu eksploatavimas
---	---	Socialinė darbuotoja	---	Kosmetologė
---	---	Vaikystės pedagogika	---	Barista
---	---	Auditorius	---	Virėjas
---	---	Konteinerių ekspedijavimo vadybininkas	---	Floristika
---	---	Turizmo vadybininkė	---	---
---	---	Jūrų transporto logistika	---	---
---	---	Socialinė ekonominė geografija ir regionistika	---	---
---	---	Buhalterė	---	---
---	---	Finansai	---	---
---	---	Žurnalistika	---	---
---	---	Marketingas	---	---

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Pagal pateiktą lentelę matome, kad daugiausia dirbančių pagal savo specialybę yra tų, kurie baigė socialinių mokslų programas, t.y., įvairių vadybininkų, pedagogų, administratorių atstovai. Taip pat žinoma nemažai apklaustųjų dirba pagal įgytas profesijas profesinėse mokyklose, tai yra, padavėjai, grožio specialistai, automechanikai bei kitų profesijų atstovai.

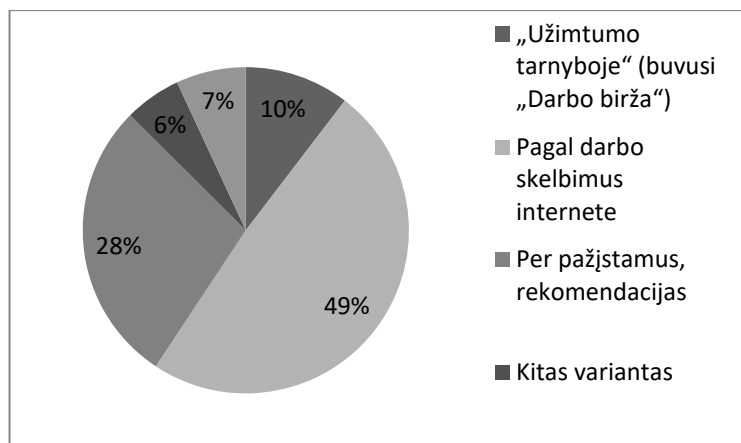
Iš tiesų labai negerai, kad jaunimas baigęs mokslus dirba ne pagal savo įgytą specialybę, taip prarasdamas įgūdžius, negalėdamas tobulėti. Tačiau dažniausiai jaunimas nepriimamas į darbą pagal turimą išsilavinimą, jeigu neturi pakankamai darbo patirties arba ieško geriau apmokamo darbo, o įgytas išsilavinimas tampa nereikalingu.



3.23. pav. Respondentų atsakymai ar jie per artimiausius 2 metus ketina išvykti/emigruoti iš Klaipėdos

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

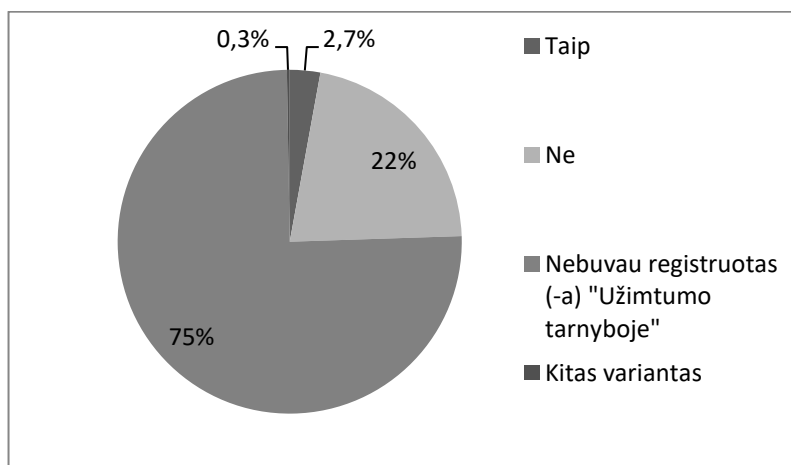
Kai šiuo metu labai aktuali emigracijos problema Lietuvoje, buvo įdomu pasiteirauti jaunimo ar jie planuoja išvykti iš Klaipėdos per artimiausius 2 metus. Respondentų atsakymų pasirinkimas džiugina, kadangi net apie 59 proc. apklausoje dalyvavusio jaunimo nesiruošia išvykti iš Klaipėdos. 19 proc. apklaustųjų šiuo metu mano, kad jie per artimiausius 2 metus paliks Klaipėdą. Dar 17 proc. apklaustųjų pasirinko kitus variantus, tarp kurių nemažai pasikartojo, kad nežino, kadangi šiuo metu dar studijuoja, taip pat kiti atsakė, kad jei neatsiras, kokių nors gerų darbo perspektyvų per studijų metus, jiems teks išvykti iš Klaipėdos. Vienas iš įdomesnių atsakymų, buvo tai, kad respondentas ruošiasi išvykti iš Klaipėdos, bet vien dėl galimybės įgyti praktikos užsienyje, jog ją būtų galima įrašyti į CV, jog tai gal būtų padėtų būti konkurencingesniu darbo rinkoje.



3.24. pav. Būdai, kuriais respondentai ieškojo darbo

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Šiuo metu darbo paieškoms yra daugybė būdų, pradedant nuo konsultacijų Užimtumo tarnyboje baigiant darbo skelbimais internete bei įsidarbinimu per įdarbinimo agentūras. Pasiteiravus jaunimo išaiškėjo, kad apie pusę respondentų darbo ieško įvairiuose internetiniuose darbo skelbimų tinklapiuose. Dar apie 28 proc. jaunimo darbo ieško per savo pažįstamų rekomendacijas, o tik 10 proc. turėdami lūkesčių susirasti darbą kreipiasi į Užimtumo tarnybą. Respondentai, kurie pasirinko įrašyti savo variantą, dažnai paminėjo, kad kol kas darbo jie neieškojo, tiesiog savo iniciatyva siuntė CV į juos dorinančias įmones, dar keletas darbo ieškojo per įdarbinimo agentūras.



3.25. pav. Respondentų atsakymai, ar „Užimtumo tarnyba“ padėjo jiems susirasti darbą, jei jie joje buvo registruoti.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Nors Užimtumo tarnyba vienintelė valstybinė įmonė, kuri prisideda prie gyventojų įdarbinimo, tačiau iš visų apklaustųjų tik apie 25 proc. buvo užsiregistravę šioje įstaigoje. Tačiau baisiausia tai, kad tik 2,7 proc. visų užsiregistravusių Užimtumo tarnyba padėjo susirasti darbą ir įsidarbinti. O 22 proc. jaunimo iš šios įmonės nesulaukė tiesioginės pagalbos

susirasti darbą. Respondentas, kuris pasirinko kitą atsakymo variantą, teigė, kad buvau užsiregistravęs Užimtumo tarnyboje, tačiau ši įstaiga jam nepadėjo susirasti darbą. Respondentė teigė, kad pati susirado savo darbą, nes Užimtumo tarnybos dirbančios specialistės siūlė tik vyriškus darbus, kurie jai visai netiko, pavyzdžiui, sunku fizinį darbą ar darbą lauko sąlygomis.

Paklausus jaunimo, kokio darbo jie šiuo metu ieško (jei jiems tai yra aktualu), pasipylė patys įvairiausi jų atsakymai, vieni šį klausimą suprato, kaip klausimą, kokios specialybės darbo ieško, kiti pradėjo minėti, kokias sąlygas jie kelia darbui, į ką atsižvelgia ieškodami darbo. Daug jaunimo pasisakė, kad nori gerai apmokamo darbo, kurį būtų galima suderinti su studijomis, taip pat jaunimui aktualu, kad darbas būtų pagal jų turimą išsilavinimą.

Žemiau lentelėje (3.12. lentelė) pateikiama, kokios specialybės darbo daugiausia ieško jaunimas.

3.12. lentelė. Specialybės, pagal kurias jaunimas labiausiai ieško darbo

Gamtos mokslai	Technologijos mokslai	Socialiniai mokslai	Medicinos ir sveikatos mokslai	Profesija
Chemiko	Inžinieriaus	Administratorė	Kineziterapeutas	Barmenė
---	Programuotojo	Buhalterė	Odontologo padėjėjas	Elektromechanikas
---	Mechanikos inžinierius	Ekonomisto asistento/ ekonomisto	Radiologijos technologas	Padavėja
---	---	Rinkodaros srityje	---	Siuvėja
---	---	Vadybininko	---	Statybininkas
---	---	Turizmas	---	Visažistė
---	---	Personalo vadybininkė	---	---
---	---	Psichologas	---	---
---	---	Marketingo	---	---
---	---	Logistas	---	---

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

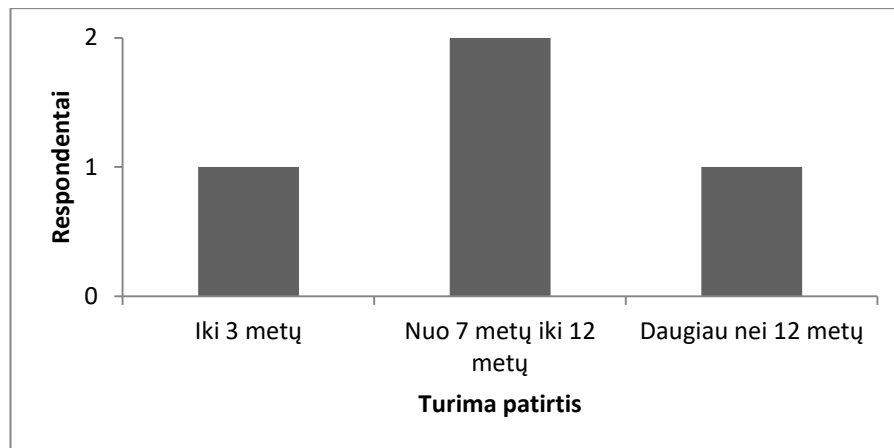
Daugiausiai iš atsakiusių, išsiskyrė administratorės specialybė, tokio darbo ieško gana didelis skaičius jaunimo. Taip pat jaunimas ieško, kur būtų galima įsidarbinti pagal buhalterės ar vadybininko specialybę. Galima pastebėti, kad daugiausiai jaunimas ieško darbo, kuriame galėtų panaudoti socialinių mokslų šakų turimas specialybes.

