

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Tadas URBIETIS**

**LIETUVOS JAUNIMO INTEGRACIJA Į ŠALIES DARBO RINKĄ**

**Magistro darbas**

Šiauliai, 2011

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Tadas URBIETIS**

**LIETUVOS JAUNIMO INTEGRACIJA Į ŠALIES DARBO RINKĄ**

**Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

**Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos studijų programos magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas:**

**Magistro darbo autorius .....**  
(vardas, pavardė, parašas)

**Vadovas .....**  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

**Recenzentas .....**  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

## **SANTRAUKA**

Tadas Urbietis

### **Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.**

Magistro darbas.

Magistro darbe nagrinėjama Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką, apžvelgiama esama situacija, raidos tendencijos 2005–2009 metais. Siekiama nustatyti pagrindines priežastis, lėmusias jaunimo padėtį darbo rinkoje. Magistro darbe išanalizuota jaunimo padėtis darbo rinkoje, nustatytos nedarbo kitimo tendencijos ir pagrindinės priežastys, darančios įtaką jaunimo integracijai į šalies darbo rinką. Darbe, naudojant empirinius (analizė, palyginimas, apibendrinimas) socialinių tyrimų metodus, analizuojamos jaunimo nedarbo atsiradimo priežastys, jų plėtra.

Magistro darbo tikslas – ištirti Lietuvos jaunimo integraciją į šalies darbo rinką, išanalizuoti esamą situaciją ir raidos tendencijas. Siekiant įvertinti jaunimo padėtį darbo rinkoje atlikta anketinė jaunų bedarbių apklausa.

Pasitvirtino darbo autoriaus suformuluota hipotezė, kad jaunų žmonių sudėtingą integraciją į šalies darbo rinką lemia vyraujanti ekonominė situacija, tačiau Lietuvos švietimo įstaigos, rengiančios specialistus, turėtų labiau orientuotis į darbo rinkos poreikius.

## **SUMMARY**

Tadas Urbietis

### **Lithuanian Youth Integration into the State Labour Market.**

Master's Degree Work.

The Master's Degree Work analyses Lithuanian youth integration into the state labour market; the current situation is reviewed as well as development tendencies in 2005-2009. The Work has been prepared to identify the main reasons, which affect the state of youth within the labour market. The Master's Degree Work analyses the state of youth in the labour market; tendencies of changes in unemployment as well as main reasons, influencing the youth integration into the state labour market are defined. Empirical methods of social research (analysis, comparison, generalisation) have been applied in the Work in order to analyse reasons of youth unemployment, their development.

Aim of the Master's Degree Work is to analyse the youth integration into the state labour market as well as current situation and development tendencies. In order to assess the state of youth in the labour market, the questionnaire was filled in by young unemployed people.

The Hypothesis, formed by the author was confirmed, that the complicated integration of young people into the labour market is affected by the current economical situation; though Lithuanian educational institutions, which prepare specialists, should be oriented towards needs of the labour market.

## TURINYS

|   |    |
|---|----|
| LENTELIŲ SĄRAŠAS .....  | 6  |
| PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS .....   | 7  |
| PAGRINDINĖS DARBE VARTOJAMOS SĄVOKOS .....  | 8  |
| ĮVADAS .....  | 9  |
| 1. JAUNIMO INTEGRACIJOS IR DARBO RINKOS TEORINIS PAGRINDIMAS .....  | 13 |
| 1.1. Darbo rinkos samprata ir požymiai .....  | 13 |
| 1.1.1. Darbo rinkos samprata ir turinys .....   | 13 |
| 1.1.2. Darbo rinkos veikimo mechanizmas .....   | 19 |
| 1.1.3. Nedarbo samprata ir užimtumo svarba.....   | 20 |
| 1.2. Lietuvos darbo rinkos struktūra ir ypatybės .....  | 25 |
| 1.2.1. Lietuvos darbo rinkos struktūra.....   | 25 |
| 1.2.2. Valstybės politika Lietuvos darbo rinkoje.....   | 27 |
| 1.2.3. Jaunimo integravimosi į darbo rinką ypatumai .....   | 34 |
| 2. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMO DIZAINAS .....   | 38 |
| 2.1. Tyrimo imtis ir tiriamieji .....   | 38 |
| 2.2. Tyrimo metodologija .....  | 40 |
| 2.3. Tyrimo objekto – jaunimo nedarbas – operacionalizacija.....  | 41 |
| 2.4. Tyrimo instrumento pagrindimas .....   | 43 |
| 3. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į ŠALIES DARBO RINKĄ TYRIMO REZULTATAI.....   | 47 |
| 3.1. Jaunimo integracijos į šalies darbo rinką raida ir tendencijos 2005–2009 metais.....                           | 47 |
| 3.2. Jaunimo integracijos į šalies darbo rinką kiekybinių duomenų analizė .....                                     | 53 |
| 3.2.1. Socialiniai apklaustų jaunų bedarbių požymiai .....  | 53 |
| 3.2.2. Pagrindinės respondentų neįsidarbinimo priežastys.....   | 55 |
| IŠVADOS .....   | 64 |
| REKOMENDACIJOS .....  | 66 |
| LITERATŪRA .....  | 67 |
| PRIEDAI .....   | 72 |
| 1 priedas. Darbo išteklių formavimo schema .....  | 73 |
| 2 priedas. Ilgalaikio nedarbo priežastys .....  | 74 |
| 3 priedas. Lietuvos darbo biržos struktūra.....   | 75 |
| 4 priedas. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių sistema .....  | 76 |
| 5 priedas. Respondentų anketa .....   | 77 |
| 6 priedas. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį (N=179) .....   | 81 |
| 7 priedas. Respondentų nuomonių raiška apie neįsidarbinimo priežastis .....   | 82 |
| 8 priedas. Pagrindiniai gyventojų ekonominio aktyvumo rodikliai 2005–2009 m. ....                                   | 83 |
| 9 priedas. Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą (tūkst.).....   | 84 |
| 10 priedas. Jaunimo nedarbo lygis apskrityse .....  | 85 |
| 11 priedas. Respondentų nuomonių raiška, ko reikėtų, kad respondentai galėtų greičiau<br>įsidarbinti? (N=179) ..... | 86 |

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

|  |    |
|--|----|
| 1 lentelė. Sąvokos „Darbo rinka“ interpretacijos .....                                     | 13 |
| 2 lentelė. Diferenciniai darbo rinkos požymiai .....                                       | 16 |
| 3 lentelė. Lietuvoje taikomų ADRP klasifikacija.....                                       | 28 |
| 4 lentelė. Pagrindinės respondentų imties charakteristikos .....                           | 38 |
| 5 lentelė. Teorinių sąvokų operacionalizacija .....  | 42 |
| 6 lentelė. Pirmosios anketos dalies struktūros fragmentas .....                            | 44 |
| 7 lentelė. Antrosios anketos dalies struktūros fragmentas.....                             | 44 |
| 8 lentelė. Trečiosios anketos dalies struktūros fragmentas.....                            | 45 |
| 9 lentelė. Jaunimo užimtumo ir aktyvumo darbo rinkoje dinamika Lietuvoje.....              | 51 |
| 10 lentelė. Jaunimo nedarbas pagal trukmę.....   | 51 |
| 11 lentelė. Pagrindinės užsiregistravimo darbo biržoje priežastys (N=138).....             | 55 |
| 12 lentelė. Ko labiausiai trūksta respondentams, pradėdant profesinę veiklą? (N=179) ..... | 58 |
| 13 lentelė. Respondentų nuomonių raiška, kas svarbiausia renkantis darbą? (N=179) .....    | 60 |

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

|   |    |
|---|----|
| 1 paveikslas. Darbo rinkos elementai .....  | 14 |
| 2 paveikslas. Darbo rinką sąlygojantys veiksniai .....  | 16 |
| 3 paveikslas. Darbo rinka .....   | 18 |
| 4 paveikslas. Darbo rinkos veikimo mechanizmas.....   | 19 |
| 5 paveikslas. Darbo išteklių struktūra (TDO koncepcija) .....   | 21 |
| 6 paveikslas. Užimtumo vaidmuo socialinėje ekonominėje sistemoje.....   | 24 |
| 7 paveikslas. Lietuvos darbo rinkos valdymo struktūra .....   | 26 |
| 8 paveikslas. Darbo rinkos priemonių sistema .....  | 27 |
| 9 paveikslas. Lietuvos darbo rinką reglamentuojantys dokumentai.....  | 29 |
| 10 paveikslas. Vykdomos darbo rinkos politikos priemonės .....  | 36 |
| 11 paveikslas. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį ir gyvenamą vietą (N=179).....   | 39 |
| 12 paveikslas. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=179) .....  | 40 |
| 13 paveikslas. Tyrimo objekto teorinių sąvokų operacionalizacija.....   | 42 |
| 14 paveikslas. Anketinės apklausos schema.....  | 43 |
| 15 paveikslas. Įregistruotų bedarbių ir laisvų darbo vietų kitimo dinamika (2005–2009).....   | 47 |
| 16 paveikslas. Bendrasis nedarbo lygis pagal amžiaus grupes.....  | 48 |
| 17 paveikslas. Laisvos darbo vietos ir jų lygis .....   | 49 |
| 18 paveikslas. Nedarbas 2005–2009 m. ....   | 50 |
| 19 paveikslas. Skirtingų amžiaus grupių gyventojų užimtumo lygis 2005–2009 metais (proc.).....  | 52 |
| 20 paveikslas. Respondentų pasiskirstymas pagal materialinę padėtį (N=179).....   | 53 |
| 21 paveikslas. Respondentų šeiminė padėtis (N=179) .....  | 54 |
| 22 paveikslas. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą (N=179) .....   | 56 |
| 23 paveikslas. Respondentų, atsakiusių į klausimą, kas padėtų įsidarbinti pagal įgytą išsilavinimą, nuomonių diferenciacija (N=179) ..... | 57 |
| 24 paveikslas. Respondentų nuomonių apie darbo paieškos būdus pasiskirstymas (N=179).....   | 59 |
| 25 paveikslas. Respondentų nuomonių diagnostika apie veiksnius, įtakojančius jaunimo įsidarbinimą (N=179) .....                           | 60 |
| 26 paveikslas. Respondentų nuomonių raiška, dėl įgytos specialybės neatitikimo darbo rinkos poreikiams (N=179).....                       | 61 |
| 27 paveikslas. Atsakomybės už jaunimo įsidarbinimą vertinimas (respondentų nuomonė N=179). 62   |    |
| 28 paveikslas. Respondentų nuomonių raiška dėl ketinimų emigruoti (N=179) .....   | 63 |

## PAGRINDINĖS DARBE VARTOJAMOS SĄVOKOS

**Aktyvi darbo rinkos politika** (toliau – ADRP) – tai valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kurios paskirtis apsaugoti dirbančiuosius nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo mastą reguliuojant santykį tarp pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje (Aiškinamasis kvalifikacijų sistemos terminų žodynas, 2008).

**Bedarbiai** – nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009).

**Darbas** – tai žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

**Darbo jėga** (angl. *labour force, active population*) – 1) visi dirbantys ar norintys dirbti (ieškantys darbo) gyventojai nepaisant jų amžiaus; 2) ekonomine prasme – darbo pasiūla (Vainienė, 2005).

**Darbo paklausa** – laisvos darbo vietos, pareigos ir joms keliami reikalavimai (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009).

**Darbo pasiūla** – darbo rinkoje esantys asmenys ir jų gebėjimai atlikti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009).

**Darbo rinka** – ekonominių santykių erdvė, kurioje tarpusavyje konkuruoja dirbantys ar norintys patekti į darbo rinką individai, siekiantys gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2003).

**Integracija** (angl. *integration*) – dviejų ar daugiau skirtingų elementų, lygių ar sistemų sujungimas į vieną veikiančią visumą (Vainienė, 2005).

**Jaunimas** – 16–29 metų amžiaus grupė, išgyvenanti formavimosi bei integravimosi į visuomenės socialinį, politinį–ekonominį ir kultūrinį gyvenimo laikotarpį, per kurį jaunimas tampa nepriklausoma visuomenės dalimi ir ruošiasi aktyviai dalyvauti socialiniame gyvenime (Dėl valstybinės jaunimo politikos koncepcijos, 1996).

**Nedarbas** (angl. *unemployment*) – nevisiškas darbo jėgos išteklių panaudojimas ekonominėje veikloje (Vainienė, 2005).

**Užimtumas** (angl. *employment, employment rate*) – dirbančiųjų darbingo amžiaus žmonių skaičiaus santykis, palyginant su visa darbo jėga (Vainienė, 2005).



## IVADAS

Jaunimo nedarbo problema yra aktuali visame pasaulyje. Lietuvą, kaip ir kitas Europos sąjungos (toliau – ES) šalis, stipriai paveikė finansų ir ekonominė krizė, kuri atsispindėjo šalies verslo ir darbo rinkos srityje – stipriai išaugo nedarbo lygis bei bankrutuojančių įmonių skaičius. Ekonominė krizė sustiprino jaunimo nedarbo aktualumą tiek Lietuvoje, tiek visoje Europoje. Pastebima, kad domėjimasis jaunimo problemomis bei jaunimo politika pastaruoju metu vis aktyvesnė. Jauno žmogaus integravimasis į darbo rinką priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, demografinių veiksnių, kurie tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Galima daryti prielaidą, kad jaunų žmonių nedarbą lemia laisvų darbo vietų stoka, nepakankamas profesinis pasirengimas, nepakankama darbo motyvacija bei aktyvumo stoka darbo rinkoje. Situacija darbo rinkoje kinta sparčiai, todėl vienas svarbiausių bei aktualiausių uždavinių yra sugebėjimas padėti žmonėms prisitaikyti prie vykstančių pokyčių, naujų reikalavimų. Ekonominio sunkmečio metu ypatingai pablogėjo jaunų žmonių sąlygos darbo rinkoje. Tarptautinės darbo organizacijos (International Labour Organization) atlikto tyrimo metu buvo nustatyta, kad pasaulis 2008 metais patyrė didžiausius darbo rinkos sunkumus nuo 1930-ųjų metų (Jaunimo reikalų taryba, 2009).

Remiantis *Strategijos „Europe 2020“ iniciatyvomis* (Europe, 2020) siekiama sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų visoje ES. Šioje strategijoje skatinama imtis priemonių, kad iki 2020 m. būtų pasiekti trys pagrindiniai tikslai:

- 75 proc. 20–64 metų žmonių **turėtų darbą**,
- mokyklos nebaigusių žmonių būtų mažiau negu 10 proc. ir bent 40 proc. 30–34 metų asmenų turėtų universitetinį išsilavinimą,
- bent 20 mln. mažiau žmonių patirtų **skurdą** ir **socialinę atskirtį** ar jų pavojų.

Įžengus į žinių amžių, mokymasis visą gyvenimą tampa būtinybe, todėl labai svarbu plėtoti suaugusiųjų mokymą. Mokymasis visą gyvenimą apima įvairias mokymo ir mokymosi rūšis. Būtina skatinti mokymosi motyvaciją, siekiant prisitaikyti prie kintančių rinkos poreikių ir naudotis informacijos gausa. Be nuolatinio žinių atnaujinimo sunku išlikti šiuolaikinėje darbo rinkoje (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001). Darbo rinka šiuolaikinėje žinių visuomenėje kinta ypač sparčiai. Atsiranda poreikis nuolat tobulinti savo kvalifikaciją, įsisavinti naujoves. Visa tai susiję su naujais reikalavimais piliečių išsilavinimui bei pasirengimui dirbti naujoje skaitmeninėje visuomenėje, ir, atitinkamai, švietimo sistemai, kuri turi užtikrinti naujų žinių įsigijimą ir modernių profesionalių darbo įgūdžių formavimą (Denisovas, 2000). Žinių ekonomika ir informacinės visuomenės plėtra skatina darbo rinkos dalyvius naujai įvertinti išsilavinimo bei mokymosi svarbą. Dar aštuntojo dešimtmečio pradžioje ekonomistas D. Bellas (1973) numatė poindustrinį amžių, kuriame žinios taps ekonominio augimo ir produktyvumo pagrindu, o

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

didžiausią dalį sudarys specialistai ir profesionalai. Šiandien pasaulinė praktika rodo, kad rinka renkasi įmones, kurios gali pasiūlyti intelektualų produktą. Taigi tiek įmonės, tiek individai priversti kaupti žinias (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, Česnaitytė, 2007).

Pasak M. P. Todaro (1994) darbo jėga yra svarbi ekonominės veiklos sudėtinė dalis, nes vykstantys ekonominiai procesai pabrėžia inovacijas ir žinias, o visa tai reikalauja darbuotojų, turinčių daugiau sugebėjimų.

Esant dabartinei ekonomikos situacijai, Lietuvoje susiduriama su viena opiausių ir aktualiausių problemų – didėjančiu nedarbu bei priemonių gyventojų užimtumui skatinimu. Lietuvos mokslininkų ir specialistų susidomėjimą nedarbo problema paskatino vis blogėjanti darbo rinkos būklė.