4. KLAIPĖDOS DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į JAUNIMO ĮSIDARBINIMO GALIMYBES KLAIPĖDOS MIESTE

Atliekant Klaipėdos miesto jaunimo apklausą, apie tai, kaip jie vertina jaunimo užimtumą ir įsidarbinimo galimybes Klaipėdos mieste, siekiant save atrasti darbo rinkoje, buvo svarbu į šią situaciją pažvelgti iš dviejų pusių, pirmiausia, tai iš jaunimo pusės, o antra, iš darbdavių pusės. Todėl norint kuo tiksliau ištirti esamą situaciją bei esamas problemas susijusias su Klaipėdos miestu, labai svarbi buvo darbdavių nuomonė apie jaunimo įsidarbinimo galimybes, sąlygas jų atstovaujamoje įmonėje. Darbdaviams buvo elektroniniu paštu išsiųsta atvirų klausimų anketa, iš kurios buvo tikimasi jų kritikos jaunimo atžvilgiu, įžvalgų pasiūlymų, kurie padės atlikti sisteminių jaunimo užimtumo vertinimą, nustatyti perspektyvas ir problemas Klaipėdos miesto darbo rinkoje jaunimo įsidarbinimui.

Iš 33 atvirų klausimų sudarytos anketos buvo siunčiamos darbdaviams elektroniniu paštu, kadangi dėl jų užimtumo ir patogumo nebuvo galimybės susiderinti dėl susitikimo laiko. Buvo išsiųsta 40 skirtingų įmonių laiškai su prašymu bei prisegta anketa, tokie laiškai buvo siųsti ne kartą, nes atsakymų taip ir nebuvo sulaukta. Deja, bet per visą tyrimo laikotarpį atsakė tik 4 įmonės, iš visų kitų įmonių atsakymai taip ir nebuvo gauti. Kadangi atsakė tik 4 įmonės, todėl preliminarios išvados ir visa toliau pateikta analizė bus padaryta tik iš gautų atsakymų.

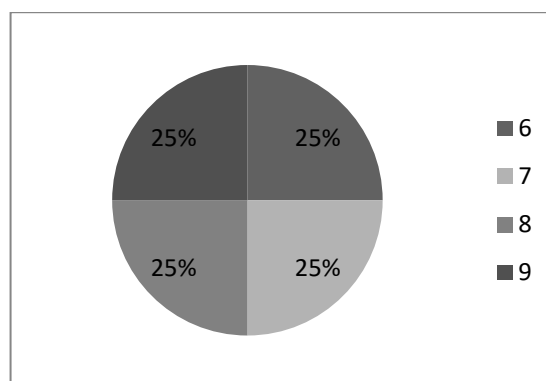
Į anketas atsakė 3 moterys ir 1 vyras. Darbdavių ar su įdarbinimu susijusių darbuotojų amžius buvo gana įvairus, nuo 27 iki 46 metų (27, 33, 39 ir 46 metų ekspertai). Įmonės darbuotojai galėjo patys pasirinkti ar nori, kad jų įmonė būtų paminėta tyrimo analizė, tik viena įmonė – „Užimtumo tarnyba“ sutiko būti įvardinta, visos kitos įmonės yra laikomos anonimiškos. Visų atsakiusiųjų respondentų išsilavinimas yra aukštasis. „Užimtumo tarnyboje“ dirbančios respondentės pareigos yra jaunimo užimtumo skyriaus konsultantė, kito respondento pareigos yra personalo vadovė, o likę du – skyriaus vedėjai.



4.1. pav. Respondentų dalyvavusių tyrime patirtis, kaip vadovo ar darbuotojų paieškos specialisto.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Respondentų patirtis (4.1. pav.), kaip vadovo ar darbuotojų paieškos specialisto, yra gana įvairi. Jauniausioji specialistė, kuri dirba „Užimtumo tarnyboje“ dirba mažiau nei 3 metus. Dar vienas iš respondentų darbo patirties turi daugiau nei 12 metų, o likę 2 respondentai turi nuo 7 iki 12 metų darbinės patirties. Vienas iš respondentų pasisakė, kad nedirba pagal įgytą išsilavinimą, viena iš respondentų dirbanti personalo vadove turi psichologės išsilavinimą, dar viena skyriaus vedėja yra baigusi vadyba, o „Užimtumo tarnyboje“ dirba visuomeninės geografijos magistrantė.



4.2. pav. Respondentų nuomone, jaunimo galimybės susirasti darbą Klaipėdoje, proc. (1 – labai sunku iki 10 labai lengva)

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Įmonių vadovai ar darbuotojai, kurie susiduria su darbuotojų atranka, jaunimo galimybes rasti darbą Klaipėdoje vertina gana skirtingai. Matome, kad visi respondentai pasirinko skirtingus įvertinimo balus, nors jų balai varijuoja nuo 6 iki 9. Apskritai pažvelgus darbdaviai nemano, kad jaunimui labai sunku įsidarbinti Klaipėdoje. Nors iš kitos pusės pažvelgus, kai žemiausiu iš visų darbdavių pasirinktu balu, įvertina darbuotoja, kuriai 46

metai, ir kuri toje vietoje dirba nuo 7 iki 12 metų, manau jai nekartą teko priiminėti žmones į darbą ir manau, kad ji gali objektyviai įvertinti jaunimo galimybes įsidarbinti įmonėje.

Anketoje buvo užduodamas klausimas, dėl kokių priežasčių darbdaviai dažniausiai neįdarbina jauno darbuotojo. Net du atsakiusieji pasirinko analogiškus variantus, kad jaunimui trūksta užsienio kalbų žinojimo bei motyvacijos. Vienas iš atsakiusiųjų paminėjo, kad jaunimui trūksta etiško elgesio, tai yra, elementaraus mandagumo, kultūringumo, santūrumo, pagarbos bei kitų su etišku elgesiu susijusių savybių. Paskutinis iš atsakiusiųjų paminėjo, kad jaunimo neįdarbina, nes neatitinka pareigybei keliamų reikalavimų, nelaimi konkurso, trūksta patirties, trūksta bendravimo įgūdžių bei motyvacijos pačiam jaunimui. Manau, kad šioje vietoje patirtis ir neatitikimas keliamiems reikalavimams yra šiek tiek susiję, nes dažniausiai vienas iš reikalavimų būna darbinė patirtis.

Kadangi ankstesniame skyriuje buvo išsiaiškinta kas labiausiai nustebina jaunimą, kai jiems tenka dalyvauti darbo pokalbyje su potencialiais darbdaviais, todėl buvo įdomu sužinoti atvirkštinę nuomonę, kas labiausiai nustebina darbuotojus, kuriems tenka dalyvauti darbo pokalbyje su potencialiais darbuotojais. Pasirodo, kad darbdavius labiausiai stebina tai, kad jaunimas nepasiruošia pokalbiui prieš į jį atvykstant, jaunimo apatiškumas bei motyvacijos stoka, akivaizdus nenoras nei dirbti nei išmokti kažko naujo. Tačiau pasirodo pasitaiko ir tokių jaunuolių, kurie per darbo pokalbį atvirai darbdaviui pasako, kad tai tik jo laikina stotelė ir net, kaip teigia darbdaviai, net kažko įžūliai reikalauja iš darbdavių.

Darbdavių pasiteiravus, kokios profesijos jų nuomone yra patrauklios jų įmonėse bei apskrityje Klaipėdos mieste. Vienas iš respondentų atsakė, kad tiek jų įmonėje tiek ir visoje Klaipėdoje trūksta visų sričių specialistų su geromis užsienio kalbos žiniomis, tiek anglų tiek rusų kalbų. Dar vienas respondentas teigė, kad tiek jų įmonėje tiek ir Klaipėdos miesto kitose įmonėse, paklausiausios yra inžinerinės, finansinės krypties specialistai susgebėjimais vykdyti įvairius projektus. „Užimtumo tarnyboje“ paklausiausios yra viešojo administravimo, finansų srities bei komunikacijų srities specialistai, o apskrityje, šios įmonės darbuotojos nuomone, Klaipėdoje paklausiausios reklamos rinkodaros specialistai, teisininkai bei slaugos specialistai. Likęs respondentas mano, kad jo atstovaujamoje įmonėje paklausiausios specialybės yra: geodezininko, agronomo, veterinaro bei buhalterio – finansininko. Tačiau įdomiausia tai, kad šis respondentas mano, kad Klaipėdos mieste paklausiausia profesija yra pardavėjo – konsultanto, ir šiuo teiginiu šio respondento nuomonė supanašėja su jaunimo dalyvavusio apklausoje nuomone, nes jaunimas šią profesiją taip pat paminėjo kaip vieną iš patraukliausių Klaipėdoje.

Norint sužinoti, kiek darbdaviams yra svarbus turimas diplomas bei jo priedėlyje surašyti įvertinimai, paaiškėjo, kad darbdaviams tai visiškai neįdomu, nes jie turimą diplomą vertina neutraliai. Vadinasi tai, kad jaunimas turi aukštojo išsilavinimo diplomą yra visiškai neįdomu darbdaviams, po juolab jo įvertinimai. Tai pagrindžia ir jaunimo pasisakymą, kad darbdaviai nereikalauja per darbo pokalbius diplomo ir į juos net neatsižvelgia.

4.1. lentelė. Punktai, į kuriuos labiausiai atsižvelgia darbdaviai, priimdami jauną darbuotoją į darbą.

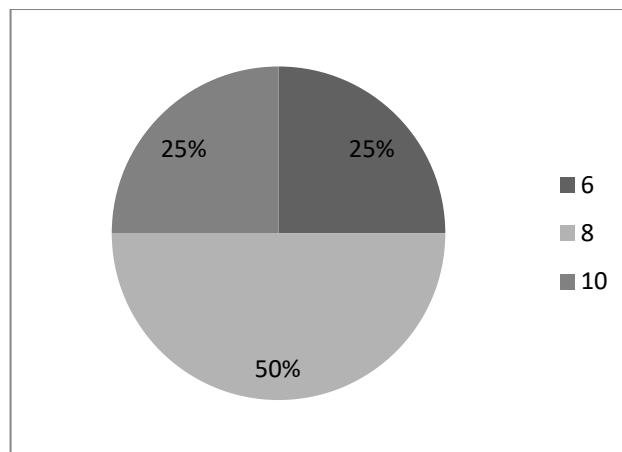
Eilės nr.	I respondentas	II respondentas	III respondentas	IV respondentas
1.	turimo išsilavinimo atitikimas darbo vietai (profesijos, specialybės atitikimas)	turima patirtis	užsienio kalbų žinojimas	turima patirtis
2.	aukštoji mokykla (universitetas, kolegija, kurią baigė)	turimo išsilavinimo atitikimas darbo vietai (profesijos, specialybės atitikimas)	bendravimo įgūdžiai	bendravimo įgūdžiai
3.	turima patirtis	bendravimo įgūdžiai	turima patirtis	turimo išsilavinimo atitikimas darbo vietai (profesijos, specialybės atitikimas)
4.	bendravimo įgūdžiai	užsienio kalbų žinojimas	turimo išsilavinimo atitikimas darbo vietai (profesijos, specialybės atitikimas)	aukštoji mokykla (universitetas, kolegija, kurią baigė)
5.	užsienio kalbų žinojimas	aukštoji mokykla (universitetas, kolegija, kurią baigė)	aukštoji mokykla (universitetas, kolegija, kurią baigė)	užsienio kalbų žinojimas
6.	įvertinimai nurodyti diplomo priede	įvertinimai nurodyti diplomo priede	įvertinimai nurodyti diplomo priede	įvertinimai nurodyti diplomo priede

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Darbdaviams buvo pateikti 6 punktai dalykų ir paprašyta sunumeruoti (nuo 1 iki 6) eilės tvarka, į ką jie labiausiai atsižvelgia priimdami jaunimą į darbą. Du respondentai labiausiai jaunimą priimdami į darbą atsižvelgia į turimą jaunimo darbinę patirtį, kiti du respondentai šį punktą nukelia į trečią vietą. Du respondentai antru punktu priimdami jaunimą į darbą atsižvelgia į jaunimo bendravimo įgūdžius, likę du respondentai šį dalyką nukėlė į trečią ir ketvirtą vietą. Dar du respondentai vienodai į penktą vietą nukėlė tai, kokią aukštąją mokyklą yra baigę potencialūs darbuotojai. Visi respondentai iš pateiktų 6 punktų mažiausiai priimdami jaunimą į darbą atsižvelgia į įvertinimus nurodytu diplomo priede. Visi likę punktai, į ką atsižvelgia darbdaviai priimdami darbuotojus į darbą, išsidėliojo skirtingai, tikriausiai tam įtakos galėjo turėti jų atstovaujamos įmonės veikla, kokie reikalavimai yra keliami tos įmonės darbuotojams.

Viena iš opiausių jaunimo įvardintų problemų susijusių su jaunimo įsidarbinimu yra tai, kad darbdaviai nenoriai priima į darbą jaunimą neturintį darbinės patirties. Tačiau darbuotojų paklausus ar jie noriai priima į darbą jaunimą be patirties, 3 iš 4 darbuotojų pasisakė, kad taip jie noriai priima jaunimą be patirties įsidarbinti savo įmonėje. Nors prieš tai pateiktame klausime, kuriame buvo prašoma sudėlioti punktus, į ką labiausiai atsižvelgia darbdaviai priimdami jaunus darbuotojus į darbą, 2 darbdaviai patirtį paminėjo pirmoje eilėje, o likę 2 antroje. Manau, kad šioje vietoje darbdavių atsakymai šiek tiek prasilenkia su logika, nes jei jie priimdami į darbą jaunimą atsižvelgia į turimą jų patirtį, tai kaip tada jie gali noriai priimti jaunimą neturintį patirties įsidarbinti jų įmonėje. Dar vienas respondentas atsakė, kad neturinčio patirties jaunimo įsidarbinimą riboja Valstybės tarnybos departamentas, manau čia kalbama apie Valstybės tarnautojo pareigybes.

Dauguma darbdavių nori jauno ir tikėtina su patirtimi darbuotojų, todėl buvo įdomu sužinoti, ką apie tokį dalyką mano respondentai. Respondentu nuomone, natūralu, kad darbdavys nori geriausio varianto, bet jei ilgai nerandama tokio darbuotojo, reikalavimų kartelė nuleidžiama ir į darbą priimamas imlus, norą mokytis darbuotojas, iš kurio per laiką galima išsiugdyti gerą darbuotoją. Vienas iš respondentų mano, kad darbdaviai tokiu reikalavimu nori energijos ir proto sintezės. Kitas iš įmonės atstovaujančių darbuotojų mano, kad tai yra adekvatus pelno siekiančio įmonės vadovo noras.



4.3. pav. Įmonėms atstovaujančių darbuotojų Klaipėdos miesto darbo rinkos patrauklumo jaunimui vertinimas (vertinimas buvo 10 balų sistemoje 1 – labai nepatrauklu, 10 – labai patrauklu).

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

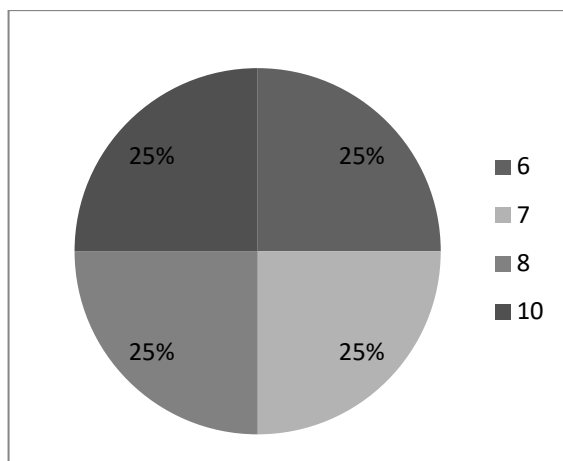
Įdomu palyginti, kaip jaunimas ir kaip patys darbdaviai vertina Klaipėdos miesto darbo rinkos patrauklumą jaunimui. Bendras jaunimo vertinimo vidurkis yra 6 balai, kadangi nemažai jaunimo darbo rinkos patrauklumą Klaipėdoje įvertino nuo 4 iki 6 balų imtinai.

Darbdavių vertinimas varijuoja nuo 6 iki 10 balų ir bendras vidurkis yra 8 balai. Manau, kad kai kurie darbdaviai vertina ne visai objektyviai, labiau atsižvelgdami tik į savo įmonę ir nesusipažinę su kitomis Klaipėdos įmonėmis, bei kaip jos įdarbina jaunimą. Žinoma, negalima vienpusiškai teigti, kad jaunimas taip pat šiuo klausimu vertina objektyviai, kadangi gali būti, kad kai kurie labiau vertino pasitelkdami emocijas bei vertindami savo turimą patirtį ieškant darbo. Taip pat įdomu tai, kad viena iš respondentų, turinti daugiau nei 7 metų darbo patirties personalo vadovės pareigose, Klaipėdos miesto darbo rinkos patrauklumą jaunimui įvertino tik 6 balais.

Anketa buvo pasidomėta ar įmonės sulaukia iš jaunimo noro įsidarbinti ar atlikti praktika jų įmonėse. Daugelis atsakiusiųjų teigia, kad sulaukia nemažai susidomėjimo iš jaunimo, tačiau norėtų dar didesnio. „Užimtumo tarnybos“ atstovė teigia, kad nesulaukia iš jaunimo susidomėjimo įsidarbinti ar atlikti praktiką šioje įstaigoje. Tačiau šitas atsakymas gana kompromituojantis, nes teko ne kartą susidurti, kad jaunimas ieškojo praktikos ar net norėjo įsidarbinti šioje įmonėje, tačiau jiems nebuvo atsakyta.

Vienas iš pirmiausių būdų kaip darbdaviai susipažįsta su darbuotojais yra jų siunčiama gyvenimo aprašymas (CV). Todėl labai svarbu, kaip darbdaviai vertina jaunimo CV. 3 iš 4 respondentų atsakė, kad labai svarbu tai, kaip jaunimas save pristato gyvenimo aprašyme ir vienas respondentas teigė, kad svarbi CV struktūra, aiškumas bei nuoseklumas, nes pagal tai įmonės susidaroma pirmąjį įspūdį apie darbuotoją, nors dar svarbiau darbo pokalbio metu susidarytas įspūdis. Darbdaviai skaitydami gyvenimo aprašymą labiausiai dėmesį atkreipia į jaunimo turimą patirtį, išsilavinimą, kalbų mokėjimą bei žinoma paties CV struktūrą ir pateiktos informacijos aiškumą. Respondentu nuomone dažnai jaunimo atsiųstuose gyvenimo aprašymuose pasitaiko gramatinių klaidų, neaiškiai bei neišsamiai būna išdėstoma informacija arba atvirkščiai būna pateikta perteklinė nereikalinga informacija, taip pat jaunimas ne visada moka išdėstyti savo gerąsias ir blogąsias savybes. Vienas iš respondentų teigia, kad jei jaunimas neturi darbinės patirties, yra būtina kartu su CV siųsti ir motyvacinį laišką, kuriame būtų galima įžvelgti jaunuolio motyvacija dirbti būtent šiame darbe.