Jaunimo integracijos į darbo rinką klausimus analizuoja Lietuvos mokslininkai, tuo pabrėždami **problemos aktualumą**. B. Bitinas knygoje „Ugdymo filosofija“ (2000) kreipia dėmesį į darbinę veiklą kaip į ugdomą vertybę, aprašo jauno žmogaus kompetencijų ir gebėjimų ugdymą rengiant jaunimą darbinei veiklai, siekiant nedarbo prevencijos. Taip jaunimo integravimosi į darbo rinką problemas analizuoja B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos), R. Kučinskienė, V. Kučinskas, A. Petrauskas, B. Martinkus, G. Kvieskienė ir kiti mokslininkai.

Lietuvos respublikos Vyriausybės 1996 m. spalio 7 d. nutarimu Nr. 1167 buvo įsteigta *Valstybinė jaunimo reikalų taryba*, apibrėžti jos veiklos tikslai ir uždaviniai, darbo organizavimo pagrindai. Nutarimu taip pat buvo patvirtinti Valstybinio jaunimo fondo, steigiamo Valstybinės jaunimo reikalų tarybos ir skirto sukaupti lėšų visuomeninių organizacijų, labdaros ir paramos fondų, labdaros organizacijų bei ne pelno organizacijų, tenkinančių vaikų ir jaunimo poreikius, projektams finansuoti.

Lietuvoje „**jaunimo**“ sąvoką apibrėžia **valstybinė jaunimo politikos koncepcija**, patvirtinta 1996 m. Pasak šios koncepcijos, jaunimas gali būti apibrėžiamas kaip 16–29 metų amžiaus žmonių grupė, išgyvenanti formavimosi bei integravimosi į visuomenės socialinį, politinį-ekonominį ir kultūrinį gyvenimo laikotarpį. Šiuo laikotarpiu jaunimas tampa nepriklausoma visuomenės dalimi ir ruošiasi aktyviai dalyvauti socialiniame gyvenime. Anot koncepcijos, jaunystė yra amžiaus tarpsnis, kai formuojasi žmogaus asmenybė, kai jis savarankiškai pradeda dalyvauti visuomenės gyvenime ir daryti jam įtaką (Dėl valstybinės jaunimo politikos koncepcijos, 1996).

Lietuvos visuomenei vis didesnę nerimą kelia jaunimo socialinės problemos, kurių sprendimas ekonomikos nuosmukio sąlygomis yra sudėtingas. Viena svarbiausių problemų – jaunimo integracija į šalies darbo rinką. Jaunimo užimtumo bei ekonominio aktyvumo klausimai ES laikomi prioritetiniais. Šiam tikslui pasiekti yra numatyta įgyvendinti skirtingas priemones, kurios nukreiptos jaunimo įsidarbinimo galimybėms didinti, verslumui skatinti, profesinio orientavimo

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

paslaugų plėtrai, darbo patirčiai stiprinti, bendradarbiavimui su nevyriausybinio sektoriumi bei kitoms jaunimo užimtumui palankioms sąlygoms formuoti.

Jauni žmonės yra labiausiai pažeidžiama grupė darbo rinkoje, o ypač finansinės krizės metu. Jaunimo nedarbas (apie 21 proc. visoje ES) yra daug didesnis nei plačiosios visuomenės. Remiantis Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje 2009 metais kas vienuoliktas jaunas žmogus buvo bedarbis lyginant su 2008 m., kai bedarbiu buvo kas dvidešimt ketvirtas. Iš viso 2009 m. Lietuvoje jaunimo nedarbo rodiklis viršijo 29 proc. Kai kuriose ES valstybėse šis rodiklis yra dar didesnis – Ispanijoje jaunimo nedarbo rodiklis viršija 40 proc. Jaunimo nedarbas didina nusikalstamumą ir sveikatos sutrikimų riziką, o tai itin atsiliepia valstybės resursams, ypač dabar, kai Europos vyriausybės stipriai karo išlaidas, bandydamos sumažinti skolą. Jaunimo nedarbas taip pat daro žalą įmonėms, kurių pirminė rinka yra orientuota į jaunos žmones. Neturėdami darbo, jauni žmonės neturės pajamų ir dėl to sumažės perkamoji galia.

**Jaunimo nedarbas** – bene aktualiausia socialinė problema – per pastaruosius metus ne tik nemažėjo, bet, kaip ir bendras nedarbo lygis šalyje, augo.

Jaunimo nedarbo priežastis plačiai išskiria ir nagrinėja tiek užsienio ekonomistai: R. B. Freeman (1982), J. Medoff (1982), K. B. Clark, L. H. Summers (1982), B. M. Deakin (1996), D. G. Blanchflower (2000), N. O'Higgins (2001), tiek jaunimo nedarbas analizuojamas ir kaip socialinę atskirtį apibūdinantis veiksnys: T. Hammer (2003), I. Julkunen (2002), N. Azizi ir J. Lasonen (2006), S. Warner Weil (2005), kiti autoriai.

**Temos aktualumas** siejamas su vis didėjančiu jaunimo nedarbu bei socialinėmis problemomis integruojantis į šalies darbo rinką. Sunki ekonominė šalies situacija bei miglotos jaunimo darbo perspektyvos išiliejant į dirbančiųjų gretas verčia vis rimčiau analizuoti susidariusią situaciją bei ieškoti efektyvių sprendimų.

**Temos naujumas** siejamas su tuo, kad šalyje besitęsiantis sunkmetis labai įtakojo jaunimo padėtį Lietuvos darbo rinkoje. Didelis bedarbių skaičius darbdaviams suteikia visas galimybes kelti nepagrįstai didelius reikalavimus, tokiu būdu sudėtingiau integruotis į darbo rinką.

**Tyrimo reikšmingumas** siejamas su tuo, kad atlikto tyrimo metu gauti duomenys ir rezultatai padės išsiaiškinti esamą padėtį bei nustatyti pagrindines priežastis ir problemas, su kuriomis jaunimas susiduria integruojantis į šalies darbo rinką. Itin tokio pobūdžio tyrimai yra naudingi Lietuvos darbo biržai (teritoriniams skyriams) bei Jaunimo darbo centrums.

**Darbo tikslas** – ištirti Lietuvos jaunimo integraciją į šalies darbo rinką, išanalizuoti esamą situaciją bei raidos tendencijas.

**Darbo hipotezė** – jaunų žmonių sudėtingą integraciją į šalies darbo rinką lemia vyraujanti ekonominė situacija, tačiau Lietuvos švietimo įstaigos, rengiančios specialistus turėtų labiau orientuotis į darbo rinkos poreikius.

### **Darbo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti mokslinę Lietuvos bei užsienio autorių literatūrą darbo rinkos klausimais.
2. Išanalizuoti jaunimo esamą padėtį šalies darbo rinkoje.
3. Ištirti ir įvertinti su kokiais problemomis susiduria jaunimas, siekiantis įsilieti į dirbančiųjų gretas.
4. Išnagrinėti jaunimo integracijos į darbo rinką situaciją bei raidos tendencijas.

**Tyrimo objektas** – Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

### **Tyrimo metodai:**

- I. Teorinių šaltinių analizės metodai leido išsiaiškinti darbo rinkos sampratą bei išsiaiškinti jaunimo integracijos į darbo rinką problemos aktualumą moksliniu aspektu.
  1. Mokslinės literatūros analizė.
  2. Dokumentų ir įstatymų apžvalga.
  3. Statistinių duomenų analizė.
  4. Apibendrinimas, sintezė.
- II. Empiriniai duomenų rinkimo metodai.
  1. Statistinė 2005–2009 metų Statistikos departamento bei Lietuvos darbo biržos duomenų apie jaunimo nedarbą lyginamoji analizė.
  2. Anketavimas.
- III. Statistinės duomenų analizės metodai patvirtina kiekybinio tyrimo duomenų patikimumą, padeda nustatyti darbo rinkos pokyčius, įvertinti pagrindines jaunų bedarbių problemas šiandieninėje šalies darbo rinkoje bei numatyti jų sprendimo galimus būdus.
  1. Duomenų rinkimas (anketavimas, imčių sudarymas, statistinių duomenų analizė su programa SPSS).
  2. Aprašomoji statistika.

### **Darbo struktūra:**

Magistro darbą sudaro įvadas, teorinė dalis ir praktinė dalis. Teorinė dalis suskirstyta į skyrius, kuriuose aptariami atskiri tuose skyriuose nagrinėjami klausimai, o praktinę dalį sudaro aprašyta tyrimo empirinė bazė, Lietuvos jaunimo įsidarbinimo situacijos analizė 2005–2009 metais remiantis Statistikos departamento duomenimis bei anketinės apklausos rezultatai. Socialinių procesų analizei pasirinktas anketinės apklausos metodas, leido išsamiau atskleisti jaunimo nedarbo priežastis, darbdavių poziciją jaunų darbuotojų atžvilgiu. Empirinio tyrimo pagrindinis šaltinis buvo jaunimas, neturintis darbo. Iš viso apklausoje dalyvavo 179 respondentai iš Šiaulių miesto bei rajono. Magistro darbe autorius siekė teoriniais ir praktiniais patyrimais nustatyti bei apibūdinti pagrindines problemas, su kuriomis susiduria jaunas žmogus darbo rinkoje. Darbo pabaigoje yra pateikiamos išvados ir rekomendacijos bei naudotos literatūros sąrašas (79), priedai (11).

## 1. JAUNIMO INTEGRACIJOS IR DARBO RINKOS TEORINIS PAGRINDIMAS

Darbo rinka yra gana sudėtingas socialinis reiškinys, kuris apima darbo išteklių racionalų panaudojimą, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimą, naujų darbo vietų kūrimą, ieškančių darbo žmonių apmokymą bei perkvalifikavimą. Anksčiau terminas **rinka** įvardydavo tam tikrą vietovę, kurioje perkamos ir parduodamos prekės. Šiuo metu rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienam su kitu bei konkurencijai atsirasti (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

### 1.1. Darbo rinkos samprata ir požymiai

#### 1.1.1. Darbo rinkos samprata ir turinys

**Darbo** sąvoka įvairiuose moksliniuose šaltiniuose yra aiškinama nevienodai. Socialinės apsaugos terminų žodyne (1998) sąvoka **darbas** apibūdinama, kaip darbuotojų funkcionavimą, kryptingą veiklą gaminant prekes arba teikiant paslaugas, kurios susijusios su jų fizinių ir protinių jėgų eikvojimu. P. Auer, S. Cazes (2003) daro prielaidą, kad darbas bei darbo procesas apima tris svarbiausius momentus: tikslingą žmogaus veiklą, t. y. patį darbą, darbo objektą, t. y. tai į ką nukreiptas darbas, darbo priemonės, kurių pagalba žmogus veikia darbo objektą, jį keičia. Pasak A. Šileikos ir D. Andriušaitienės (2007) darbas yra pagrindinis darbo rinkoje besiformuojančios darbo paklausos ir pasiūlos objektas. M. Freyssenet (1999) teigia, kad darbas yra ne tik istoriškai išsirutuliojusi sąvoka, bet ir tikrovė: ekonomika, gamyba, darbas. M. Martinkus (2003) darbą apibūdina visuomeniniu požiūriu: darbas yra sąmoninga fizinė ir protinė veikla, kai dirbantis žmogus siekia tiesiogiai arba netiesiogiai patenkinti savo poreikius. Apibendrinus išvardintus apibūdinimus darbas yra žmogaus veikla, gaminanti prekes ir teikianti paslaugas.

Bendrinė darbo rinkos samprata istoriškai kito atsižvelgiant į visuomenės požiūrį į darbą, darbo jėgą bei pasiektą darbo rezultatą. Įvairių autorių *darbo rinkos sąvokos* interpretacijos pateiktos 1 lentelėje.

1 lentelė

#### Sąvokos „Darbo rinka“ interpretacijos

| Autoriai   | Darbo rinkos interpretacijos  |
|--|---|
| K. B. Paulavičius (2002)                             | Terminas darbo rinka savo pirmine, siaurąja prasme, reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga   |
| V. Daugėla ir A. Kazlauskas (2000)                   | Darbo rinka reiškia darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykius bei jų kaitą, ir tai yra tiesiogiai susiję su darbo pasaulio pokyčiais. Šiuolaikinėje visuomenėje darbo rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienas su kitu, todėl susidaro sąlygos konkurencijos atsiradimui.  |
| B. Martinkus, A. Sakalas bei A. Savanevičienė (2003) | Darbo rinką apibrėžia kaip ekonominių santykių erdvę, kurioje tarpusavyje konkuruoja dirbantys ar norintys patekti į darbo rinką individai, siekiantys gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą. Šioje rinkoje konkurencija būtinai susiduria su nedarbu, kaip neišvengiamu reiškiniu rinkos sąlygomis. Konkurencija – neišvengiamas rinkos ekonomikos komponentas. |
| V. Navickas (2003)                                   | Darbo rinką apibūdina kaip sudedamąjį rinkos elementą, kuris be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi   |

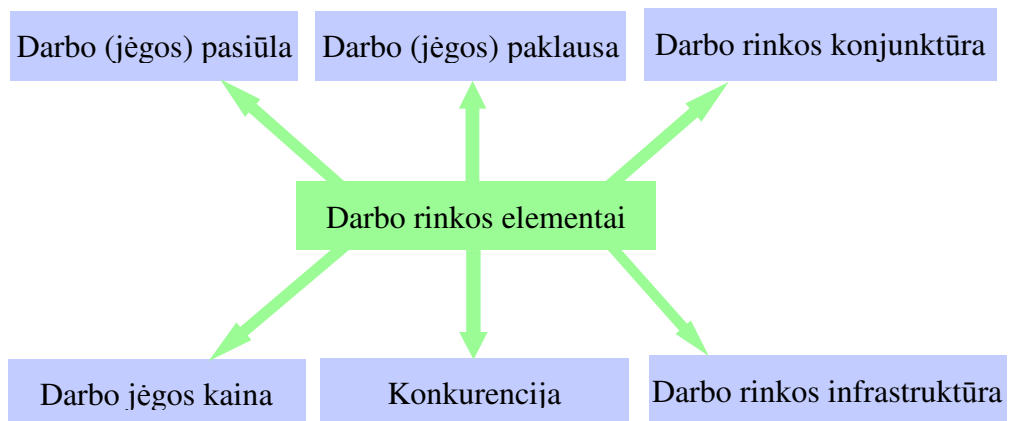
|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą.  |
| A. Pocius ir M. Damidavičius (1998) | Autoriai teigia, kad darbo rinkos sąvoka gali būti vartojama plačiaja ir siaurąja prasme, priklausomai nuo to, kas yra darbo rinkos subjektas. Darbo rinkos (kaip ir prekių, kapitalo, vertybinių popierių rinkos) subjektai yra pirkėjas ir pardavėjas. Tačiau darbo rinkoje pirkėjas ir pardavėjas turi specifinį socialinį statutą. Jie bendradarbiauja kaip darbdavys (darbo jėgos pirkėjas) ir darbuotojas (specifinės prekės – darbo jėgos arba savo sugebėjimo dirbti pardavėjas). |
| R. Česnyienė (1996)                 | Pabrėžė, kad darbo rinka turi būti apibrėžiama kaip atskiras socialinis institutas, kurio analizei pasitelkiamos įvairios mokslo šakos. Socioekonominiu aspektu darbo rinka aiškinama kaip skirtingų tikslų siekiančių individų ir grupių sąveika. Sociologiniu požiūriu atskleidžiami bendri darbo rinkos poreikiai, lemiantys atskirų socialinių grupių galimybes patekti į darbo rinką bei sėkmingai joje konkuruoti.  |
| R. Laužackas (1995)                 | Nepriklausomai nuo to, kiek bebūtų personifikuota darbo rinkos samprata, pačia bendriausia ir labiausiai suprantama forma ji reiškia darbo vietų pasiūlos bei paklausos santykius ir jų reguliavimą.  |
| A. Schelten (1991)                  | Darbo rinka – tai tiltas tarp žmonių individualių tikslų ir realiai egzistuojančių visuomeninių santykių.   |

Sudaryta autoriaus, remiantis nurodytais šaltiniais.

Apibendrinus autorių pateiktas interpretacijas darbo rinką galime apibūdinti taip:

**Darbo rinka** – vieta arba procedūra, kurioje sąveikauja darbdavys ir darbo ieškantis asmuo, norėdami sutarti dėl pačios darbo veiklos sąlygų, laiko, darbo užmokesčio, socialinių išmokų bei garantijų.

Mokslinėje literatūroje pagrindiniai darbo rinkos elementai pavaizduoti 1 paveiksle.



**1 pav.** Darbo rinkos elementai

Sudaryta autoriaus, remiantis Damidavičius, M., Pocius, A (1998). Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius.

Pagrindiniai darbo rinkos elementai (Damidavičius, Pocius 1998):

1. Darbo (jėgos) pasiūla. Tai galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė – demografinė bei profesinė – kvalifikacinė struktūra.