Jaunimo nuomone Klaipėdos mieste per pastaruosius metus įvyko nemažai teigiamų pokyčių susijusių su jaunimo išsilavinimu, verslumo skatinimu bei socialine parama, vienas iš respondentų taip pat mano, kad Klaipėdoje jaunimui pagausėjo įvairių projektų, dar du respondentai mano, kad Klaipėdoje įvyko teigiamų pasikeitimų, o likęs respondentas šiuo klausimu neturi nuomonės.



4.4. pav. Darbdavių jaunimo pasiruošimo (kompetencijas, kvalifikacijas, gebėjimus) įsilieti į miesto darbo rinką vertinimas (1 – labai blogai, iki 10 – labai gerai)

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019 m.

Darbdaviai Klaipėdos miesto jaunimo pasiruošimą įsilieti į darbo rinką vertina gana netolygiai, jų atsakymai pasiskirsto nuo 6 iki 10. Optimistiškiausiai šiuo klausimu pasisakė 27 metų darbuotoja atstovaujanti vienai iš įmonių, manau, kad ji šį klausimą įvertino 10 balu, nes ji pati neseniai baigė studijas ir mano, kad pilnai buvo pasiruošusi darbo rinkai. Tačiau tenka pripažinti, kad studijas baigęs jaunimas nėra gerai pasiruošęs įsilieti į darbo rinką, jam trūksta ne tik išsilavinimo, bet ir gebėjimų bei kaip turimą išsilavinimą pritaikyti darbo vietoje. Darbdavių nuomone jaunimui, ką tik baigusiam studijas labiausiai trūksta darbinės patirties, kurią galima įgauti tik dirbant, nes teorija ir praktika labai dažnai prasilenkia realybėje, taip pat jaunimui trūksta ištvermės, kantrybės, kryptingumo bei nemokėjimo savęs identifikuoti kaip asmenybės. Darbdaviai labiausiai siekia darbuotojų, kurie būtų motyvuoti, atsakingi, darbštūs, aktyvūs, turėtų loginį mąstymą bei norėtų dirbti ir užsidirbti bei siekti gerų rezultatų.

Dar viena jaunimo įvardinta problema buvo tai, kad darbdaviai dažniausiai pasako, kad bet kuriuo atveju apie savo sprendimą jie informuos potencialų darbuotoją, tačiau taip ir nepraneša savo pasirinkimo. Darbdaviai mano, kad dauguma darbdavių taip elgiasi dėl to, kad jie turi per daug darbo ir dėl to nespėja įgyvendinti pažadų, kiti darbdaviai mano, kad jie neturi psichologinio pasiruošimo pateikti neigiamą informaciją darbuotojui, kad jis nėra priimamas į darbą, ir taip išvengia neigiamų emocijų ir pasiaiškinimų. Nors iš darbuotojų pusės, jie dažniausiai laukia atsakymo iš darbdavių ir žinant, kad įdarbinimo procesas užtrunka gana ilgai, pasitaiko tokių atvejų, kai darbuotojas atsisako kito darbo pasiūlymo, nes vis dar tikisi sulaukti atsakymo iš kitos įstaigos.

Visuomenėje vyrauja nuomonė, kad darbdaviai pozityviau vertina jaunimą baigusį profesinę mokyklą ar kolegiją, nes jie per mokslo/studijų metus yra įgavę daugiau praktikos

nei universitetą baigę studentai. Dalis respondentų su šia nuomone nesutinka, nes mano, kad situaciją reikia vertinti individualiai, jauni žmonės yra imlūs naujiems dalykams, todėl svarbu tai, kad jaunimas būtų motyvuotas dirbti. Kitas respondentas mano, kad šiame stereotipe tiesos yra, tačiau ne visose įmonėse.

Kadangi dažniausia problema, su kuria susiduria jaunimas, yra maža darbo patirtis. Todėl darbdaviams buvo užduodamas šiek tiek kompromituojantis klausimas, kaip jie mano ar nėra geriau rinktis jauną, kad ir be patirties darbuotoją, nes jį būtų daug lengviau apmokyti pagal įmonės reikalavimus, negu žmogų turintį darbo patirties. Vienas iš respondentų mano, kad tai priklauso nuo darbo vietos ir kokio darbuotojo reikia, nes abu variantai yra geri, jei darbuotojas yra linkęs mokytis ir greitai įsisavina naujas žinias. Taip pat kitas respondentas mano, kad patirtis nėra vienintelis kriterijus, priklauso nuo to kokia yra turima darbo patirtis ir dar daug kitų dalykų vertėtų įvertinti, nors jauni žmonės labiau linkę mokytis, tačiau kaip pasisako pati respondentė, ji labiau būtų linkusi priimti žmogų su patirtimi. Kiti respondentai mano, kad tai priklauso nuo pareigų ir jaunimo motyvacijos, todėl visus kandidatus reikėtų vertinti individualiai.

Šiuo metu darbo pokalbiuose vis dar pasitaiko atvejų, kai darbdaviai klausinėja ieškančių darbo merginų apie šeimines padėtis, apie planuojama santuoką. Šį dalyką ne kartą paminėjo ir jaunimas. Todėl labai įdomi darbdavių nuomonė, kodėl jie klausinėja tokių asmeninių dalykų, kurie nėra susiję su darbu. Darbdavių nuomone, darbuotojas yra investicija, įmonės pagrindinis turtas (bent turėtų taip būti), todėl daug skiriama laiko ir resursų į darbuotojų atrankas, paieškas, apmokymus, norima sumažinti riziką, kai jauna mergina greitai taps mama, išeis ilgų atostogų, o taip pat vaikai augdami dažnai sirgs ir ji negalės dažnai dirbti. Dar vienas respondentas pasisako, kad pagal BDAR (bendrą duomenų apsaugos reglamentą) tokių klausimų šiuo metu nebeturėtų būti, o darbdaviai klausinėja matyt iš seno įpročio, noro sužinoti viską nuo iki apie kandidatą. Kito respondento nuomone, darbdavys užduodamas tokius klausimus stengiasi nustatyti paties kandidato požiūrį į vaikus, ar jis tai vertina kaip problemą ar ne.

Visuomenėje įsivyravęs stereotipas, kad per bandomąjį laikotarpį darbuotojui yra siūlomas minimalus darbo užmokestis, vieni darbdaviai su tokiu stereotipu visiškai sutinka, kiti atvirkščiai. Kiti mano, kad tai yra natūralu, nes bandomasis yra tiek darbuotojui, tiek ir darbdaviui įsitikinti ar jiems su šituo darbuotoju yra „pakeliui“, tad ir atlygis yra mokamas toks, kokį sutaria abi šalys, anot darbdavio, darbdavys darbuotojui gali siūlyti minimalų darbo užmokestį, tačiau darbuotojas gali nesutikti – tai dviejų pusių susitarimas, kuris vėliau įteisinamas darbo sutartimi arba ne. Kitas respondentas taip pat mano, kad tai susitarimo

reikalas, kai darbuotojas per pirmus mėnesius bus patikrinamas veikloje, todėl normalu, kad per laiką augs ir finansinis darbuotojo įvertinimas.

Neretai pasitaiko, kad darbo skelbimai rašomi šabloninę forma, o atėjus į darbo pokalbį paaiškėja visiškai kitokios su darbu pobūdžiu, reikalavimais susijusios detalės, net siūlomas atlyginimas darbo pokalbyje būna sumažinamas nei nurodytas darbo skelbime. Anketoje buvo pasiteirauta darbdavių, kodėl darbdaviai taip elgiasi. Vieni iš respondentų teigia, kad negali to atsakyti, nes pas jų įmonėje visi skelbimai standartizuojami ir nekeičiami. Tačiau kiti respondentai teigia, kad realūs įmonių skelbimai yra nepatrauklūs, todėl tai suvokus jie yra pagrąžinami. Darbo skelbimo tikslas yra pritraukti kuo daugiau specialistų, kuo daugiau potencialių kandidatų, iš kurių būtų galima atsirinkti patį geriausią bei labiausiai tinkama, o pokalbio metu neturėtų būti sumažinamas darbo užmokestis, o jei taip įvyksta, tam turėtų būti logiškas paaiškinimas. Darbdaviai šitaip elgdamiesi nesąžiningai bando pritraukti darbuotojus, todėl vienos respondentės nuomone, su tokiais darbuotojais iš karto reikėtų atsisveikinti, nes galimai jie bus nesąžiningi ir kituose reikaluose. Turbūt geriausias variantas būtų darbo skelbime pateikti kuo tikslesnę informaciją ir taip mažiau sugaišti tiek darbdavių tiek darbo ieškančių žmonių laiko dalyvaujant nerezultatyviuose darbo pokalbiuose. Dauguma darbdavių su šita mintimi sutinka, kad reikia pateikti kuo tikslesnę informaciją ir sulaukti tinkamiausių, labiausiai reikalavimus atitinkančių kandidatų. Tačiau vienas atsakymas šiek tiek stebina, nes vienos respondentės nuomone, darbo ieškantis asmuo tikrai turi pakankamai laiko dalyvauti atrankose, nes juk ir bloga patirtis, tai jau patirtis, nors galiausiai ši respondentė sutinka su teiginiu, kad darbo skelbime reikia pateikti kuo tikslesnę informaciją. Manau ši respondentė seniai dalyvavo daugybėje darbo pokalbių ir nesuvokia, kad daug neproduktyvių darbo pokalbių ieškančiam darbo žmogui dažniausiai nesuteikia motyvacijos ieškoti darbo, o kaip tik jam darbo paieškos tampa didžiuliu nusivylimu.

Įmonėms atstovaujantys respondentai mano, kad jaunimui norinčiam įsidarbinti pagal savo specialybę, bet neturintiems darbo patirties, siūlo ieškoti praktikos ar savanoriauti ir kiek galima geriau per ją pasirodyti ir tada darbdavys gali pasiūlyti darbą, o jei ne, ieškant darbo bus ką įrašyti į CV. Taip pat darbdaviai jaunimui siūlo kryptingai siekti ir ieškoti tai ko jie nori.

Darbdaviai ieškančiam darbo jaunimui nori palinkėti, kad jie tai darytu aktyviai, pasitikint savimi ir atėjus į įmonę parodytų, ką realiai geba, o tik paskui iš darbuotojų reikalautų didesnio užmokesčio, nes dažniausiai poreikiai ir reikalavimai yra pirmoje vietoje, o darbas ir gebėjimas jį atlikti gerai – antroje ar trečioje. Kiti darbdaviai jaunimui norėtų palinkėti kantrybės, noro dirbti bei nebijojimo išeiti iš komforto zonos.

IŠVADOS

Išanalizavus jaunimo nedarbo lygį Europos Sąjungos valstybėse, Lietuvoje bei Klaipėdos apskrityje ir atlikus jaunimo ir įmonių atstovų tyrimą, galima daryti tokias išvadas.

1. Europos Sąjunga nemažai dėmesio skiria jaunimo užimtumo didinimui. Vienas iš pagrindinių ES iniciatyvų yra Jaunimo garantijos, kurios inicijuoja daug projektų skatinančių jaunimą lengviau įsilieti į darbo rinką, mokytis, tobulėti bei įgyti įvairių darbui skirtų įgūdžių. Didžiulę neigiamą įtaką jaunimo užimtumui turėjo pasaulinė finansų krizė, kuri palietė beveik visas analizuojamas valstybes. Tačiau, kai daugumoje ES valstybių ekonominės krizės metais jaunimo nedarbo rodikliai padidėjo, Lenkijoje situacija buvo priešinga, kadangi šią valstybę ne taip stipriai paveikė finansų krizė.
2. Lietuvoje, kaip ir daugumoje ES valstybių, veikia tie patys projektai skirti jaunimo įtraukimui į darbo rinką bei nedarbo lygio mažinimui. Kai kurie projektai jau yra pasibaigę, tačiau kadangi jie davė apčiuopiamos naudos, todėl yra prasidėję nauji tų pačių tikslų projektai, kurie realiai yra kaip tęsinys ankstesnių projektų.

Jaunimo nedarbo lygis, kaip ir bendras gyventojų nedarbo lygio rodiklis, pastaraisiais metais turi tendencijos mažėti, tačiau tam tikrais laikotarpiais bedarbių skaičius Lietuvoje padidėdavo. Tokiems pokyčiams daugiausia įtakos turėjo ekonominės krizė, bei vėliau įvykęs Rusijos embargas. Mažiausias darbo jėgos aktyvumas (proc.) 2018 m. buvo Alytaus ir Panevėžio apskrityse, likusiose Lietuvos apskrityse gyventojų darbo jėgos aktyvumas yra gana panašus. Aptariant jaunimo nedarbo situaciją Klaipėdos apskrityje pagal „Užimtumo tarnybos“ duomenis, daugiausia šioje institucijoje yra užsiregistravusių Klaipėdos m. savivaldybėje, o gerokai mažiau jaunimo „Užimtumo tarnyboje“ yra užsiregistravusių Šilutės sav. Apžvelgiant jaunų bedarbių skaičių kitose didžiuosiuose miestuose, matome, kad didžiausia jaunų bedarbių dalis (proc.) nuo visų darbingo amžiaus gyventojų yra Kauno m., Vilniaus m. savivaldybėse, o vėliau jau ir Klaipėdos miesto savivaldybėje.

3. Atlikus jaunimo apklausą, paaiškėjo, kad didžioji dalis jaunimo susiduria su tomis pačiomis problemomis ieškant darbo. Pirmiausia jaunimas susiduria su patirties stokos problema, kai be patirties esantis jaunas žmogus arba su nedidele patirtimi, yra nenoriai įdarbinamas. Čia susiduriama su dilema, kad darbdaviai nori darbuotojų su patirtimi, tačiau dažniausiai rezultatyvios patirties jaunimas gali įgauti tik pradėdamas dirbti kažkokioje įmonėje, o įsidarbinti be patirties labai sunku. Taip pat jaunimas išskiria ir tokias problemas, kaip per mažas darbo užmokestis, darbo ir studijų laikų nesuderinimas. Jaunimą taip pat dažnai nustebina darbdavių abejingumas darbo pokalbio metu bei užduodami asmeninio gyvenimo

klausimai. Didžiąją dalį jaunimo, kuriems teko susidurti su bedarbystės problema, vieną iš pagrindinių priežasčių įvardija tai, kad nepavyko suderinti darbo su studijomis bei netenkino siūlomos darbo sąlygos. Žinoma jaunimas gana objektyviai vertina ir save, kadangi pamini, kad kai kurie jauni žmonės neturi noro ir motyvacijos mokytis ir dirbti, pervertina savo sugebėjimus, iškart nori didelio atlygio, bet nenori įdėti daug pastangų ir parodyti savo sugebėjimų.

4. Klaipėdos miesto darbdaviai yra labai neaktyvūs ir nepilietiški, nes iš 40 išsiųstų anketų įvairioms įmonėms, anketas apie jaunimo įsidarbinimo galimybes Klaipėdoje užpildė tik 4 įmonių atstovai. Todėl šiuo atveju, galima daryti tik dalines išvadas iš pateiktų 4 respondentų atsakymų. Įmonių atstovai jaunimui galimybę susirasti darbą Klaipėdoje vertina 7,5 balo. Ir nors įmonių vadovai teigia, kad noriai įdarbina jaunimą neturinti patirties, tačiau paprašyti sureitinguoti dalykus, į ką atsižvelgia labiausiai priimdami jaunimą į darbą, 2 darbdaviai pirmoje vietoje paminėjo – turimą darbo patirtį, o likę du, šitą dalyką paminėjo trečioje vietoje, todėl galima suprasti, kad vis dėlto darbo patirtis įsidarbinant yra labai svarbi. Taip pat darbdaviai darbo patirtį vertina svarbiau už turimą išsilavinimą, nes diplomą ir jo priedėlyje surašytus įvertinimus darbdaviai vertina neutraliai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. 2014-2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programa. (2014). Lietuvos Respublika.
2. Beržinskienė D., Rudytė D. (2008). Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkoje dinaminį pokyčių lyginamoji analizė. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
3. Buidovaitė S., Šiaunytė K. (2011). Darbo jėgos ir užimtumo skirtumų Lietuvos regionuose 2006 – 2010 metais analizė ir perspektyvos. Šiauliai: Šiaulių universitetas Socialinių mokslų fakultetas.
4. Bruno, G. S., Marelli, E., & Signorelli, M. (2014). The rise of NEET and youth unemployment in EU regions after the crisis. *Comparative Economic Studies*, 56(4), 592-615.
5. Eichhorst, W., Hinte, H., & Rinne, U. (2013). Youth Unemployment in Europe: What to do about it? IZA Policy Paper No 65. *Leibniz Information Centre for Economics*.
6. Gruževskis L., Okunevičiūtė – Neverauskienė L.(2003).Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
7. Kipšaitė-Skietrė, I. (2010). Inovacijų vaidmuo jaunimo užimtumo didinimui Lietuvoje ir ES. Šiauliai: Šiaulių universitetas, Socialinių mokslų fakultetas.
8. Klaipėdos miesto savivaldybės 2013-2020 metų strateginis plėtros planas. (2013). Klaipėda. Nr. T2-79.
9. Kovacheva, S. (2014). Overview of the Implementation of the EU Youth Strategy in the Field of Employment. *Slovak Journal of Political Sciences*, 14(1), 5-24.
10. „Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas“ (2018). Vilnius. Nr. XIII-1224
11. Lisauskaitė, R. (2016). Nedarbas Lietuvoje, jo struktūra ir tendencijos
12. LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas dėl išsilavinimo klasifikacijos patvirtinimo(2005). ISAK-522. Vilnius.
13. Mrozowicki, A., Krasowska, A., & Karolak, M. (2015). ‘Stop the Junk Contracts!’ Young Workers and Trade Union Mobilisation against Precarious Employment in Poland. In *Young Workers and Trade Unions* (pp. 123-141). Palgrave Macmillan, London.

14. Nutarimas dėl nacionalinės regioninės politikos prioritetų iki 2030 metų patvirtinimo. Vilnius.
15. O'Higgins, N. (2015). Youth unemployment. IZA Policy Paper No. 103. *Institute for the Study of Labour*.
16. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A. (2001). Jaunimo (bedarbių konkurencijos darbo rinkoje galimybės. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
17. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A. (2002). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
18. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Bagdžiūnienė D. (2001). Jaunimo nedarbo problemos socialiniai ir psichologiniai aspektai. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas.
19. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A. (2008). Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universiteto Socialinės ekonominės vadybos katedra.
20. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Moskvina J. (2008). Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vilniaus universitetas.
21. O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábor, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., ... & Russell, H. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *Sage Open*, 5(1), 2158244015574962.
22. Skaistė G., Rėklis G. Jaunimo nedarbas Lietuvoje ir jo sprendimo būdai. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, Vilniaus universitetas.
23. Žukauskienė, L., & Mickevičiūtė, I. (2016). Jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimo veiksniai. *Tiltai*, (3), 77-98.
24. Wochowska, M. (2015). Non-formal Learning And The Acquisition Of Skills–How Does The EU Support Youth Employment?/Edukacja Pozaformalna I Nabywanie Umiejętności–W Jaki Sposób Unia Europejska Wspiera Zatrudnienie Młodzieży?. *Comparative Economic Research*, 18(2), 161-179.