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

2. Darbo (jėgos) paklausa. Tai visuomenės darbo jėgos poreikio, kurios panaudojimui yra atitinkamos gamybos priemonės (darbo vietos) ir darbo apmokėjimo fondas, apimtis ir struktūra darbo rinkoje.

3. Darbo rinkos konjunktūra. Tai susiklosčiusios ekonominės, socialinės ir politinės sąlygos, turinčios įtakos darbo jėgos užimtumui ir nedarbui šalyje. Darbo rinkos konjunktūra išreiškia darbo jėgos pasiūlos ir darbo jėgos paklausos santykį darbo rinkoje. Ji yra labai svarbi darbo rinkos charakteristika, į kurią būtina atsižvelgti nustatant gyventojų užimtumo ir darbo rinkos reguliavimo politiką.

4. Darbo jėgos kaina (darbo apmokėjimas).

5. Konkurencija.

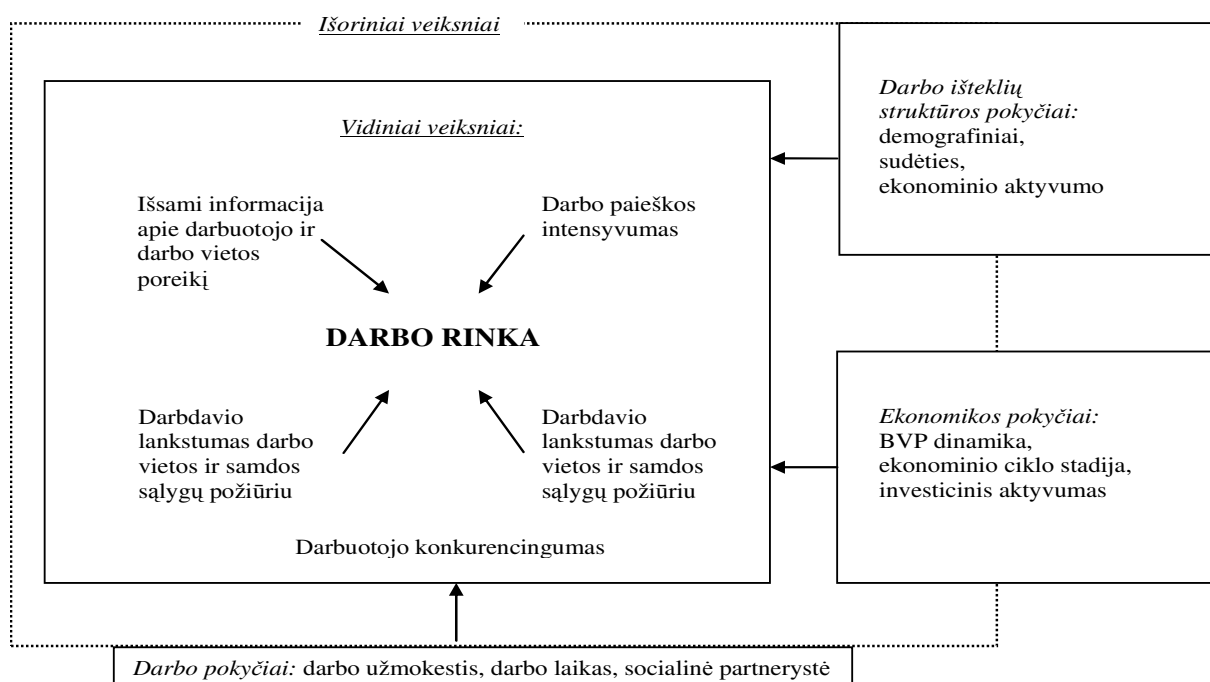
6. Darbo rinkos infrastruktūra. Tai darbo rinkos mechanizmo funkcionavimo organizacinė institucinė forma. Ją galima apibūdinti kaip sistemą valstybinių ir nevalstybinių institucijų (įdarbinimo tarnybos, įmonių ir firmų kadru tarnybos, profesinės organizacijos ir specialūs fondai), teisinių normų, reguliuojančių šių institucijų veiklą bei darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykius.

Mokslinėje ekonominėje literatūroje esama nemažai įvairių teorijų, nagrinėjančių procesus darbo rinkoje. Remiantis atliktais įvairių autorių darbais, išskirtinos dvi kryptys, tiriančios procesus darbo rinkoje (Martinkus, Beržinskienė, 2007):

1. Darbo rinkos teorija, analizuojanti darbo rinkos struktūrą, sudėtį, funkcionavimo galimybes (Schmid, 1995; Layard, 1991; Jackman, 1991; Nickell, 1991); darbo našumo ypatybes (Berggren, 1992; Clawson, 1980; Klein, 1989; Vorgt, 1990; Williams, 1992; Haslam, 1992); darbo jėgos išsidėstymo problemas (Krugman, 1991; Olgaard, 2001); derybų, susijusių su darbo užmokesčiu, galimybes (Mayer, 1991; Rotschild, 1994) bei pasiūlos ir paklausos pusiausvyrų būsenas.

2. Siauresnę darbo rinkos mokslinę sritį apimanti darbo ekonomikos teorija, analizuojanti techninės pažangos, globalizacijos procesų sąlygotus veiksnius bei įtaką darbo rinkai (Wielgosz, 1987; Carpenter, 1987); infliacijos ir nedarbo veiksnius (Sollow, 1998 ir kt.); darbo užmokesčio diferenciacijas įmonės lygiu ir derybas (Hearley, 1995; Geary, 1982; Kennan, 1982) bei santykius tarp darbdavių ir darbuotojų (Bemardin, 1994; DeNisi, 1994; Worgotter, 1997; Huber, 1997).

Kadangi darbo rinka – atvira sistema, jos funkcionavimo atvirumą veikia daugelis veiksnių. Darbo rinką veikiantys veiksniai atspindi įvairus makroekonominis ir socialinius rodiklius, todėl kintant šiems veiksniams, kinta ir situacija darbo rinkoje. Analizuojant darbo rinką, būtina atsižvelgti į visus pagrindinius veiksnius ir juos atspindinčius rodiklius. Jie gali būti priskiriami **vidiniams** ir **išoriniams** (žr. 2 pav) (Martinkus, Beržinskienė 2005).



2 pav. Darbo rinką sąlygojantys veiksniai

Šaltinis: Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas.

Darbo rinka, kuri yra sudedamoji rinkos ekonomikos dalis, be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, – atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: **paskirsto gyventojų pajamas** darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir **profesinį tobulėjimą**. Taigi darbo rinkos morfologinės struktūros analizė leido išryškinti požymius, išskiriančius ją iš kitų rinkų (2 lentelė) (Martinkus, Beržinskienė, 2007).

2 lentelė

### Diferenciniai darbo rinkos požymiai

| Požymis                                      | Pagrindiniai teiginiai   |
|--|--|
| Darbo veiksnio specifiškumas                 | Darbas, kaip subjektyvus veiksnys, grindžiamas asmeninių savybių principu, neatskiriamu nuo paties individo. Darbo veiksnio naudojimas priklauso ne tik nuo materialaus įvertinimo, bet ir nuo specifinių socialinių, psichologinių, ergonominių ir kt. savybių.   |
| Darbo rinkos daugiadimensiškumas             | Darbo rinką sudaro daugybė dalinių rinkų, besiskiriančių teritoriniu, administraciniu, asmeniniu, kvalifikaciniu ir kt. požymiais.   |
| Darbo pasiūlos ir paklausos sąveikos pobūdis | Darbo <i>pasiūlą</i> darbo rinkoje reguliuoja ekonominiai, demografiniai, kultūriniai, psichologiniai, socialiniai ir kt. veiksniai, o darbo <i>paklausą</i> – intensyviau ekonominiai veiksniai, pelno dinamika. Dėl neekonominių veiksnių inertiškumo darbo pasiūla yra stabilesnė nei darbo paklausą. |
| Informacijos ribotumas                       | Dėl pačios darbo jėgos pobūdžio ir diferencijų (asmenų gebėjimų, kvalifikacijos lygio) nelabai išvystytos darbo jėgos rinkodaros darbo rinkos dalyviai neturi pakankamai išsamos informacijos apie situaciją darbo rinkoje.  |
| Socialinis aspektas                          | Egzistuojanti socialinė intervencija, veikianti per visuomeninius institutus (darbo tarnybų, darbdavių, profsąjungų, darbo teisės sąjungas), pakeičia teises ir institucines darbo rinkos sąlygas. Darbo rinka intensyviau nei kitos rinkos yra reguliuojama instituciniu bei politiniu požiūriais.      |



|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Struktūros specifiškumas      | Vyrauja disproporcijos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sąveikos mechanizme. Egzistuoja mažesni darbdavių nei ieškančių darbo asmenų informacijos paieškos ištekliai.  |
| Darbo jėgos kainos nustatymas | Susidarantią darbo kainą darbo rinkoje sąlygoja keletas veiksnių: asmens socialinis statusas, sąnaudos, susijusios su gamyba investicijomis, rinkos reguliavimu ir pan.   |
| Stabilumo veiksnys            | Skirtingai nuo prekių ir paslaugų rinkos didelė darbuotojų kaita įmonės lygiu yra negatyvus reiškinys.  |
| Heterogeniškumo principas     | Heterogeninės darbo rinkos analizės plotmėje skirtingai vertinamos moterų, vyrų, jaunimo, pagyvenusių asmenų, marginalių darbo rinkos grupių užimtumo galimybės.  |
| Rinkos segmentuotė            | Darbo rinkos dichotomijos pagrindu skiriamos <i>pirminė ir antrinė</i> darbo rinkos (horizontali segmentuotė), besiskiriančios egzistavimo sąlygomis, bei vidinė ir išorinė darbo rinkos (vertikali segmentuotė). |

Šaltinis: Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2007). Darbo rinkos pokyčių identifikavimas. Kaunas.

Teorinis idealios darbo rinkos modelis ignoruoja stiprų išorės sąlygų poveikį darbo rinkos struktūros dinamikai ir nurodo požymius, kuriais ideali darbo rinka turi pasižymėti (Beržinskienė, Rudytė, 2008):

- darbo jėgos pasiūla (darbo jėgos kiekis darbo rinkoje), adekvati darbo jėgos paklausai (darbo vietų skaičiui darbo rinkoje);
- gana trumpu laikotarpiu nuo asmens pasirodymo darbo rinkoje (darbo vietos vakansija) iki darbo sutarties sudarymo. Kitaip tariant, darbo sutartis sudaroma, kai laisvos darbo vietos ir asmens pasirodymas darbo rinkoje sutampa;
- visi darbuotojai ir laisvos darbo vietos palieka darbo rinką rezultatyviai, t. y. pasibaigus darbo sutarties terminui.

Vertinant idealios darbo rinkos požymius, pažymėtina, kad reali darbo rinka toli gražu nėra ideali (Martinkus, Beržinskienė, 2005):

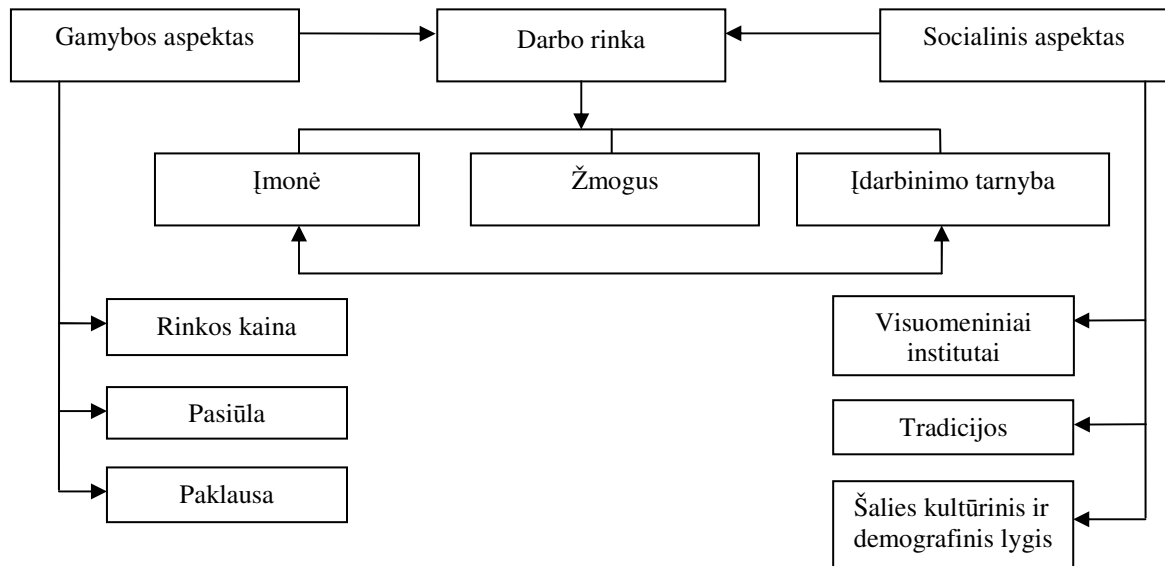
1. Darbo jėgos pasiūla paprastai neatitinka darbo jėgos paklausos darbo rinkoje. Be kiekybinių nesutapimų, egzistuoja struktūrinis disbalansas (profesinis, kvalifikacinis, geografinis ir pan.).
2. Įeinantys į darbo rinką jėgos srautai nelygūs darbo vietų, įeinančių į darbo rinką, srautams.
3. Susidaro gana ilgas laiko tarpas nuo momento, kai asmuo (darbo vieta) patenka į darbo rinką, iki momento, kai sudaroma darbo sutartis.
4. Darbo jėgos išėjimas iš darbo rinkos ne visuomet sutampa su darbo vietų likvidavimu, o ir pats abiejų šalių pasitraukimas yra visuomet rezultatyvus.
5. Darbo rinkoje esama diferencinių darbdavių preferencijų pasirenkant ir samdant darbuotojus (diskriminacija darbo rinkoje).

Santykiai tarp darbo rinkos subjektų dėl darbo jėgos įsigijimo, panaudojimo, valdymo reguliuojami valstybės įstatymais, įstatymo lydiminiais aktais, kolektyvinėmis sutartimis (Česnyienė, 1996).

Pagrindiniai darbo rinkos santykių subjektai (Paulavičius, 2002):

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

- darbdaviai (privatūs asmenys, įmonės valstybė),
- samdomieji darbuotojai (darbo jėgos savininkai),
- tarpininkaujantys darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos (darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos).



3 pav. Darbo rinka

Šaltinis: Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas.

Rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai (žr. 3 pav.) (rinkos kaina, pasiūla ir paklausa). Egzistuoja **socialinis aspektas**, kuris suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų (profsąjungos, vyriausybės, įstatymų, diskriminacijos, kuri svarbi tik tam tikroms grupėms žmonių, bet ne visai darbo rinkai), susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Šie visuomeniniai institutai padeda reguliuoti darbo rinką ir yra darbo socializacijos prielaida (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

Analizuojant darbo rinką socialiniu aspektu yra atskleidžiama valstybėje vykstančių ekonominių, socialinių veiksnių įtaka darbo rinkos subjektams.

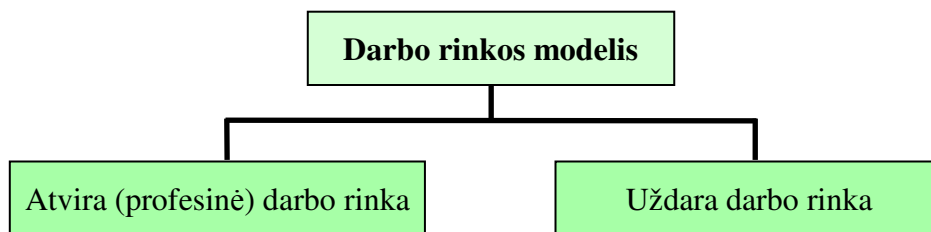
Išsiaiškinus darbo rinkos esmę galima išskirti šiuos pagrindinius bruožus:

- profesinių ir dalykinių žinių poreikis ir konkretaus darbo atlikimo reikšmė;
- bendrosios kompetencijos, būdingos daugeliui profesijų, poreikis;
- užimtumo formų lankstumo svarbos didėjimas;
- darbuotojų darbo kultūros didėjimas;
- esminiai darbuotojų profesinės kvalifikacinės struktūros pokyčiai.

### 1.1.2. Darbo rinkos veikimo mechanizmas

Visos šalys turi bendrų ekonominių ir socialinių vystymosi bruožų. Tačiau yra ir skirtumų, kuriuos sąlygoja tautos tradicijas ir papročiai, moralė ir etika, mokslas ir švietimas, pasiektas ekonominės veiklos rezultatyvumas. Šie veiksniai turėjo įtakos ir skirtingų darbo rinkos modelių formavimuisi atskirose pasaulio šalyse (Paulavičius, 2002). Yra išskiriamos trys pagrindinės galimybės, veikiančios darbo rinką: ekonominės, socialinės, politinės (Gruževskis, 2001).

Visą darbo rinkos įvairovę išsivysčiusiose šalyse galima skirstyti į du pagrindinius tipus (žr. 4 pav.): **uždarąją darbo rinką** ir **atvirąją** (arba profesinę) **darbo rinką** (Okunevičiūtė-Neverauskienė, Česnuitytė, 2009).