Internetiniai tinklalapiai:

25. Jaunimo darbo centras. (2018). Jauno bedarbio portretas. Jaunimo situacija darbo rinkoje. Prieiga internete https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Puslapiai/bed_portretas.aspx, žiūrėta [2018-12-13].
26. Klaipėdos teritorinė darbo birža. (2018). 2017 m. situacija darbo rinkoje išliko stabili. Prieiga internete <http://www.ldb.lt/TDB/Klaipeda/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=1435>, žiūrėta [2018-12-13].
27. Lietuvos statistikos departamentas. (2019). Nuolatinių gyventojų skaičius metų pradžioje. Prieiga internete [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/,](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/) žiūrėta [2019-05-01].
28. Palčiauskienė, L., (2019). Tarptautinė migracija. Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga internete: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=bbf4277f-f4da-4ac4-baa6-9407f23935f5#/,](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=bbf4277f-f4da-4ac4-baa6-9407f23935f5#/) žiūrėta [2019-02-15].
29. Svidlerienė, D., (2019). Jaunimo (14-29 metų amžiaus) skaičius mieste ir kaime. Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga internete: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=455875dc-7830-4150-a667-d0a4e352f71d#/,](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=455875dc-7830-4150-a667-d0a4e352f71d#/) žiūrėta [2019-03-20].
30. Vyšniauskas, D., (2019). Darbo jėga ir darbo jėgos aktyvumo lygis. Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga internete: [https://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=db1cd79c-cb40-424f-b289-d4589d9bd2dd#/,](https://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=db1cd79c-cb40-424f-b289-d4589d9bd2dd#/) žiūrėta [2019-02-15].
31. Vyšniauskas, D., (2019). Užimti gyventojai ir užimtumo lygis. Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga internete: [https://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=ba06a2d2-5e23-46d8-a66e-b7e3ce175363#/,](https://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=ba06a2d2-5e23-46d8-a66e-b7e3ce175363#/) žiūrėta [2019-03-20].
32. (2019). Pagrindiniai socialiniai rodikliai. Sodra. Prieiga internete: <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/pagrindiniai-socialiniai-rodikliai>, žiūrėta [2019-12-01].
33. (2019). Jaunimo garantijų projektai. Jaunimo garantijos Sužinok, kad gali. Prieiga internete: <http://www.jaunimogarantijos.lt/lt/jaunimo-garantiju-projektai/53>, žiūrėta [2019-12-10].

34. (2020). Minimalioji mėnesinė alga (MMA) ir minimalusis valandinis atlygis (MVA). Teisės aktų gidas. Prieiga internete: <https://www.tagidas.lt/savadai/9003/>, Žiūrėta [2020-01-02].
35. (2017). Užimtumas, socialiniai reikalai ir įtrauktis. Jaunimo garantijos. Europos Komisija. Prieiga internete: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=lt>, žiūrėta [2019-12-18].
36. (2019). Youth unemployment rate by sex. Eurostat. Prieiga internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t esem140&language=en>, žiūrėta [2019-01-02]
37. (2019). Unemployment rates by sex, age and educational attainment level. Eurostat. Prieiga internete: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgaed&lang=en, žiūrėta [2019-01-02]
38. (2019). Užimtumo tarnyba, statistiniai rodikliai. Prieiga internete: <https://uzt.lt/darbo-rinka/statistiniai-rodikliai/>, žiūrėta [2019-05-03].
39. (2019). Užimtumo tarnyba, Įsidarbinimo galimybių barometras. Prieiga internete: <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2019/01/Klp.pdf>, žiūrėta [2019-05-03].
40. (2019). Užimtumo tarnyba, paklausios profesijos. Prieiga internete: <http://uzt.lt/darbo-rinka/paklausios-profesijos/>, žiūrėta [2019-04-25]

Anotacija

Viktorija Trumpickaitė

Klaipėdos miesto jaunimo užimtumo ir įsidarbinimo galimybės Klaipėdoje

Magistro baigiamasis darbas. KU, 2020, 118 psl.

Šiame darbe analizuojamas jaunimo nedarbo lygis Europos Sąjungos valstybėse, Lietuvoje ir Klaipėdos apskrityje. Darbe taip pat analizuojama Klaipėdos mieste atlikta jaunimo apklausa apie jų užimtumą bei įsidarbinimo galimybes Klaipėdoje bei remiamasi įmonių vadovų ar su įdarbinimo procesu susikusių darbuotojų išvalgomis apie jaunimo įsidarbinimo galimybes Klaipėdos mieste. Darbe yra 18 lentelės ir 61 paveikslėlių, kurie padėjo vaizdžiai pateikti informaciją taip pat pateikiamas literatūros sąrašas su įvairias šaltiniais, kuriais buvo remtasi šiame darbe.

Raktiniai žodžiai: jaunimas, nedarbas, bedarbių skaičius, Klaipėdos miestas, bedarbystės problema, užimtumo lygis.

Klaipėda city youth employment and employability opportunities in Klaipėda city

Viktorija Trumpickaitė

Summary

This work analyzes Klaipėda city youth employment and employability opportunities in Klaipėda city. This work reviews youth employment strategies and unemployment rate in the European Union countries, Lithuania and Klaipėda also analyzing its spatial distribution. To be as accurate as possible while reviewing Klaipėda city youth employment and employability opportunities 384 young 18-29 year olds, who at this moment live in Klaipėda, were surveyed. In addition to that, a qualitative expert (corporate executives or employees related to candidate searches and recruitment) study was made.

After analyzing the youth's unemployment rate situation in the EU, Lithuania and Klaipėda alongside the surveys taken from youths and employers, we can make a few assumptions.

European Union pays a lot of attention to increase youth employment. One of the main EU initiatives is Youth Guarantees which initiates a lot of projects motivating young people to join the working field, learn and get qualified easier and quicker. A huge negative impact to young people was made during the world financial crisis which has reached every analyzed country. Despite that, when in most of the EU countries during the economic crisis the youth unemployment rate rose up, in Poland this rate was decreasing, since it was not that strongly affected by the financial crisis.

In Lithuania, like in most EU countries, the same projects meant to incorporate young people into the work force and lower the unemployment rate are in works. Some of the projects have reached their end, but despite that a lot of projects with the same value and intentions are starting up, just because of the value those completed projects have brought.

As the general indicator of the unemployment rate of the population, in the recent years the youth unemployment rate had the tendency to lower, but despite that this rate in some time periods has increased. The biggest influence to this change was the economic crisis and the embargo of Russia. The lowest work force activity rate (%) in 2018 was in Alytus and Panevėžys counties, in the rest of the counties the rate was about the same. According to "Employment Services" data on the youth unemployment situation in Klaipėda county, most registered young people were from Klaipėda's city municipality and far less from Šilutės municipality. Discussing the unemployed youth numbers in other big cities, it can be seen that the biggest rate (%) of unemployed youths from all of the working age are in Kaunas city,

Vilnius city municipalities and then in Klaipėda city municipality.

After conducting the youth survey, turns out that the bigger part of young people face the same problems while looking for work. Firstly, they run into the lack of experience in order to get the job. In this case there is a dilemma at hand since employers want employees with experience, but in order for young people to get experience they need to work, which is already hard to find, as mentioned before. In addition to that, young people experience a lower salary and the inability to coordinate between studies and work. Some of them are even surprised by the indifference of employers during the job interviews and questions about their personal life. The biggest part of the youths, who have experienced unemployment, one of the main reasons is that they were unable to coordinate between work and studies and the working conditions were unsatisfactory. Of course, young people tend to view themselves quite objectively, because some of them don't even have the motivation to work or learn, overestimate their skills, want a big salary from the start but don't want to put any effort into the work.

The employers of Klaipėda city are quite inactive because of the 40 sent out surveys for various companies about the employment of the youths only 4 completed surveys were turned in. Because of this, we can only make partial assumptions from the 4 respondents' answers. The company representatives rate the opportunities for young people employment at the score of 7,5 out of 10. Despite that the companies say that they hire young people without experience, in the questions regarding the main aspects while hiring young people, 2 of them put work experience in the first place and the other 2 mention work experience in third place as the most important parts about the possible employee. Seeing this, we can assume that work experience is still a crucial part while looking for a job. In addition to that, employers value work experience more than the education young people have, because they view the scores in the diploma and it's appendix as neutral.

PRIEDAI

1. priedas. Klaipėdos miesto jaunimo apklausa

*Mielas Klaipėdos jaunas žmogau,
Esu Viktorija Trumpickaitė, geografė, kilusi iš Telšių. Klaipėdos universitete studijuojau Visuomenės geografijos magistrantūros studijas. Ruošiu magistro mokslinį darbą apie Klaipėdos miesto jaunimo užimtumą ir įsidarbinimo galimybes Klaipėdoje. Atlieku miesto jaunimo apklausą, kurios tikslas - nustatyti kaip vietos jaunimas (klaipėdiečiai ir atvykusieji studijuoti ir dirbti) vertina jaunimo užimtumą ir įsidarbinimo galimybes mieste, darbų pasiūlą ir paklausą, siekiant save atrasti darbo rinkoje. Jūsų nuomonė, kritika, įžvalgos, pasiūlymai padės atlikti sisteminių jaunimo užimtumo vertinimą, nustatyti perspektyvas ir problemas Klaipėdos miesto darbo rinkoje jaunimo įsidarbinimui. Ši apklausa anoniminė. Apklausos duomenys bus analizuojami laikantis tyrimo etikos principų.
Iš anksto dėkoju už Jūsų skirtą laiką ir išsamius atsakymus.*

1. Lytis

A – Vyras

B - Moteris

2. Jūsų amžius?

.....

3. A. Jūsų gyvenamoji vieta:

.....

(gatvės pavadinimas/ miestelis/ seniūnija/kaimo pavadinimas)

B. Jeigu esate atvykęs (-usi) į Klaipėdą iš kitur, nurodykite savo gimtąjį, miestą, rajoną, miestelį, kaimą

.....

4. Socialinė padėtis

A - Mokausi

B - Dirbu

C – Mokausi ir dirbu

D - Nedirbu

E – Kita

5. Išsimokslinimas

A - Nebaigtas vidurinis

B - Vidurinis

C - Profesinis

D - Aukštesnysis

E - Aukštasis

F - Kita

6. Kokiam Klaipėdos miesto rajone šiuo metu gyvenate? (įrašykite)

.....