#### 4 pav. Darbo rinkos veikimo mechanizmas

Sudaryta autoriaus, remiantis Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Česnuitytė, V. (2009). Socialiai pažeidžiamos grupės darbo rinkoje: samprata, vertinimas, integracija. Vilnius.

**Uždaroje darbo rinkoje** samdomasis darbuotojas įtraukiamas į ilgalaikius samdos santykius su konkrečiu darbdaviu, kuris įsipareigoja ir siekia užtikrinti savo darbuotojui stabilų užimtumą, progresyvų atlyginimą, geras darbo ir socialinio draudimo sąlygas. Globojamas įmonėje darbininkas, specialistas, tarnautojas kelia savo profesinį meistriškumą, kopina karjeros laiptais (vertikalus judėjimas), perkeliamas iš vienos darbo vietos į kitą (horizontalus judėjimas) tik tos pačios įmonės ribose. Be to, uždaroje darbo rinkoje veikia tokia ekonominių ir socialinių paskatų sistema, kuri „pririša“ žmogų prie darbdavio materialiai ir psichologiškai. Darbo stažas toje pačioje įmonėje tampa darbuotojo profesinio įvertinimo kriterijumi, taip pat aukšto socialinio prestižo rodikliu. Klasikinė tokio modelio darbo rinka yra Japonijoje (Paulavičius, 2002).

**Atviroje darbo rinkoje** darbuotojų kaita vyksta tarp juridškai savarankiškų tos pačios ūkio veiklos arba skirtingos ūkio veiklos įmonių. Šio tipo rinkai būdinga aštri konkurencija tarp pretendentų darbo vietai užimti bei silpna užimtumo garantija, aukštas darbo jėgos mobilumas. Toks darbo rinkos modelis susiformavo Jungtinėse Amerikos Valstijose (Okunevičiūtė-Neverauskienė, Česnuitytė, 2009).

Darbo rinkų įvairovei būdingas dualumo kriterijus, išsiskiriantis į (Martinkus, Beržinskienė, 2005):

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

- uždara darbo rinką, pagrįstą darbo jėgos judėjimu įmonės (firmos, korporacijos, koncerno) viduje;
- atvira, profesinę darbo rinką, kurioje darbuotojų srautas juda tarp juridškai savarankiškų tos pačios šakos arba skirtingų gamybos šakų įmonių.

Du darbo rinkos modeliai turi ir skirtingas darbuotojų profesinio rengimo sistemas (Paulavičius, 2002):

- *Uždaroje darbo rinkoje* žmogaus profesija ir gamybinė patirtis integruojama į įmonės technologinius procesus ir gali būti panaudota tik tos įmonės viduje. Tokiu būdu darbo jėga netenka profesinio mobilumo savybių ir priversta prisitaikyti prie specifinių darbo sąlygų. Uždaros darbo rinkos sąlygomis įsigali paternalizmo filosofija, kuri priverčia darbdavius rūpintis darbininkų ir tarnautojų reikalais, skirti dalį pelno savo darbuotojų socialiniams bei kultūriniais poreikiams tenkinti. Uždaroje darbo rinkoje užimtumas yra sąlygiškai stabilus, kadangi darbuotojas yra tarsi sudėtinė gamybos technologijos grandis. Uždara darbo rinką jautriai reaguoja į struktūrinius ūkio pertvarkymus ir jai charakteringa struktūrinė nedarbo forma.

- *Atvira (profesinė) darbo rinką* orientuota į užbaigtą profesinį parengimą, kuris patvirtinamas mokslo baigimo diplomu ar sertifikatu. Įgyta profesija pritaikymo atžvilgiu yra universali, gali būti panaudota skirtingų šalių įmonėse. Todėl išsaugomas aukštas socialinis darbo jėgos mobilumas. Tačiau atviroje darbo rinkoje darbdaviai nenoriai finansuoja darbininkų ir tarnautojų rengimą, siekia mažinti apmokymo ir perkvalifikavimo kaštus.

Darbo rinkos veikimas yra skirstomas pagal valstybės vaidmenį reguliuojant vykstančius procesus: centralizuotą ir laisvosios rinkos principu veikiančią.

Centralizuotam darbo rinkos subjektų veikimo reguliavimo modeliui būdingas griežtas darbo santykių reguliavimo mechanizmas, kur visus svarbiausius darbo rinkos santykių klausimus sprendžia valstybė. Laisvosios rinkos liberalinė teorija arba darbuotojų ir darbdavių santykių reguliavimo socialinio kompromiso metodas paremtas valstybės dalyvavimu kontroliuojant darbo santykius (Maculevičius, Tiažkijus 1997).

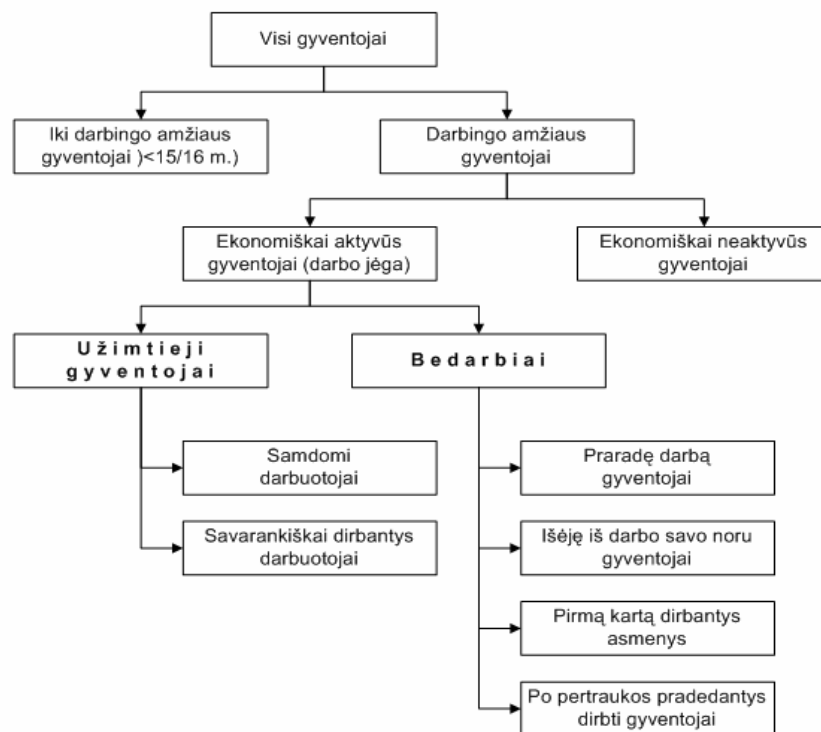
### **1.1.3. Nedarbo samprata ir užimtumo svarba**

Sparti ekonominių procesų kaita lėmė ekonominio nuosmukio įsivyravimą. Pagrindinis rodiklis, padedantis įvertinti esamą ekonominę–socialinę šalies ūkio būklės padėtį yra darbo rinkos rodikliai, kurie parodo, kad gyventojų užimtumo ir nedarbo problemos yra labai aktualios.

Neatsiejamos darbo rinkos dalys yra užimtumas ir nedarbas. Tai sudėtinga ekonominė ir socialinė problema, kuri tiesiogiai veikia ir atskirus asmenis, ir visą šalį. Tik dirbdamas žmogus gali integruotis į visuomenę ir patenkinti savo poreikius. Pasak J. Tartilo (2005) darbas – tai visų pirma

materialinės žmogaus gerovės ir saugumo užtikrinimo priemonė. Jis yra pagrindinė viso žmogaus gyvenimo sąlyga. Galima teigti, kad darbas tobulina patį žmogų. Jau antikos laikais apie darbą buvo kalbama kaip apie gėrio, taurumo šaltinį. Demokritas sakė: „Darbas apsaugo mus nuo trijų didžiųjų blygybių: nuobodulio, ydų ir skurdo“. „Bet koks darbas malonesnis už atilsį“, – teigė Aristotelis. Taigi darbas yra neatsiejama žmogaus veiklos dalis.

Nedarbo kategorija glaudžiai susijusi su darbo išteklių sąvoka. Todėl, kalbant apie nedarbą, būtinas supratimas apie darbo išteklius. **Darbo ištekliai** – darbingi šalies gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Darbo ištekliai skirstomi į **aktyvius** – faktiškai užimti ir **pasyvius** – mokinius, studentus, asmenis dirbančius namų ūkyje (žr. 1 priedą) (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006). Darbo išteklių struktūra pavaizduota 5 paveiksle.



5 pav. Darbo išteklių struktūra (TDO koncepcija)

Šaltinis: Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Česnuitytė, V. (2009). Socialiai pažeidžiamos grupės darbo rinkoje: samprata, vertinimas, integracija. Vilnius.

**Bedarbis** – tai neturintis darbo asmuo, kuris nori dirbti, paskutines 4 savaites aktyviai ieškojo darbo ir yra pasirengęs dirbti tuoj pat, kai jam bus pasiūlytas darbas, arba ką tik gavo darbą ir artimiausiu metu rengiasi pradėti dirbti (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Česnuitytė, 2009). Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 2 straipsnis (Valstybės žinios 2009, Nr. 86-3638) **bedarbio** sąvoką apibūdina taip: „Nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai, įstatymų nustatyta tvarka

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirenkę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse“. **Nedarbas** – nevisiškas darbo jėgos išteklių panaudojimas ekonominėje veikloje (Vainienė, 2005). Rakauskienė (2006) nedarbo sąvoką apibūdina kaip būklę, kai visuminių išlaidų apimtis yra per maža, kad būtų galima pasiekti visiško užimtumo būseną, todėl tokiu atveju valstybė privalo taip pat papildyti privačias išlaidas, kad visuminės išlaidos (privačių ir valstybinių išlaidų suma) būtų pakankamos, siekiant užtikrinti visiško užimtumo būseną ekonomikoje.

Nedarbo lygis – ekonominis rodiklis, rodantis, kuri darbo išteklių dalis neužimta; tai asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais (darbo ištekliai), procentinė išraiška (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė 2006). Pasak Palumickaitės ir Matuzevičiūtės, (2004) nedarbo ir užimtumo lygis priklauso nuo šalies užimtumo politikos, kurios tikslas – formuoti racionalią užimtumo struktūrą, didinti darbo ekonominį ir socialinį efektyvumą. Be to užimtumo politika turi numatyti ir realizuoti nedarbo prevencijos ir profilaktikos priemones.

Dažniausiai ekonominėje literatūroje išskiriami trys nedarbo tipai: frikcinis, struktūrinis ir ciklinis (Martinkus, Beržinskienė, 2005):

**Frikcinis nedarbas**, kitaip – tekamasis, arba migracinis nedarbas - tai laikinas nedarbas, kurį sąlygoja ekonomikos pokyčiai, ūkio dinamiškumas. Frikcinis nedarbas formuojasi dėl susidariusių laiko nuostolių, reikalingų darbo vietoms ir darbuotojams suderinti. Šis nedarbo tipas sąlygojamas dviejų veiksnių: darbuotojų kaitos masto; darbo paieškos trukmės, sąlygotos laiko, reikalingo darbo paieškai (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

**Struktūrinis nedarbas**, arba technologinis nedarbas susiformuoja, kai darbo išteklių teritorinis pasiskirstymas ir kvalifikacinė struktūra neatitinka darbo rinkos reikalavimų, arba spartus technologinis procesas sukelia minėtas disproporcijas. Struktūrinis nedarbas diferencijuotai priskiriamas skirtingoms nedarbo rūšims, atskiriems regionams, gamybos šakoms.

**Ciklinis nedarbas**, arba konjunktureinis nedarbas susiformuoja sąlygojamas darbo paklausos ir pasiūlos disbalanso darbo rinkoje. Šis nedarbo tipas formuojasi bendro ekonomikos nuosmukio fone ir nėra sąlygotas nei sezoninio nei frikcinio ar struktūrinio nedarbo.

Nedarbo augimo pasekmės gali būti vertinamos keliais aspektais: *siaurąja prasme* nedarbas skaudžiai paliečia žmonių, pastebima, kad darbuotojai praranda darbo pajamas bei nedirbant prarandama darbo patirtis. *Plačiąja prasme* – daro poveikį visai ekonomikai. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamai darbo vietų tiems, kurie nori ir gali dirbti, kai užimtumas krinta žemiau apibrėžto lygio, šalis netenka dalies nacionalinio produkto, kurie lieka nepagamintas (Makauskienė, Nikitina, 2002).

Analizuojant nedarbą aktualiausia problema išlieka ilgalaikio nedarbo, kuris daro ypač neigiamą poveikį žmogui ir visuomenei. Ilgalaikio nedarbo didėjimą lemia įvairios priežastys, kurias galima suskirstyti į dvi grupes: **objektyvias ir subjektyvias** (žr. 2 priedą). Objektyvios labiau priklauso nuo bendros padėties šalies ūkyje, darbo rinkoje, nuo užimtumo ir socialinės apsaugos politikos, nuo darbo santykių įmonėse ir socialinio dialogo. Subjektyvios priežastys labiau priklauso nuo pačių bedarbių kokybinių charakteristikų (sveikatos būklės, išsilavinimo, profesijos, amžiaus, gyvenimo vietos ir pan.), jų įsidarbinimo motyvacijos, šeimos funkcijų vykdymo ir vyraujančių darbdavių nuostatų (Gruževskis, 2002).

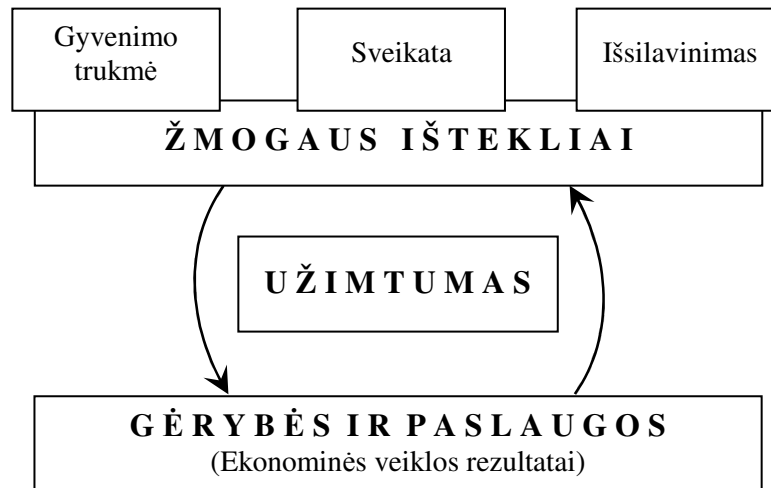
Pastaruoju laikotarpiu bedarbystės lygis sparčiai augo, tačiau kai kurie netekę darbo, jį susiranda per labai trumpą laikotarpį. Nors esant ir didesniai užimtumui, yra grupė žmonių, kurie negali susirasti darbo greitai.

Socialinę atskirtį lemiantis ilgalaikis nedarbas yra kompleksinė problema, kurios sprendimas priklauso nuo trijų pagrindinių veiksnių (Gruževskis, 2002):

- teigiamos motyvacijos (ją formuoja šeima, mokykla, švietimo įstaigos, žiniasklaida, socialinės ir ekonominės gyvenimo sąlygos);
- žinių ir įgūdžių (juos formuoja švietimo įstaigos);
- užimtumo galimybių (priklauso nuo agreguotos paklausos, smulkaus ir vidutinio verslo plėtojimo galimybių, užimtumo rėmimo) ir darbo rinkos politikos priemonių.

Šiuolaikinėje visuomenėje itin aktyviai nagrinėjama jaunimo nedarbo problema. Jaunimo nedarbo tendencija pastebima ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje. Svarbų vaidmenį vaidina jauno žmogaus karjeros formavimosi aspektai.

Itin padidėjo užimtumo vaidmuo žmogaus gyvenime. Užimtumas – dirbančių darbingo amžiaus žmonių skaičiaus santykis, palyginti su visa darbo jėga. Visiškas užimtumas būna tada, kai visi norintys įsidarbinti asmenys gali rasti darbo. Sezoninis užimtumas yra laikinas užimtumas sezoniskumą patiriančiose srityse (Vainienė, 2005). Žmogaus socialinės raidos teorija teigia, kad sveika ir kvalifikuota darbo jėga yra geriausias plėtros pagrindas, o žmonėms turi būti suteikta daugiau galimybių dalyvauti rinkos ekonomikoje ir konkuruoti jos sąlygomis bei turėti iš to naudos. Darbo jėga gali būti plėtros pagrindas, jeigu panaudos savo darbo potencialą, t. y. bus užimtumo galimybių. Sveika ir kvalifikuota darbo jėga yra geriausias ūkio plėtros pagrindas, o žmonėms turi būti suteiktos didesnės galimybės dalyvauti ir konkuruoti darbo rinkoje bei gauti pakankamas pajamas. Taigi, galima teigti, kad užimtumas yra lyg tiltas, jungiantis ekonomikos augimą ir žmogaus raidą (žr. 6 pav.) (Gruževskis, 2002).



**6 pav.** Užimtumo vaidmuo socialinėje ekonominėje sistemoje  
Šaltinis: Gruževskis, B. (2002). Žmogaus socialinė raida: užimtumas. Vilnius.

Užimtumas tampa svarbiausia ekonomine galimybe, teikiančia žmonėms pajamų, leidžiančių įsigyti prekių ir paslaugų, būtinų jiems gyventi. Darbas žmonėms leidžia būti naudingiems visuomenei, tobulinti kvalifikaciją, pritaikyti savo kūrybines galias (Gruževskis, 2002).

Užimtumo rėmimo įstatyme (2009) yra numatytos šios užimtumo rėmimo programos:

- nedarbo prevencijos;
- teritorinės užimtumo rėmimo;
- gyventojų teritorinio judumo skatinimo;
- imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką;
- kitos.

Jaunimo padėčiai (užimtumui ir nedarbui) darbo rinkoje turi įtakos dvejopi veiksniai: vidaus ir išorės. *Vidaus veiksniai* – tai psichologiniai, iš dalies demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2005). Gyventojų kokybės sąvoka apima gyventojų išsimokslinimo lygį, jų patirtį, įgūdžius ir sveikatos būklę (Schultz, 1998). Jaunimo nedarbas, kaip socialinis ekonominis reiškinys, yra ypač nepalankios šių veiksnių sąveikos rezultatas. *Išorės veiksniai* apima ekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius (pvz. jaunimo užimtumui užtikrinti svarbi vyriausybės vykdoma aktyvi darbo rinkos politika) veiksniai. Lietuvos ekonomikos požiūriu ypač svarbu, kad jaunimas sėkmingai dalyvautų darbo rinkoje. Didesnis jaunimo užimtumas ir mažesnis nedarbas reiškia ilgesnį atskiros gyventojų kartos ekonominio aktyvumo laikotarpį ir spartesnę šalies ūkio plėtrą (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2005).



Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

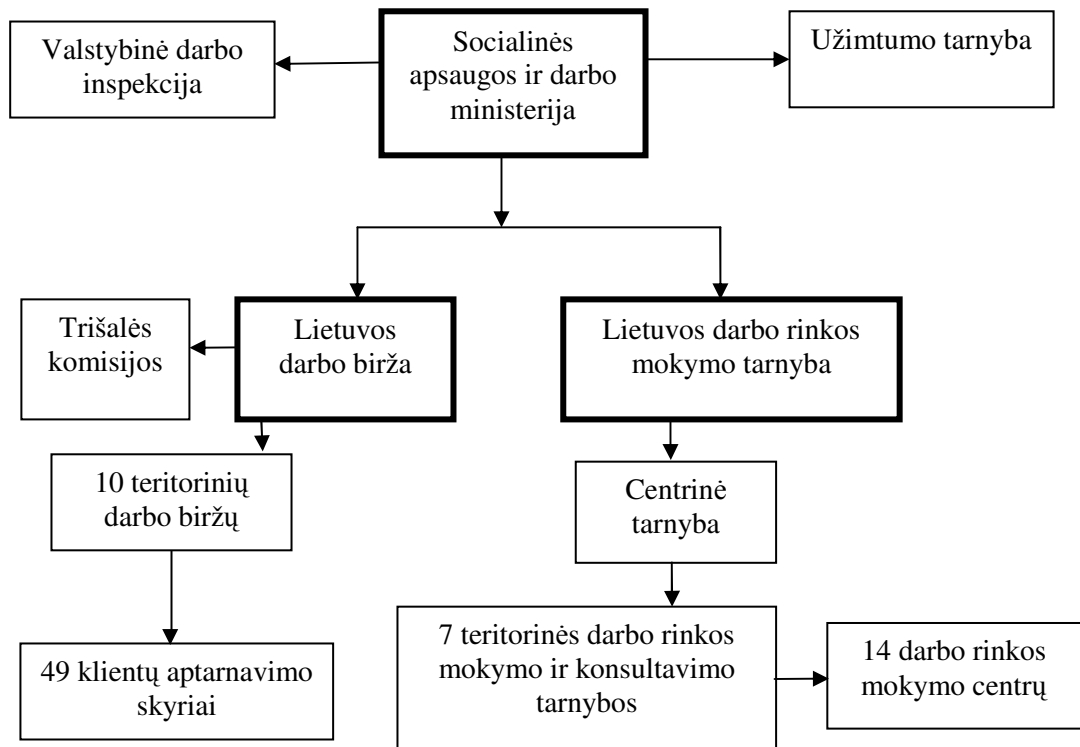
Pasak B. Gruževskio, kol kas nėra aiškių bei konkrečių mechanizmų, kurie didintų užimtumą ir mažintų nedarbą. Ilgalaiškės investicijos ir ekonomikos atsigavimas – pagrindinės prielaidos, skatinančios darbo rinkos pokyčius (Stoškuvienė, 2011).

## 1.2. Lietuvos darbo rinkos struktūra ir ypatybės

### 1.2.1. Lietuvos darbo rinkos struktūra

K. B. Paulavičius (2002) išskiria tris pagrindines darbo rinkos politikos kryptis:

1. **Darbo rinkos valdymo ir mokymo tarnybų steigimas bei jų finansavimas.** Ši politikos kryptis susijusi su darbo rinkos valdymo ir mokymo tarnybų steigimu bei jų veiklos finansavimu. 1990 m. įkurta *Lietuvos darbo birža* buvo pirmoji įstaiga, pradėjusi vykdyti konkrečią užimtumo politiką pagal TDO rekomendacijas. Šiuo metu Lietuvos darbo birža turi 10 teritorinių padalinių, kurie administruoja 49 klientų aptarnavimo skyrius ir yra pavaldi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai (žr. 3 priedą). Gyventojų užimtumo klausimams nagrinėti prie darbo biržos steigiamas visuomeniniais pagrindais veikiančios *trišalės komisijos*. Komisijos veiklos tikslas – svarstyti Lietuvos darbo biržos prioritetines veiklos kryptis, darbo rinkos būklę, užimtumo rėmimo programų rengimo tikslingumą ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, teikti pasiūlymus dėl darbo biržos veiklos efektyvumo didinimo. Gyventojų užimtumo įstatymo vykdymo kontrolę atlieka *valstybinė darbo inspekcija*, įkurta 1994 m. spalio 25 d., kurios pagrindiniai uždaviniai vykdyti valstybinę darbo saugos politiką, kontroliuoti jų laikymąsi. Tobulinant darbo rinkos sistemą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu 1996 m. įsteigta *užimtumo tarnyba* kurios uždaviniai nagrinėti gyventojų užimtumą bei jam turinčius įtakos veiksnius, teikti pasiūlymus dėl darbo rinkos pasiūlymus dėl darbo rinkos panaudojimo, tobulinimo ir kt. Gerinant darbo rinkos mokymo sistemą, 1992 m. įkurta darbo rinkos mokymo tarnyba, kurios pagrindiniai uždaviniai rengti ir vykdyti darbuotojų ir bedarbių mokymo ir konsultavimo pogromas, koordinuoti darbo rinkos profesinio mokymo ir konsultavimo įstaigų veiklą ir kt. Bendra darbo rinkos sistema pateikta 7 paveiksle.



**7 pav.** Lietuvos darbo rinkos valdymo struktūra

Sudaryta autoriaus, remiantis LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Paulavičius, K. B. (2002). Darbo rinka. Vilnius.

Centrinė darbo rinkos valdymo grandis yra Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – SADM), jos pagrindinė paskirtis (misija) – darbo ir socialinės politikos formavimas, šios politikos tikslų įgyvendinimas, Lietuvos gyventojų socialinių teisių gynimas. SADM savo veikla yra atsakinga už labai platų įvairių klasių ratą.

2. **Aktyvių darbo rinkos** programų rengimas ir vystymas. Svarbiausios aktyvios darbo rinkos programos yra šios: viešųjų darbo organizavimas, paskolų bedarbiams savo verslui įsteigti suteikimas, socialiai pažeidžiamų asmenų ir invalidų įdarbinimas, bedarbių pirminis mokymas, kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas, darbo pasiūla ir paieška, darbo vietų išsaugojimas, užimtumo rėmimas.

3. **Pasyvių darbo rinkos** priemonių finansavimas. Pasyvios gyventojų užimtumo priemonės yra skirtos bedarbių socialinėms garantijoms užtikrinti, išmokant jiems iš Užimtumo fondo lėšų bedarbio pašalpą. Bedarbio pašalpos dydį, jos skyrimo tvarką bei pašalpos mokėjimo sustabdymo sąlygas reglamentuoja Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas.

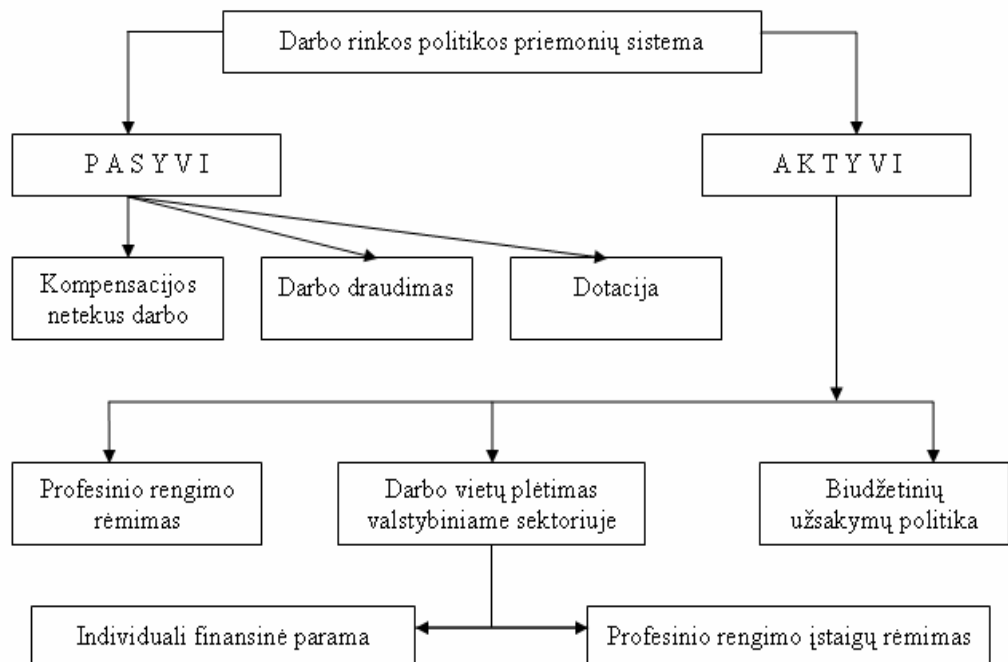
**Aktyvios priemonės** leidžia padidinti asmenų, patiriančių sunkumų darbo rinkoje, tikimybę įsidarbinti arba gauti geresnį darbo užmokestį, o pagrindinis **pasyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslas** – palaikyti bedarbių arba ankstyvų pensininkų pajamas tiesiogiai negerinant jų padėties darbo rinkoje (Medeiros, 2006).

### 1.2.2. Valstybės politika Lietuvos darbo rinkoje

Darbo rinkos valstybinio reguliavimo funkcija – skatinti racionalią darbo jėgos paklausą ir palaikyti ją efektyvią, t.y. darbo rinkos poreikius atitinkančią darbo jėgos pasiūlą. Svarbiausias valstybinės užimtumo politikos tikslas – siekti ir pagal galimybes užtikrinti racionalų, efektyvų ir visišką gyventojų užimtumą. Svarbiausios *darbo rinkos valstybinio reguliavimo kryptys*: darbo užmokesčio reguliavimas, užimtumo reguliavimas, darbo režimo ir sąlygų reguliavimas (Navickas, 2009).

Valstybės darbo rinkos politika traktuojama **siaurąja ir plačiąja** prasme (Martinkus, Beržinskienė, 2005):

- **plačiąja prasme** darbo rinkos politika yra globalios užimtumo problemos dalis;
- **siaurąja prasme** apibrėžiant darbo rinkos politikos esmę, skiriami du jos aspektai: *pirmasis* – pasyvioji darbo rinkos politika, kai valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, nedarbo atveju nustatomos kompensacijų mokėjimų sąlygos, formos, dydis, garantuojamas draudimas nuo nedarbo; *antrasis* – aktyvioji darbo rinkos politika, kai valstybinėmis priemonėmis, diferencijuotomis pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas, selektyviai reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykis (žr. 8 pav.).



8 pav. Darbo rinkos priemonių sistema

Šaltinis: Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas.

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

Aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonių veiksmai (žr. 4 priedą) apima valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistemą, kurios paskirtis, veikianti vidinius pusiausvyros veiksnius – apsaugoti darbuotojus nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo lygį. Šie tikslai realizuojami per užimtumo tarnybas, kaip per centrinį darbo rinkos reguliavimo instrumentą. Tai įvertinus, galima teigti, kad darbo rinkos politikos rezultatyvumas glaudžiai susijęs su užimtumo tarnybų veiklos efektyvumu (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Pagrindinis valstybės tikslas darbo rinkoje – užtikrinti vienodą visų asmenų galimybę dalyvauti darbo rinkoje. Šį tikslą padeda įgyvendinti valstybės pasirinktas darbo rinkos reguliavimo modelis ir darbo rinkoje veikiančių institucijų sistema. ADRP priemonėmis siekiama padidinti asmenų, patiriančių sunkumų darbo rinkoje, tikimybę įsidarbinti. Literatūroje dažniausiai akcentuojamos šios ADRP priemonės: darbo jėgos paklausos ir pasiūlos atitiktis stiprinimas, darbo jėgos pasiūlos didinimas, nedarbo mažinimas (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvinina, 2010).

Lietuvos Respublikos *Užimtumo rėmimo įstatyme* (Valstybės žinios, 2009, Nr. 86–3638) ADRP priemonėmis yra laikomos tos, kuriomis siekiama padėti asmenims neturintiems darbo padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

### Lietuvoje taikomų ADRP klasifikacija

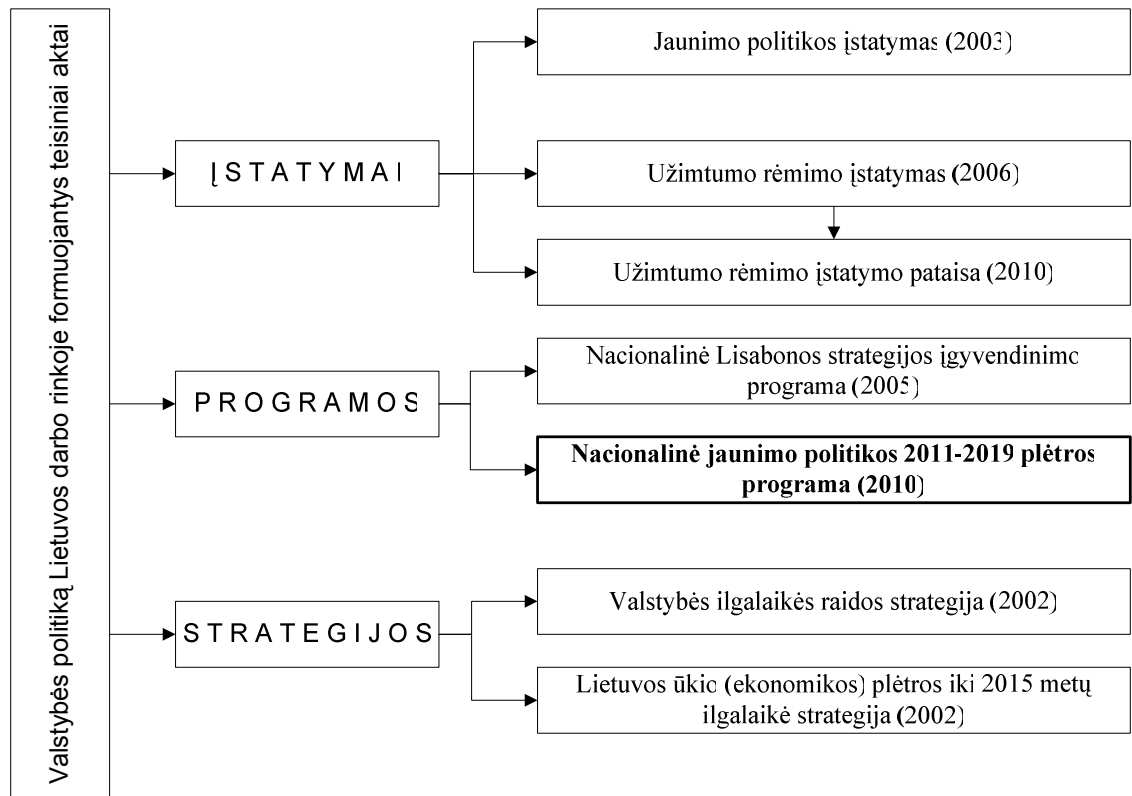
| Eil. Nr. | EUROSTAT klasifikacija                | Lietuvoje taikomos ADRP priemonės  |
|----------|---------------------------------------|--|
| 1.       | Profesinis mokymas                    | ✓ bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas                                    |
| 2.       | Darbo rotacija ir darbo pasidalijimas | ✓ darbo rotacija   |
| 3.       | Užimtumo rėmimas                      | ✓ įdarbinimas subsidijuojant;<br>✓ darbo įgūdžių įgijimo rėmimas;<br>✓ viešieji darbai   |
| 4.       | Neįgaliųjų integracija                | ✓ įdarbinimas subsidijuojant;<br>✓ darbo vietų steigimo subsidijavimas (savarankiško užimtumo rėmimas);<br>✓ socialinės įmonės |
| 5.       | Tiesioginis darbo vietų kūrimas       | ✓ darbo vietų steigimo subsidijavimas;<br>✓ vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas                                |
| 6.       | Pradedančiųjų savo verslą rėmimas     | ✓ savarankiško užimtumo rėmimas  |

Šaltinis: EUROSTAT darbo rinkos politikos priemonių klasifikacija ir Užimtumo įstatymu, 2009 m.