7. Kokią darbo patirtį turite:

A - Neturiu

B – iki 1 metų

C - nuo 1 iki 2 metų

D – nuo 2 iki 3 metų

E - daugiau nei 3 metai

F – kita

8. Kokia Jūsų specialybė/profesija pagal kurią dirbate?

A – nedirbu pagal specialybę/įgytą profesiją

B -

9. Jei šiuo metu dirbate, ar esate patenkintas turimu darbu?

(skalėje nuo 1-nepatenkintas, 10-patenkintas)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Ar teko susidurti su bedarbystės problema Klaipėdos mieste?

A – Taip

B – Ne

C – Kita

11. Jeigu į 10 klausimą atsakėte teigiamai, dėl kokių priežasčių Jūs nedirbote?

A - Nesuderinu mokslų (studijų) su darbu

B - Nerandu tinkamo darbo pagal išsimokslinimą/įgytą profesiją

C - Netenkina siūlomos darbo sąlygos

D - Kita (įrašykite)

12. Kiek laiko esate ieškoję darbo, kol įsidarbinote pastovesniam darbui?

A - iki 3 mėn.

B - iki 6 mėn.

C - iki 1 metų

D - ilgiau nei 1 metus

E – kita

13. Kokiais būdais ieškojote/ieškote darbo?

A - „Užimtumo tarnyboje“ (buvusi „Darbo birža“)

B - pagal darbo skelbimus internete

C – per pažįstamus, rekomendacijas

D – kita

14. Jei buvote registruotas „Užimtumo tarnyboje“, ar Jums ši įstaiga padėjo susirasti darbą?

A - Taip

B – Ne

C - Nebuvau registruotas

Kita

15. Jeigu aktualu, kokio darbo šiuo metu ieškote?

.....

16. Kas Jums svarbu ieškant darbo? (priimtinus atsakymus pažymėkite X)

	Nesvarbu	Nei svarbu,	Iš dalies	Svarbu	Labai
--	----------	-------------	-----------	--------	-------

		nei nesvarbu	svarbu		svarbu
Darbas pagal Jūsų turimą išsimokslinimą					
Motyvuojantis atlyginimas					
Darbas prestižinėje įmonėje					
Galimybė derinti darbą su studijomis					
Įmonės suteikiamos papildomos privilegijos (automobilis, telefonas, nuolaidos, socialinės paslaugos ir t.t.)					

17. Kaip manote, ar lengva jaunimui rasti darbą Klaipėdoje? (skalėje nuo 1 sunku iki 10 labai lengva)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. Nurodykite, kokios Klaipėdos miesto įmonės, kompanijos, organizacijos Jums yra patraukliausios įsidarbinimui? (nurodykite bent 3 patrauklias darbovietes)

A –

B –

C –

19. Kokių patiriate/patyrėte sunkumų ieškant darbo?

A – nepakankamas išsimokslinimas

B – patirties stoka

C – trūksta užsienio kalbos mokėjimo įgūdžių

D – trūksta bendravimo įgūdžių

E – kita

20. Kas labiausiai nustebina, kai tenka sudalyvauti pokalbyje su potencialiais darbdaviais? (įrašykite)

.....

21. Jūsų nuomone, kokios specialybės, profesijos yra paklausios Klaipėdos jaunimo darbo rinkoje?

.....

22. Kaip potencialūs darbdaviai vertina Jūsų diplomą ir jo priedelį, kuriame surašyti studijų egzaminų įvertinimai? (atsakyti, jeigu esate baigę bakalauro/magistro studijas ir buvo atsižvelgiama į diplomo įrašus darbo pokalbio metu)

A – teigiamai

B – neigiamai

C – kita

23. Jūsų nuomone, kaip vertinate Klaipėdos miesto darbo rinkos patrauklumą jaunimo įsidarbinimui? (skalėje nuo 1 – nepatrauklu, iki 10 – labai patrauklu)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24. Ar per artimiausius 2 metus ketinate iš Klaipėdos išvykti/emigruoti?

A – taip

B – ne

C – kita

25. Ar teko susipažinti su Lietuvos jaunimo politikos gairėmis?

A – taip

B – ne

C – kita

26. Kaip manote, ar Klaipėda yra patraukli jaunimui studijuoti, dirbti, planuoti savo ateitį?

(įvertinkite skalėje nuo 1 – nepatraukli iki 10 – labai patraukli)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

27. Jūsų nuomone, kokios yra svarbiausios jaunimo įsidarbinimo problemos, kurias būtina viešinti ir ieškoti jų sprendimo jaunimo gerovės stiprinimui?

.....

28. Ar manote, kad Klaipėdos mieste per pastaruosius metus įvyko pasikeitimų, susijusių su jaunimo švietimu, verslumo skatinimu, socialine parama? (atviras klausimas)

.....

Ačiū už bendradarbiavimą!

Viktorija Trumpickaitė

v.trumpickaite@gmail.com

2. priedas. Įmonių vadovų ar darbuotojų susijusių su įdarbinimu atstovai

Brangūs Klaipėdos miesto darbdaviai ir darbuotojų paieškose dalyvaujantys asmenys,

Esu Viktorija Trumpickaitė, geografė, kilusi iš Telšių. Klaipėdos universitete studijuojau Visuomenės geografijos magistrantūros studijų programą. Ruošiu magistro mokslinį darbą apie jaunimo užimtumą ir įsidarbinimo galimybes Klaipėdoje. Atlieku miesto jaunimo apklausą, kurios tikslas - nustatyti kaip vietos jaunimas (klaipėdiečiai ir atvykusieji studijuoti ir dirbti) vertina darbo rinką (pasiūlą ir paklausą), jaunimo užimtumą ir įsidarbinimo galimybes Klaipėdos mieste, siekiant save atrasti darbo rinkoje. Norint kuo tiksliau ištirti esamą situaciją bei esamas problemas susijusias su mūsų brangiu miestu, labai svarbi Jūsų nuomonė apie jaunimo įsidarbinimo galimybes, sąlygas Jūsų atstovaujamoje įmonėje. Tikiuosi Jūsų kritikos jaunimo atžvilgiu, įžvalgų pasiūlymų, kurie padės atlikti sisteminių jaunimo užimtumo vertinimą, nustatyti perspektyvas ir problemas Klaipėdos miesto darbo rinkoje jaunimo įsidarbinimui. Ši apklausa anoniminė. Apklausos duomenys bus analizuojami laikantis tyrimo etikos principų.

Iš anksto dėkoju už Jūsų skirtą laiką ir išsamius atsakymus.

1. Lytis

A – Vyras

B – Moteris

2. Jūsų amžius?

.....

3. Jūsų atstovaujama įmonė: (galite nurodyti arba nenurodyti)

.....

4. Jūsų išsimokslinimas:

A - Vidurinis

B - Profesinis

C - Aukštesnysis

D - Aukštasis

E - Kita

5. Kokias pareigas užimate atstovaujamoje įmonėje?

.....

6. Kokią Jūsų, kaip vadovo ar darbuotojų paieškos specialisto, darbo patirtis?

A – iki 3 metų

B - nuo 3 iki 7 metų

C – nuo 7 iki 12 metų

D - daugiau nei 12 metų

E – kita

7. Kokia Jūsų specialybė/profesija pagal kurią dirbate?

A – nedirbu pagal specialybę/įgytą profesiją

B -
(nurodykite savo specialybę, profesiją)

8. Kaip manote, ar lengva jaunimui rasti darbą Klaipėdoje? (vienas atsakymas skalėje nuo 1 labai sunku iki 10 labai lengva)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Kokia dažniausiai būna priežastis, dėl kurios neįdarbinate jauno žmogaus?

- A – nepakankamas išsimokslinimas
- B – patirties stoka
- C – trūksta užsienio kalbos mokėjimo įgūdžių
- D – trūksta bendravimo įgūdžių
- E – trūksta motyvacijos
- F – trūksta etiško elgesio (mandagumo, kultūringumo, santūrumo, pagarbos ir t.t.)
- E – kita

10. Kas labiausiai nustebina, kai tenka dalyvauti pokalbyje su potencialiais darbuotojais? (įrašykite)

.....
.....

11. Jūsų nuomone, kokios specialybės, profesijos yra paklausios:

A - Jūsų įmonėje

.....
.....

B – Klaipėdoje

.....
.....

12. Kaip vertinate potencialaus darbuotojo diplomą ir jo priedelį, kuriame surašyti studijų egzaminų įvertinimai?

- A – teigiamai
- B – neutraliai
- C – kita

13. Eilės tvarka sunumeruokite į ką labiausiai atsižvelgiate priimdami jauną darbuotoją dirbti (svarbiausią pažymėkite – 1, mažiausiai svarbų – 6, taip pat galite pasiūlyti savo atsakymą)

- ☐ turimo išsilavinimo atitikimas darbo vietai (profesijos, specialybės atitikimas)
- ☐ įvertinimai nurodyti diplomo priede
- ☐ užsienio kalbų žinojimas
- ☐ bendravimo įgūdžiai
- ☐ turima patirtis
- ☐ aukštoji mokykla (universitetas, kolegija, kurią baigė)
- ☐ Kitas variantas (įrašykite)

14. Ar noriai priimate jaunimą neturintį daug patirties, po studijų dirbti Jūsų įmonėje?

- A – Taip
 B – Ne
 C – Kitas variantas (įrašykite).....

15. Ką manote apie tai, kad dauguma darbdavių nori jauno ir tikėtina su patirtimi darbuotojo?

.....

16. Jūsų nuomone, kaip vertinate Klaipėdos miesto darbo rinkos patrauklumą jaunimo įsidarbinimui? *(vienas atsakymas skalėje nuo 1 – labai nepatrauklu, iki 10 – labai patrauklu)*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Ar didelio susidomėjimo sulaukiate iš jaunimo, norinčio įsidarbinti Jūsų įmonėje ar atlikti praktiką?

.....