ADRP įgyvendinimo efektyvumas priklauso nuo šalies ekonominės padėties (Wroblen, 2005).

Darbo rinkos valstybinio reguliavimo priemonės diferencijuojamos pagal **objektus**, **kryptį** (didinančios (mažinančios) pasiūlą arba paklausą), **formas** (tiesioginės ir netiesioginės), **poveikio pobūdį** (stimuliuojančios ir ribojančios), **poveikio lygį** (bendravalstybinės, regioninės, šakinės ir firmos viduje), pagal **turinį** (ekonominės ir administracinės), **finansavimo šaltinius** (biudžetinės, nebiudžetinės, užimtumo fondo, komercinių organizacijų) taip pat pagal **metodus** (Navickas, 2003).

Lietuvos valstybės darbo rinkos politiką galima suskirstyti į 3 lygmenis: įstatymai, programos, strategijos (žr. 9 pav.).



9 pav. Lietuvos darbo rinką reglamentuojantys dokumentai  
Sudaryta autoriaus.

Pagrindines nuostatas, susijusias su darbo rinkos ir užimtumo politikos formavimu, įtvirtina šie Lietuvos strateginiai dokumentai:

**Jaunimo politikos įstatymas (2003).** Šis Įstatymas nustato jaunimo politikos įgyvendinimo principus, jaunimo politikos įgyvendinimo sritis, jaunimo politikos įgyvendinimo organizavimą ir valdymą. Lietuvos jaunimo politika yra skirta jauniems asmenims (14–29 metų), kurių šiuo metu valstybėje yra daugiau nei 800 tūkstančių, t. y. 24 procentai visų šalies gyventojų. Teisės aktais yra įtvirtinta jaunimo galimybė dalyvauti jiems aktualių sprendimų priėmimo bei įgyvendinimo tiek vietos savivaldos, tiek ir nacionaliniu lygmenimis. Jaunimo politika Lietuvoje plėtojama jau daugiau nei 10 metų. Dokumente numatytos šios bendrosios nuostatos:

1. Sudaryti sąlygas jaunam žmogui naudotis visomis Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse, įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytais jaunimo teisėmis bei laisvėmis.
2. Užtikrinti, kad kiekvienas jaunas žmogus turėtų lygias su kitais jaunais žmonėmis teises ir nebūtų diskriminuojamas dėl savo arba savo tėvų ar kitų jo atstovų pagal įstatymą lyties, amžiaus,

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

tautybės, rasės, kalbos, tikėjimo, pažiūrų, socialinės, turinės, šeiminės padėties, sveikatos būklės ar kokių nors kitų aplinkybių.

3. Sudaryti sąlygas jaunam žmogui turėti tinkamą socialinę aplinką.

4. Sudaryti sąlygas kiekvienam jaunam žmogui visapusiškai ugdytis ir realizuoti save, taip pat pasirinkti jam priimtinausią dalyvavimo visuomenėje formą.

**Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa (2005).** Pagrindinis prioritetas nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos užimtumo srityje – skatinti užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą. 2005 m., tvirtinant šią programą, buvo išskirtos Lietuvos darbo rinkos problemos: ekonominė migracija, darbo jėgos pasiskirstymo netolygumai, mažas teritorinis gyventojų mobilumas šalies viduje, žemas darbo užmokesčio lygis, nepakankamas darbo našumas. Atlikta darbo rinkos makroekonominių ir socialinės statistikos rodiklių analizė parodė, kad tokios problemos, kaip ekonominė migracija, nepakankamas darbo našumas, vis dar išlieka pakankamai aktualios.

Galima išskirti šiuos užimtumo politikos tikslus:

- pritraukti į darbo rinką bei joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas;
- gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimus prisitaikyti;
- mažinti struktūrinį nedarbą daugiau investuojant į žmones.

**Valstybės ilgalaikės raidos strategija (2002).** Pagrindinis dokumentas, apibrėžiantis Lietuvos ekonominės, socialinės, aplinkos apsaugos bei kitų sričių politikos gaires iki 2015 m., yra Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. patvirtinta Valstybės ilgalaikės raidos strategija. Šalies ekonomika nesudaro pakankamų socialinės plėtros ir užimtumo sąlygų. Padidėjusi socialinė–regioninė diferenciacija; sveikatos ir sveikatos priežiūros skirtumai tarp atskirų socialinių ir ekonominių gyventojų grupių; žemas užimtumo lygis ir didelis bei struktūriškai nepalankus nedarbas; nepakankamas darbo jėgos teritorinis ir profesinis mobilumas, darbo vietų kokybė bei darbo rinkos lankstumas; didelė neoficiali darbo rinka; šešėlinis užimtumas; šalis praranda dalį darbo jėgos dėl migracijos; mažai dėmesio nepilnamečių auklėjimui ir užimtumui, nėra asmenų, grįžusių iš įkalinimo įstaigų, socialinės integracijos sistemos. Darbo jėgos nepakankamas prisitaikymas prie rinkos reikmių, fizinis kapitalas daug kur technologiškai atsilikęs, silpnai diegiamos naujovės, žemas verslumo lygis.

Šiame dokumente nustatytas pagrindinis Lietuvos tikslas – sukurti aplinką plėtoti šalies materialinei ir dvasinei gerovei, kurią apibendrintai nusako žinių visuomenė, saugi visuomenė ir konkurencinga ekonomika. Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje įtvirtintų tikslo ir siekių įgyvendinimas užtikrinamas atnaujinant jos įgyvendinimą detalizuojančias įvairių sričių strategijas ir programas.

Vyriausybiniu lygiu jaunimo integracijos į darbo rinką gairės yra numatyto nutarime **Dėl nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos patvirtinimo (2010)**. Plėtros programoje numatomi penki tikslai ir įvardijami uždaviniai jiems įgyvendinti:

1. **Užtikrinti įvairaus jaunimo poreikius atitinkančią socialinės apsaugos, švietimo ir sveikatos sistemų plėtrą.** Lietuvoje aktuali jaunimo užimtumo problema, nepakankamai ugdomas jaunimo profesinis orientavimas bei verslumo ir profesiniai įgūdžiai. 2009 metais įregistruota 79,6 tūkst. jaunų bedarbių iki 25 metų, o tai du kartus daugiau negu 2008 metais (38,6 tūkst.). Jauni žmonės dėl darbo patirties ar reikiamos kvalifikacijos stokos patiria daugiau sunkumų ieškodami darbo. 2010 metų I pusmečio pabaigoje kas antras jaunas bedarbis neturėjo profesinės kvalifikacijos, todėl negalėjo konkuruoti darbo rinkoje. Pagal specialybę arba iš dalies pagal specialybę dirba 45,5 procento jaunų žmonių. Tokią padėtį lemia nepakankamas profesinis orientavimas ir tai, kad darbdaviai nėra linkę mokėti deramo atlyginimo jauniems žmonėms arba visai nepriima jų į darbą dėl nepakankamos darbo patirties. Lietuvoje vis dar trūksta priemonių, padedančių lanksčiau derinti darbo veiklą ar studijas su išipareigojimais šeimai.

2. **Ugdyti sąmoningą, pilietišką, patriotišką, brandžią, kultūringą ir kūrybingą jauno žmogaus, gebančio būti aktyvia įvairialypės visuomenės dalimi, asmenybę.** Lietuva, kaip ir kitos ES valstybės narės, siekia kuo veiksmingiau tobulinti savo švietimo sistemą, kad ji padėtų asmenims įgyti šiandieniniam gyvenimui reikalingų žinių, gebėjimų, įgūdžių. Tačiau dėl kultūrinių, istorinių, socialinių priežasčių iki šiol daigiausia dėmesio skiriama formaliojo švietimo srčiai. Jaunimo neformalusis ugdymas Lietuvoje nėra išplėtotas, jis atlieka tik formaliojo ugdymo papildymo funkciją. Jaunimo nevyriausybines organizacijas nėra oficialiai pripažįstamos kaip jaunimo neformalaus ugdymo teikėjos, nėra pripažinta jaunimo neformalaus ugdymo proceso metu įgyta kompetencija.

3. **Išplėtoti ir koordinuoti darbo su jaunimu sistemą ir užtikrinti jaunimo užimtumo infrastruktūros plėtrą.** Europos Vadovų Tarybos 2009 m. lapkričio 27 d. rezoliucijoje dėl Europos bendradarbiavimo jaunimo reikalų srityje atnaujintos sistemos daug dėmesio skiriama darbui su jaunimu. Darbo su jaunimu plėtojimas gali būti naudingas sprendžiant nedarbo, mokyklos nebaigimo, socialinės atskirties problemas ir padėti veiksmingai spręsti jaunimo užimtumo problemas. Siekiant plėtoti darbo su jaunimu paslaugų įvairovę ir kokybę, prienamumą kuo didesniai jaunų žmonių skaičiui, racionaliai panaudoti finansinius ir žmogiškuosius išteklius, būtina kurti ir diegti jaunimo darbuotojų rengimo sistemą Lietuvoje: ugdyti jaunimo veiklos lyderius, rengti pedagogus ir socialinius darbuotojus, galinčius dirbti su jaunimu; parengti, įdiegti ir išplėtoti jaunimo darbuotojų ir jų kvalifikacijos kėlimo sistemą. Lietuvoje nepakankamai išplėtotas arba prastos būklės viešoji jaunimo laisvalaikio užimtumo, kultūros bei sporto infrastruktūra ir materialinė bazė; prasta kultūros, socialinių, švietimo ir sporto įstaigų, galinčių teikti jaunimui

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

pagalbą ir paslaugas, būklė; trūksta įvairių socialinių ir psichologinių paslaugų socialinę atskirtį patiriančiam jaunimui; nepakankama žmonių, dirbančių su jaunimu kultūros, švietimo, sporto, socialinių reikalų ir kitose įstaigose, kompetencija.

4. **Sudaryti palankias sąlygas nuosekliai ir kokybiškai jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų veiklai, siekiant aktyvesnio jaunimo į(si)traukimo į organizuotą veiklą.** Būdamas savanoriu, jaunas žmogus įgyja bendravimo ir bendradarbiavimo patirties, taip pat ugdoma ir jo dalykinė kompetencija, kuri vėliau padeda tiek integruojantis į darbo rinką, tiek plėtojant darbinę veiklą.

5. **Užtikrinti žinybų ir sektorių bendradarbiavimą plėtojant darnią, faktais ir žiniomis grįstą jaunimo politiką.** Jaunimo politika apima daugelį sričių, todėl ją plėtojant svarbu užtikrinti žinybų ir sektorių bendradarbiavimą, kad valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos bendrautų ir bendradarbiautų tarpusavyje, spręsdamos su jaunimu susijusius klausimus, juos derindamos su jaunais žmonėmis ar jaunimo organizacijomis.

**Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija (2002).** Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija parengta vykdant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. spalio 30 d. nutarimą Nr. 1274 „Dėl ilgalaikės Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros strategijos projekto rengimo“ ir ji yra rengiamos Valstybės ilgalaikės raidos strategijos sudėtinė dalis.

Šalies ekonomika dar neužtikrina pakankamų sąlygų socialinei plėtrai ir užimtumui: žemas užimtumo lygis ir didelis bei struktūriškai nepalankus nedarbas, nepakankama darbo vietų kokybė: mažas darbo užmokestis, ne visada paisoma darbų saugos įstatymų reikalavimų, taip pat nepakankamai skatinamas naujų darbo vietų kūrimas, mažas darbo rinkos lankstumas, didelė nelegali darbo rinka ir darbo jėgos migracija. Nepakankamai plėtojami žmogiškieji išteklių bei mokymosi visą gyvenimą galimybės, neadekvatus aktyvios darbo rinkos politikos finansavimas. Nevieninga ir fragmentiška užimtumo politika, nepakankama užimtumo politikos, socialinio draudimo ir socialinės paramos sanglauda. Socialinio draudimo išmokos, pirmiausia pensijos, pernelyg mažos, socialinės paramos sistema nepakankamai orientuota į žmogų, neaprepia marginalinių socialinės atskirties grupių, silpna valstybės parama apsirūpinant būstu, padidėjusi socialinė ir regioninė diferenciacija.

Remiantis šiuo dokumentu, valstybės pateikė savo misiją bei tikslus *socialinės politikos bei užimtumo srityje* – sudaryti sąlygas kiekvienam šalies gyventojui, norinčiam ir galinčiam dirbti, savo darbu užsitikrinti tinkamą gyvenimo lygį. Nuosekliai įgyvendinti aktyvią užimtumo bei žmogiškųjų išteklių plėtros politiką, kuri užtikrintų darbo rinkos poreikius atitinkančią darbo jėgos kvalifikaciją ir lankstumą bei sudarytų prielaidas stabiliam užimtumui. Išplėsti ir palaikyti nuolatinio mokymosi sistemą. Kurti ir įgyvendinti socialinę politiką, kuri užtikrintų visiems šalies



Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

gyventojams apsaugą nuo svarbiausių socialinės rizikos veiksnių ir skatintų ekonominio aktyvumo motyvaciją. Kuriant politiką remtis socialinio teisingumo, subsidiarumo ir solidarumo principais, bendradarbiaujant su socialiniais partneriais ir kitais suinteresuotaisiais.

**Užimtumo rėmimo įstatymas (2006).** Šis įstatymas nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą.

2010 m. birželio 2 d. buvo išleistas Lietuvos Respublikos **Užimtumo rėmimo įstatymo pataisa**. Darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų sąrašas papildytas darbingo amžiaus jaunu (iki 29 metų) bei pirmą kartą pradedančiaisiais darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. Šiems asmenims nepavykus įsidarbinti savarankiškai, jie galės būti nukreipti į aktyvią darbo rinkos politikos priemonę – įdarbinimas subsidijuojant. Taip pat siūloma darbo įgūdžių įgijimo rėmimo trukmę pratęsti nuo 3 iki 5 mėnesių, o pirmą kartą pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją – iki 12 mėnesių. Tai sudarys sąlygas skatinti darbdavius įdarbinti jaunus asmenis, mokant įstatymo nustatytas darbo užmokesčio subsidijas. Padidėjus priemonių, skirtų jaunimo nedarbui mažinti, skaičiui, padidės galimybės pritaikyti priemones konkrečioms jaunų bedarbių problemoms spręsti. Taip pat trumpės jaunimo nedarbo trukmė, nes jaunus bedarbius bus galima greičiau įdarbinti, taikant jiems įdarbinimo rėmimo priemones ir nelaukiant, kol jie taps ilgalaikiais bedarbiais. Palankesnių sąlygų jaunimo nedarbui sudarymas prisidės prie jaunimo emigracijos mažinimo.

R. Česnyienė (1996) pateikia tris Vakarų šalyse išskirtinas *darbo rinkos politikos fazes*:

- pirmojoje fazėje vyravo kompensacinės darbo rinkos politikos priemonės. Svarbiausi uždaviniai buvo tarpininkauti įdarbinant bedarbius piliečius, mokėti bedarbystės pašalpas;
- antrojoje fazėje, prasidėjusioje septintajame dešimtmetyje, imta daugiau naudoti aktyvias darbo politikos priemones. Ypač dėmesys buvo skiriamas darbo išteklių profesiniam ir teritoriniam mobilumui didinti;
- trečioji fazė prasidėjo aštuntojo dešimtmečio viduryje pasaulinės ekonomikos nuosmukio metu. Būdinga, kad tuo metu šalia kompensacinių darbo rinkos komponentų toliau buvo plėtojamos aktyvios priemonės (profesinis mokymas, perkvalifikavimas, finansinė parama esamoms darbo vietoms išlaikyti ir naujoms steigti ir pan.), apsaugančios nuo nedarbo, sumažėjus darbo paklausai ir dėl struktūrinių ūkio pertvarkymų.

### 1.2.3. Jaunimo integravimosi į darbo rinką ypatumai

Jaunimo nedarbas yra viena labiausiai slegiančių ekonominių ir socialinių problemų, kurių atsiradimą lėmė darbo rinkos susilpnėjimas po 2008 metų pasaulinės finansų krizės. Tokiu būdu jaunimo nedarbas pirmiausia tapo rimta problema industrializuotose šalyse 1980 metais. Net kai darbo rinkos ankstyvojoje šio šimtmečio pradžioje klestėjo, jaunimo nedarbas buvo rimta problema. Ypač didelis jaunimo nedarbo kilimas paaštrino šią problemą (Bell, Blanchflower, 2009).

Darbo vietų trūkumas ir sunkios darbo sąlygos daro įtaką kiekvieno individo gyvenime, o jauni žmonės šioje situacijoje yra ypatingai pažeidžiami. Jauni žmonės patiria daug sunkumų bandydami susirasti savo pirmąjį darbą, o paskutiniu laikotarpiu darbo rinkos sąlygos jauniems žmonėms nepagerėjo (Global Employment Trends, 2009).

Jaunimas – tai visuomenės narių grupė, kurią sudaro asmenys, gyvenantys asmenybės formavimosi bei perėjimo prie savarankiško gyvenimo visuomenėje laikotarpiu (Zuoza, 2000).

Lietuvoje jaunimo sąvokos apibūdinimas atsirado valstybinėje jaunimo politikos koncepcijoje, kurioje jaunimas apibrėžiamas kaip 16–29 metų amžiaus grupė, išgyvenanti formavimosi bei integravimosi į visuomenės socialinį, politinį-ekonominį ir kultūrinį gyvenimo laikotarpį, per kurį jaunimas tampa nepriklausoma visuomenės dalimi ir ruošiasi aktyviai dalyvauti socialiniame gyvenime. Jaunystė yra amžiaus tarpsnis, kai formuojasi žmogaus asmenybė, kai ji savarankiškai pradeda dalyvauti visuomenės gyvenime ir daryti jam įtaką (Dėl valstybinės jaunimo politikos koncepcijos, 1996). 2003 m. Jaunimo politikos pagrindų įstatyme nurodoma, kad jaunas žmogus – asmuo nuo 14 iki 29 metų (Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2003). Toks jauno žmogaus amžiaus tarpsnis nurodomas ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Dėl vaikų ir jaunimo socializacijos programos patvirtinimo (2004). Statistikos departamentas, grupuodamas gyventojus pagal amžių, jaunimui priskiria 15–29 metų asmenis (Statistikos departamento metraštis, 2010). Jaunimą galima suskirstyti į smulkesnes amžiaus tarpsnių grupes, pavyzdžiui, 16–18-mečiai, kurie dar mokosi ir nėra pradėję savarankiško gyvenimo, 19–24-mečiai, kurie tęsia studijas arba tik pradeda aktyvų ekonominį gyvenimą, ir 25–29-mečiai, kurie jau ilgesniam laikui stabilizuoja savo gyvenimo ir socialinės elgsenos būdą. Taip pat skiriasi jaunimo grupės pagal baigtų mokslų pobūdį, pagal tai, ar jie dirba, ar ne ir pan. (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2001).

Panaikinti nedarbą ir pasiekti visišką užimtumą – vienas pagrindinių makroekonomikos politikos tikslų (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

1996 m. pasiektas susitarimas dėl Europos Komisijos iniciatyvų užimtumo srityje. Sukurtos dvi naujos programos (Užimtumo ir Adaptacijos), nukreiptos į socialiai pažeidžiamas grupes: jaunos bedarbius, neįgalius pažeidžiamas grupes: **jaunus bedarbius**, neįgalius asmenis, moteris ir kitas socialines grupes, kurios prarado darbą dėl pokyčių pramonėje ir technologijose. Užimtumo

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

iniciatyvas papildė nauja sritis, apimanti integruotą požiūrį į pažeidžiamų socialinių grupių užimtumo didinimą, o adaptavimo iniciatyvą papildė poreikis atsižvelgti į socialinės politikos poveikį informacinėje visuomenėje (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Česnuitytė, 2009).

Sėkminga jaunimo integracija į darbo rinką lemia darnų šalies ūkio vystymą, ekonomikos augimą bei stabilumą.

Terminas **integracija** (lot. *integratio* – atnaujinimas, atstatymas) reiškia dalių, elementų jungimas (is) į visumą (Tarptautinių žodžių žodynas, 2003). R. Vainienė (2005) pateikia tokią **integracijos** apibūdinimą – tai dviejų ar daugiau skirtingų elementų, lygių ar sistemų sujungimas į vieną veikiančią visumą.

Pasak A. Junevičiaus (1999) **integracijos** sąvoka traktuojama kaip atskirų dalių jungimą į vieną sistemą. V. Pukelienė ir G. Mačys (1997) **integraciją** apibūdina kaip atskirų dalių ir elementų susiliejimą į visumą.

Paprastai išskiriamos šios integracijos formos (Navickas, 2009):

1. **Ekonominė integracija** – ekonominio gyvenimo internacionalizacijos forma, valstybių ekonominis bendradarbiavimas pagal suderintą tarpvalstybinę ekonominę politiką.

2. **Politinė integracija** – individų, socialinių grupių, institucijų ir valstybių sujungimas į vieną visuomeninę sistemą.

Pasak Gruževskio ir Okunevičiūtės-Neveauskienė (2003), jaunimo integraciją į darbo rinką veikia daugybė įvairaus pobūdžio veiksnių: paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas, išsilavinimas, motyvacija dirbti, sveikata, šeimos narių pragyvenimo šaltiniai bei gyvenimo lygis ir kt. Jie gali būti grupuojami pagal įvairius kriterijus. Veiksnius, turinčius įtakos jaunimo integracijos į darbo rinką procesams, galima sugrupuoti į egzogeninius (išorinius) ir endogeninius (vidinius). **Egzogeniai (išoriniai) veiksniai** – tai nuo konkretaus asmens nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali reguliuoti tiesiogiai. Jie apima bendrus ekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius veiksnius. **Endogeniniai (vidiniai) veiksniai** – tai nuo konkretaus asmens priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai (pvz., šeimos dydis, jos gyvenimo ciklo etapas) ir kokybinės gyventojų charakteristikos (pvz., gyventojų išsilavinimo lygis, jų patirtis, įgūdžiai, sveikatos būklė). Jaunimo integracijos į darbo rinką procesą lemia šių grupių veiksnių sąveika.

Sėkminga integracija į darbo ir rinką priklauso ir nuo paties asmens motyvacijos. Jaunimo sėkminga integracija yra suinteresuota ir šalies darbo rinka, ir atskiros dalys: darbo jėgos pirkėjas bei pardavėjas. Sėkminga jaunimo integracija į darbo rinką sustiprina sėkmingą abiejų šalių funkcionavimą. Darbo rinka negalėtų egzistuoti be vis ją papildančio jaunimo, todėl jauno žmogaus ugdymu siekiama, kad jis taptų svarbia rinkos dalimi. Siekiant didinti jaunimo užimtumą, vis

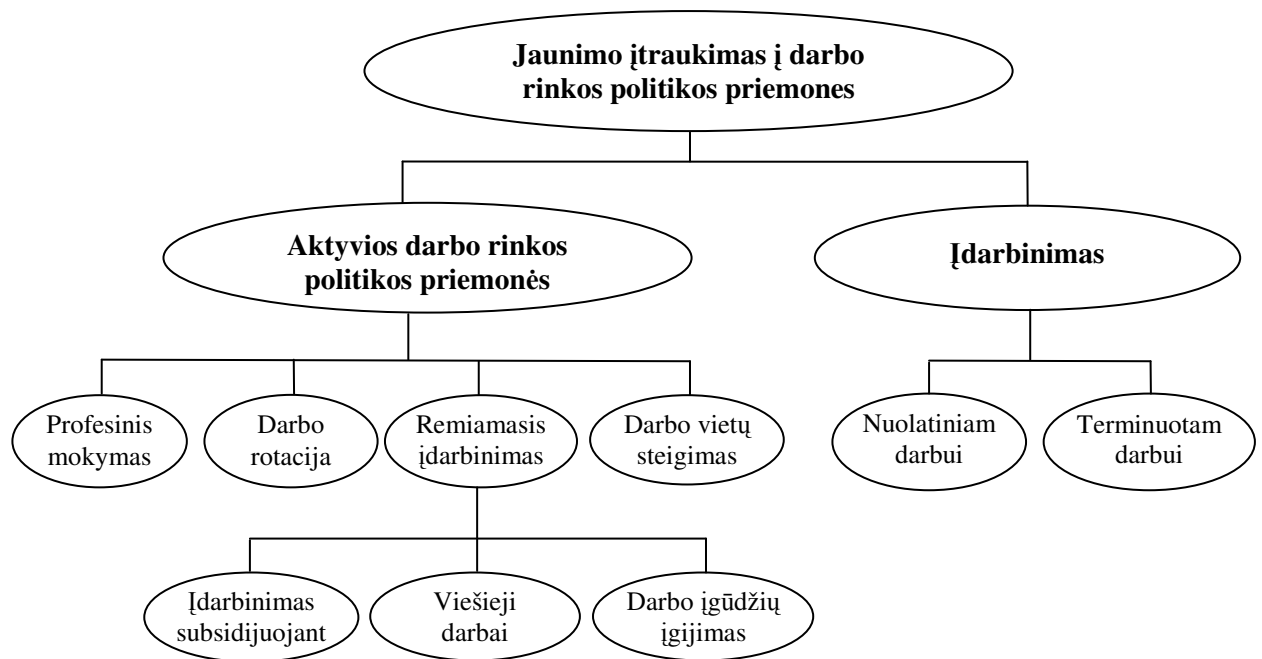
Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

daugiau dėmesio turi būti skiriama darbo motyvacijai formuoti (ypač ankstyvuojų mokymosi laikotarpiu), ir ypač jaunimui iš asocialių ir nepilnų šeimų (Sakalauskas, 2000).

Asmenybės identiteto įgijimas, palaikymas ir įtvirtinimas bei transformavimasis įmanomas tik socialinėje aplinkoje (Berger, 1995).

Darbas – viena svarbiausių vertybių jauno žmogaus vertybių sistemoje. Svarbus yra pačių jaunų žmonių požiūris į darbą, kuris suprantamas ne kaip savęs realizacijos priemonė, bet kaip galimybė patenkinti kitus savo socialinio gyvenimo poreikius. Socializacijos problemoms spręsti skirta 2004 m. patvirtinta Vaikų ir jaunimo socializacijos programa, kuri numato priemones problemoms spręsti. Programos tikslas – plėtoti vaikų ir jaunimo socializacijos galimybes, skatinti kultūrinės ir pilietinės brandos ugdymą (Vaikų ir jaunimo socializacijos programa, 2004).

Remiantis Užimtumo rėmimo įstatymu (2009), galima įvardinti pagrindines valstybės numatytas priemones spartesniam jaunimo integravimui į šalies darbo rinką (žr. 10 pav.).



**10 pav.** Vykdomos darbo rinkos politikos priemonės

Sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymu (2009).

Profesinis jaunimo orientavimas, suteikiant galimybę pasirinkti jų galimybes ir poreikius atitinkančią mokymosi, darbo kryptį bei mokymo institucijų ir darbdavių bendradarbiavimas yra vienas esminių jaunimo integravimosi į darbo rinką elementų. Vyriausybės patvirtintoje „Profesinio orientavimo strategijoje“ (2003) teigiama, kad veiksmingai teikiamos profesinio orientavimo paslaugos yra svarbios tiek švietimo sistemai, tiek darbo rinkai bei jų tarpusavio sąveikai. Jos padeda kaip galima geriau panaudoti žmonių išteklius, sudarydamos palankesnes aplinkybes

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

užtikrinti, kad žmonių turimi gebėjimai ir interesai sutaptų su esamomis mokymosi ir užimtumo galimybėmis. Šios paslaugos yra svarbiausias mokymo ir užimtumo politikos elementas nacionaliniu, regioniniu ir vietos lygmenimis, taip pat yra sudedamoji aktyvios darbo rinkos politikos dalis. Sparčios ekonominės plėtros ir padidėjusios konkurencijos darbo rinkoje sąlygomis tampa vis sudėtingiau prisitaikyti prie rinkos pokyčių, pasirinkti perspektyviausią individualius ir visuomenės poreikius atitinkančią profesiją. Tinkamai pasirinkta profesija, mėgstamas darbas, karjera – svarbūs dalykai kiekvieno žmogaus gyvenime (Valackienė, Dėmenienė, 2006).

## 2. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMO DIZAINAS

Pasak K. Kardelio (2002) socialiniuose moksluose tyrimais siekiama gauti mokslinės informacijos apie visuomenėje vykstančius procesus, nustatant jų dėsningumus bei juos sąlygojančius veiksnius. Tuo remiantis bandoma šiuos dėsningumus koreguoti, valdyti bei prognozuoti.

### 2.1. Tyrimo imtis ir tiriamieji

Magistro darbe buvo panaudoti du empiriniai duomenų rinkimo metodai:

1. Jaunimo integracijos į darbo rinką raidos ir tendencijų lyginamoji analizė (išanalizuota Lietuvos jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raida ir tendencijos 2005–2009 metais (žr. 3.1 skyrių)).

2. Anketinė apklausa (apklausta 179 respondentų, išsami analizė pateikta 3.2 skyriuje).

Atliktoje anketinėje apklausoje (žr. 5 priedą) dalyvavo pagrindinė tikslinė grupė – jaunimas (amžiaus tarpsnis 18–25 metai). Magistro darbo apklausoje dalyvavo respondentai iš Šiaulių miesto bei rajono. Respondentai buvo apklausiami Šiaulių teritorinėje darbo biržoje ir Jaunimo darbo centre. Autorius siekė, kad apklausoje dalyvautų tiek registruoti bedarbiai, tiek neregistruoti darbo biržoje respondentai. Į tyrimo imtį pateko tikslinė grupė, kuriai ypač sunku integruotis į darbo rinką. Anketos buvo platinamos 2011 m. sausio – vasario mėnesiais. Iš viso darbo biržoje buvo paliktos 160 anketos, o iš jų sugrįžo 138.

Tyrimo imtis suformuota atsitiktinės atrankos būdu. Iš viso apklausoje dalyvavo 179 respondentų, t. y. registruotų bedarbių tiriamoji imtis – 138 ir neregistruotų – 41.

Pradedant analizuoti gautus atlikto tyrimo duomenis, svarbu pateikti socialinius demografinius respondentų požymius.

Pagrindinės **respondentų imties** charakteristikos atsispindi 4 lentelėje.

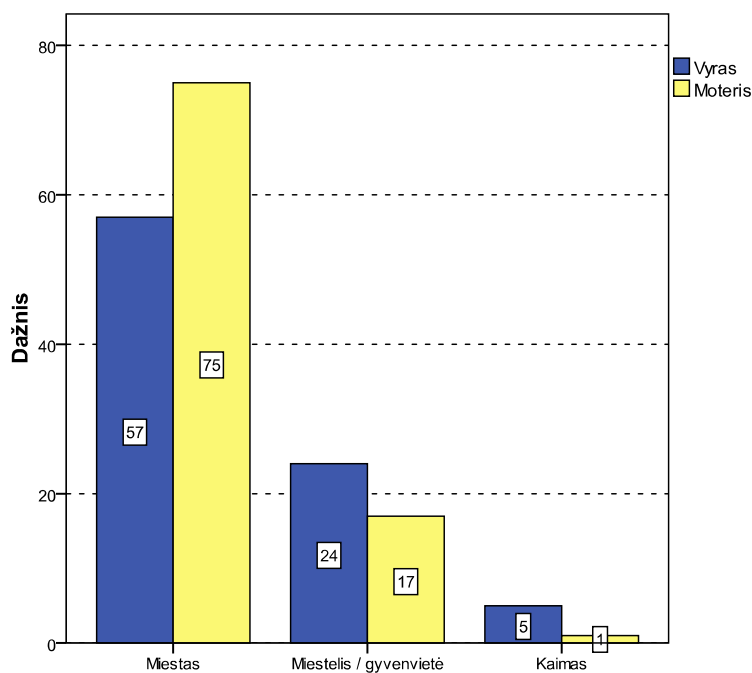
4 lentelė

#### Pagrindinės respondentų imties charakteristikos

| Gyvenamoji vieta       | Respondentų skaičius | Išsilavinimas   | Darbo stažas  |
|------------------------|----------------------|---|---|
| Miestas                | 132                  | Pagrindinis – 4<br>Vidurinis – 12<br>Profesinis – 13<br>Aukštesnysis – 18<br>Aukštasis neuniversitetinis – 45<br>Aukštasis universitetinis – 40 | Neturiu – 44<br>Iki metų – 54<br>Nuo 1 iki 3 metų – 31<br>Daugiau nei 3 metai – 3 |
| Miestelis / gyvenvietė | 41                   | Pagrindinis – 1<br>Vidurinis – 6<br>Profesinis – 10<br>Aukštesnysis – 11<br>Aukštasis neuniversitetinis – 12<br>Aukštasis universitetinis – 1   | Neturiu – 9<br>Iki metų – 21<br>Nuo 1 iki 3 metų – 11<br>Daugiau nei 3 metai – 0  |
| Kaimas                 | 6                    | Pagrindinis – 0<br>Vidurinis – 2<br>Profesinis – 4  | Neturiu – 1<br>Iki metų – 0<br>Nuo 1 iki 3 metų – 2                               |

|  |  |  |                         |
|--|--|--|-------------------------|
|  |  | Aukštesnysis – 0<br>Aukštasis neuniversitetinis – 0<br>Aukštasis universitetinis – 0 | Daugiau nei 3 metai – 3 |
|--|--|--|-------------------------|