18. Kaip vertinate potencialių jaunų darbuotojų gyvenimo aprašymus (CV)?

- A – Labai svarbu kaip CV save pristato
 B – Nėra labai svarbu darbuotojo pateikta informacija CV
 C – Svarbi CV struktūra, aiškumas, nuoseklumas
 D – Svarbu tik darbo pokalbis, o ne CV
 F – kita

19. Į ką labiausiai atkreipiate dėmesį skaitydami potencialių jaunų darbuotojų gyvenimo aprašymus (CV)?

.....

20. Kokios dažniausios jaunimo klaidos pasitaiko gyvenimo aprašymuose ar motyvaciniuose laiškuose?

.....

21. Kaip manote, ar Klaipėdos mieste per pastaruosius metus įvyko pasikeitimų, susijusių su jaunimo švietimu, verslumo skatinimu, socialine parama? (atviras klausimas)

.....

22. Kaip vertinate Klaipėdos miesto jaunimo paruošimą (kompetencijas, kvalifikacijas, gebėjimus) įsiliėti į miesto darbo rinką? *(vienas atsakymas skalėje nuo 1 – labai nepatrauklu, iki 10 – labai patrauklu)*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

23. Kokių darbuotojų labiausiai pageidautumėte? Nurodykite bent tris charakteristikas

.....

24. Ką galėtumėte palinkėti ieškančiam darbo jaunimui?

.....

25. Dažnai darbdaviai per darbo pokalbį kandidatui pasako, kad bet koku atveju apie savo sprendimą informuosime, bet deja tik vienetai taip iš tikro pasielgia? Kaip manote, kodėl darbdaviai taip elgiasi?

.....

26. Kokių žinių ar gebėjimų jaunimui baigusiam studijas aukštosiose mokyklose dažniausiai pritrūksta ?

.....

27. Visuomenėje vyrauja nuomonė, kad darbdaviai pozityviau vertina jaunimą baigusį profesinę mokyklą ar kolegiją, nes jie per mokslo/studijų metus yra įgavę daugiau praktikos nei universitetą baigę studentai. Kokia Jūsų nuomonė šiuo klausimu?

.....

28. Ar nemanote, kad geriau rinktis jauną, kad ir be patirties darbuotoją, nes jį būtų daug lengviau apmokyti pagal įmonės reikalavimus, negu jauną žmogų turintį darbo patirties?

.....

29. Kaip manote, ką jaunimui reikia daryti, kaip susirasti jo specialybę atitinkanti darbą, kai darbdaviai dažnai ieško darbuotojų bent su kelių metų patirtimi?

.....

30. Šiuo metu darbo pokalbiuose vis dar pasitaiko atvejų, kai darbdaviai klausinėja ieškančių darbo merginų apie šeimines padėtį, apie planuojama santuoką. Kodėl Jūsų nuomone darbdaviai klausinėja tokių asmeninių dalykų, kurie nėra susiję su darbu?

.....

.....
.....
31. Kokia Jūsų nuomonė, apie įsivyravusį stereotipą, kad per bandomąjį laikotarpį darbuotojui yra siūlomas minimalus darbo užmokestis?

.....
.....
.....

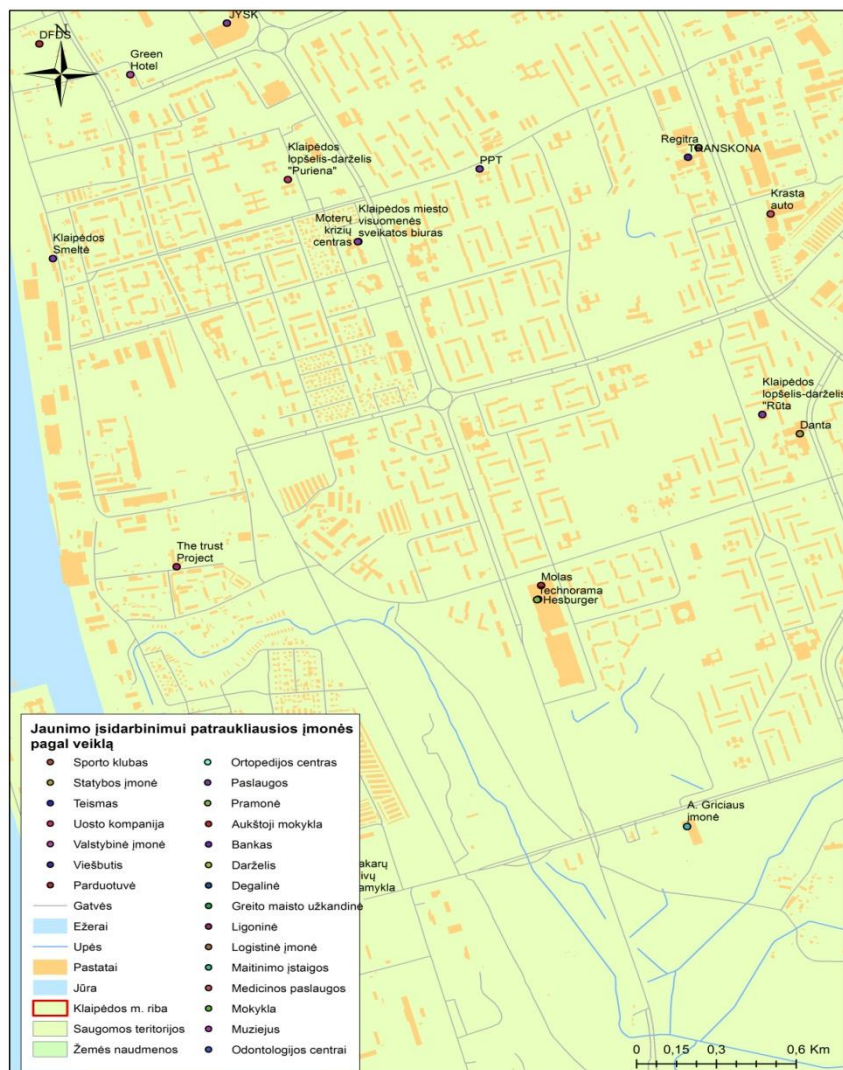
33. A) Neretai pasitaiko, kad darbo skelbimai rašomi šabloninę forma, o atėjus į darbo pokalbį paaiškėja visiškai kitokios su darbu pobūdžiu, reikalavimais susijusios detalės, net siūlomas atlyginimas darbo pokalbyje būna sumažinamas nei nurodytas darbo skelbime. Kodėl darbdaviai taip elgiasi?

.....
.....
.....

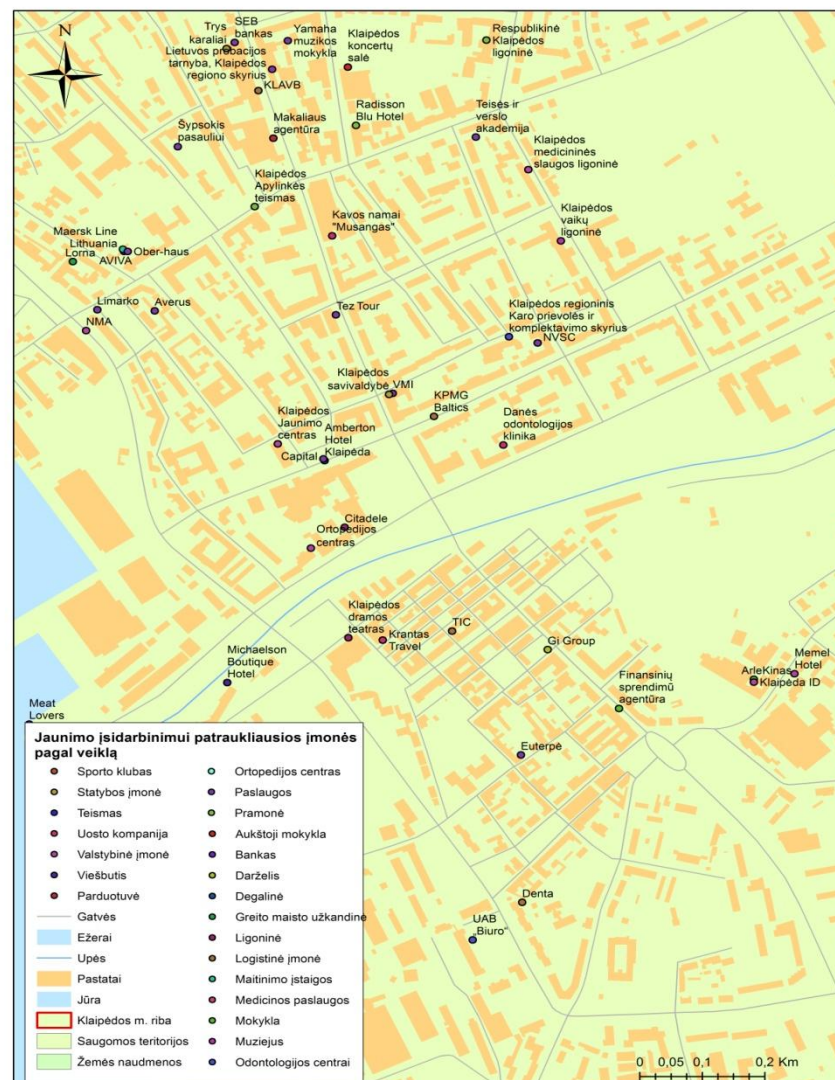
B) Ar nemanote, kad geriau būtų darbo skelbime surašyti viską kuo atviriau, ir taip mažiau sugaišti tiek darbdavių tiek kandidatų laiką dalyvaujant nerezultatyviuose darbo pokalbiuose?

.....
.....
.....

Ačiū už bendradarbiavimą!
Viktorija Trumpickaitė
Tel. 8 627 29 214
v.trumpickaite@gmail.com



3. priedas. Jaunimo įsidarbinimui patrauklios įmonės pagal veiklą.
Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019.



4. priedas. Jaunimo įsidarbinimui patrauklios įmonės pagal veiklą.

Šaltinis: tyrimo rezultatai, 2019.