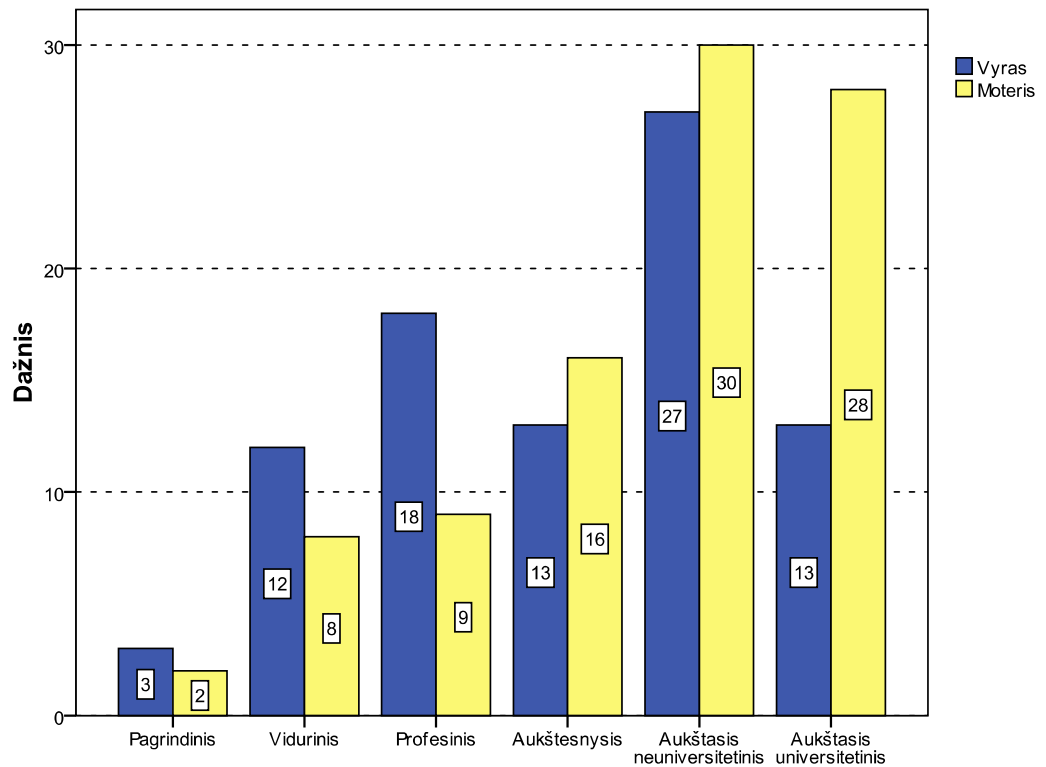
Iš respondentų imties charakteristikos matyti, kad apklausoje dalyvavo respondentai tiek iš miesto, tiek iš miestelio / gyvenvietės bei kaimo. Pagal išsilavinimą, respondentų pasiskirstymas apima visus švietimo sistemos teikiamus išsilavinimo lygius.



**11 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal lytį ir gyvenamą vietą (N=179)

Tyrimo apklausoje dalyvavusiųjų jaunų darbo ieškančiųjų šalies gyventojų sudarė 86 arba 48 proc. bendrosios imties vyrų ir 93 moterų (52 proc.) (žr. 11 pav.). Tyrime dalyvavusių asmenų teritorinis pasiskirstymas nėra tolygus: 73,7 proc. apklaustųjų gyvena mieste, daugiau nei penktadalis respondentų (22,9 proc.) nurodė, kad gyvena miestelyje / gyvenvietėje, 3,3 proc. – kaimuose. Mieste gyvenančių bendrosios imties didesniąją dalį sudarė moterys (41,9 proc.), tuo tarpu miestelyje / gyvenvietėje ir kaime didesnę dalį sudarė vyrai, atitinkamai – 24 (13,4 proc.) ir 5 (2,8 proc.). Tyrimo duomenys parodė, kad nėra ženklaus atotrūkio tarp merginų ir jaunuolių nedarbo.

XXI amžius yra žinių ir informacinės visuomenės amžius, kur vis labiau yra akcentuojama vidutinio visos šalies visuomenės išsilavinimo lygio svarba. Lietuva kaip kitos ES šalys pradėjo kurti žiniomis grįstą visuomenę, kur ypatingas dėmesys skiriamas naujausios informacijos, žinių ir profesinių įgūdžių svarbai. Todėl anketoje buvo siekiama išsiaiškinti jaunų bedarbių išsilavinimą. Gauti apklausos duomenys pateikti 12 paveiksle.



**12 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=179)

12 paveikslas iliustruoja, kad didžioji dalis respondentų turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą – 57 (31,8 proc. bendrosios tyrimo imties). 33 (18,4 proc.) apklausoje dalyvavusių vyrų turi pagrindinį, vidurinį arba profesinį išsilavinimą ir tai yra beveik 2 kartus (1,7 karto) daugiau nei moterų – 13 (10,6 proc.). Aukštesnįjį bei aukštąjį universitetinį išsilavinimą turi 58 (32,4 proc.) bendrosios imties moterys, kai tuo tarpu vyrų yra tik 26 (14,5 proc.).

Tyrimo apklausoje dalyvavo jaunuoliai nuo 18 iki 25 metų (pasiskirstymą pagal amžių ir lytį žr. 6 priede).

Respondentų, dalyvavusių tyrime procentinė išraiška yra pakankama, kad apklausą būtų galima laikyti įvykusia, nes surinktų anketų skaičius bei atlikta jų analizė yra pakankama daryti patikimas išvadas ir rekomendacijas.

## 2.2. Tyrimo metodologija

Socialiniuose moksluose apklausa yra plačiai paplitęs tyrimo metodas. Viena vertus, tai gali rodyti metodo patikimumą, o antra – jo populiarumą dėl tariamo paprastumo, manant, jog nėra nieko lengvesnio, kaip atlikti apklausą. Kokybiniuose tyrimuose dažniausiai naudojami stebėjimo, pokalbio dokumentų rinkimo ir analizės metodai (Kardelis, 2002).



Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

Magistro darbo tyrime autorius naudojo šiuos tyrimo metodus: anketinę apklausą, statistinę duomenų analizę bei dokumentų analizę. Tokiu būdu buvo siekiama, kad informacija būtų kuo objektyvesnė ir tikslesnė.

Siekiant išanalizuoti jaunimo integracijos į šalies darbo rinką raidos tendencijas ir esamą situaciją, buvo atlikta socialinės ekonominės statistinės duomenų analizės kaita laike, t. y. lyginamoji duomenų analizė (2005–2009 metai).

Viena magistro darbo tyrimo dalis apėmė jaunimo integracijos į darbo rinką situacijos analizę. Socialinė – ekonominė situacijos analizė apėmė visos šalies darbo rinką. Pagal Statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos teikiamus statistinius duomenis buvo vertinama jaunimo integracija į šalies darbo rinką pasirinktu laikotarpiu (2005–2009 metai). Tam, kad įvertinti jaunimo padėtį šalies darbo rinkoje buvo analizuojami visos šalies statistiniai rodikliai (plačiau apie tai žr. 3.1. skyriuje).

Kita magistro darbo tyrimo dalis apėmė jaunimo nedarbo Šiaulių mieste bei rajone esama situacija. Šios tyrimo metodas: apklausa – anketinė, kurioje buvo pateikti uždaro ir atviro tipo klausimai. Pasak K. Kardelio (2002) uždarų klausimų pranašumas yra tas, kad:

1. kai yra alternatyvų, lengviau pasirinkti; be to, tyrėjui nereikia klasifikuoti atsakymų, o tai padeda išvengti subjektyvumo;
2. lengviau kiekybiškai apdoroti duomenis;
3. lengviau lyginti, gretinti;
4. didesnis indikatorius patikimumas.

Manoma, kad tinkamai anketai būdingos tokios pat geros savybės kaip ir geram įstatymui. Ji yra aiški, nedviprasmiška, patikima. Kartu ji turi skatinti respondento norą bendradarbiauti, kuo teisingiau atsakinėti (Kardelis, 2002). Anot G. Merkio (1995) klausimai gali būti įvardijami indikatoriais, o tai, kas tiriama, galime pavadinti indikatu. Šiuo atveju jaunimo nedarbą galime įvardyti kaip tyrimo indikatą.

Anketinėje apklausoje dalyvavo darbo neturintys jauni šalies gyventojai, kurių amžius 18–25. Pagrindinis dėmesys anketoje skiriamas išsiaiškinti svarbiausias priežastis, dėl kurių respondentams sunku integruotis į darbo rinką, esamą situaciją ir tendencijas darbo rinkoje.

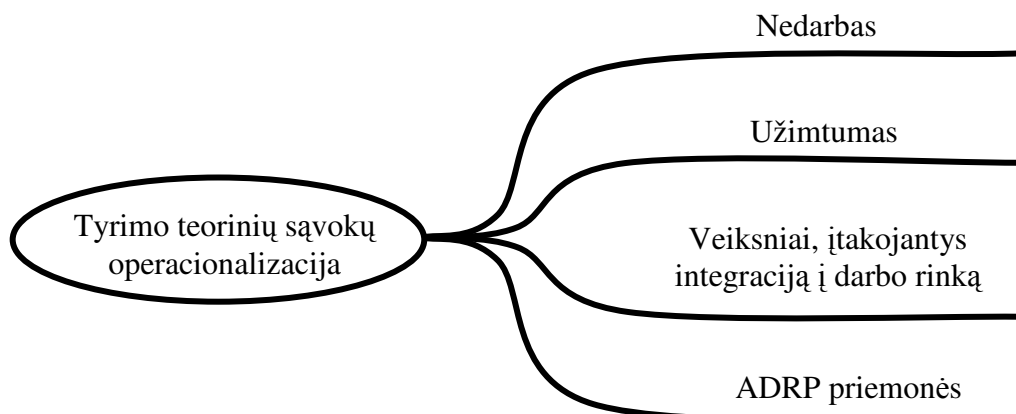
### **2.3. Tyrimo objekto – jaunimo nedarbas – operacionalizacija**

Siekiant atlikti tiriamo objekto operacionalizaciją<sup>1</sup> buvo atlikta mokslinės literatūros, dokumentų analizė (žr. 1.1 skyrių) bei jaunimo integracijos į šalies darbo rinką statistinių duomenų kaitos laike (2005–2009 metai) lyginamoji analizė (žr. 3.1 skyrių).

---

<sup>1</sup> Operacionalizacija (operaciniai apibrėžimai) – tai teorinių sąvokų transformacijos į konkrečias matavimo skales procedūra. [Žiūrėta 2011-01-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.vsv.lt/mokymas/Edukologijos/1494.html>>.

Remiantis K. B. Paulavičiumi, (2002); B. Martinkumi, (2005); D. Beržinskiene, (2005); ir kt. autorių darbais, dokumentais bei duomenų lyginamosios analizės metu išskirtomis nedarbo priežastimis, operacionalizaciją galime atlikti pagal išskirtas teorines sąvokas (žr. 13 pav.).



**13 pav.** Tyrimo objekto teorinių sąvokų operacionalizacija  
Sudaryta autoriaus.

Tyrimo objekto operacionalizacija yra svarbus veiksnys analizuojant gautus duomenis. Detali tyrimo teorinių sąvokų operacionalizacija pateikta 5 lentelėje.

5 lentelė

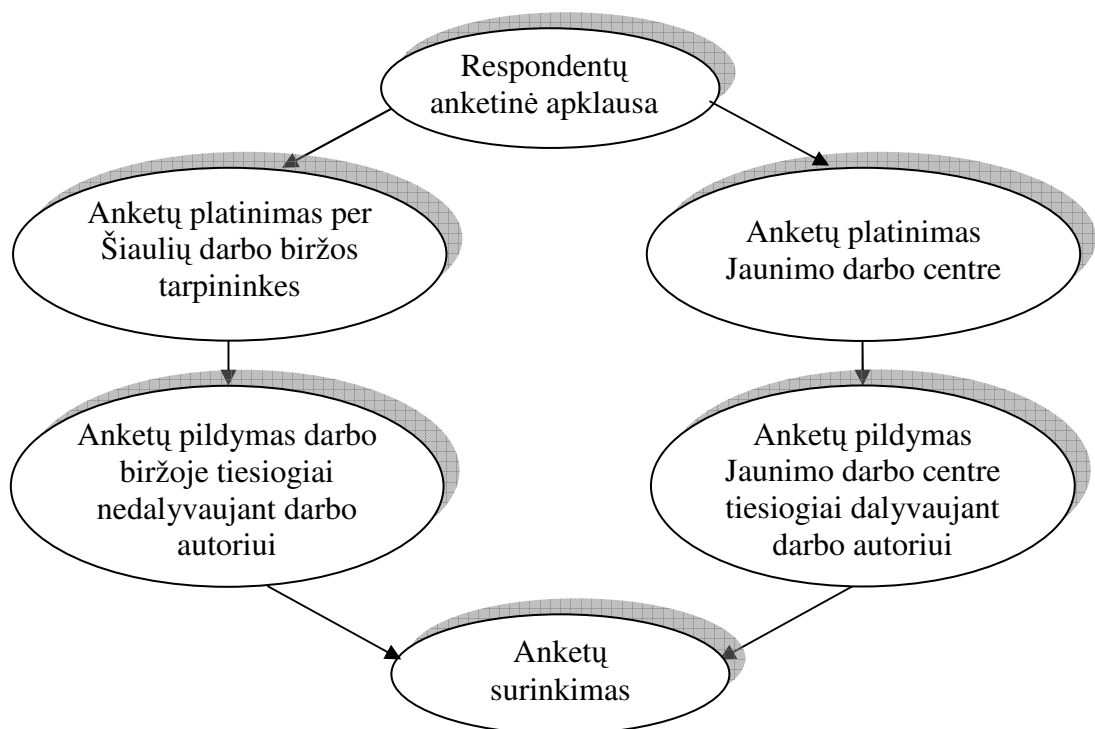
### Teorinių sąvokų operacionalizacija

| Sąvoka   | Apibūdinimas  | Matavimo instrumentas  |
|--|---|--|
| Nedarbas   | <b>Nedarbas</b> – nevisiškas darbo jėgos išteklių panaudojimas ekonominėje veikloje (Vainienė, 2005).   | Lyginamoji statistinių duomenų analizė – jaunimo nedarbo kitimo tendencijos. |
| Užimtumas  | <b>Užimtumas</b> – dirbančių darbingo amžiaus žmonių skaičiaus santykis, palyginti su visa darbo jėga. Visiškas užimtumas būna tada, kai visi norintys įsidarbinti asmenys gali rasti darbo. Sezoninis užimtumas yra laikinas užimtumas sezoniskumą patiriančiose srityse (Vainienė, 2005).   | Dokumentų, teisės aktų analizė, anketinė respondentų vertinimo skalė.        |
| Veiksniai, įtakojantys integraciją į darbo rinką | Visus veiksnius galima būtų sugrupuoti į egzogeninius ir endogeninius. <b>Egzogeniniai</b> (išoriniai) veiksniai-tai nuo konkretaus asmens nepriklausantys veiksniai, kurių negalima įtakoti. Tai ekonominiai, socialiniai, demografiniai, geografiniai, politiniai veiksniai. <b>Endogeniniai</b> (vidiniai) veiksniai-tai veiksniai, kuriuos įtakoja ir kontroliuoja pats asmuo. Tai psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos (Schultz, 1998). | Anketinė respondentų apklausos vertinimo skalė.                              |
| ADRP taikomos priemonės                          | Aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) priemonių veiksmai apima valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistemą, kurios paskirtis, veikianti vidinius pusiausvyros veiksnius – apsaugoti darbuotojus nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo lygį.  | Teisės aktų, dokumentų analizė.  |

Pasitelkus tyrimo objekto operacionalizaciją, respondentams sudaryta anketa iš atviro ir uždaro tipo klausimų.

## 2.4. Tyrimo instrumento pagrindimas

Tiriant jaunimo integracijos į šalies darbo rinką situaciją buvo sudaryta anketa, kurioje pagrindinis dėmesys skiriamas jaunų asmenų (18–25 metų amžiaus) nedarbo bei pagrindinių neišdarbinimo priežasčių analizei. Taip pat siekiama išskirti pagrindinius spartesnio įsidarbinimo atvejus, darbdavių požiūrį į darbo patirties neturintį jaunimą. Manoma, kad tinkamai anketai būdingos tokios pat geros savybės, kaip ir geram įstatymui (Cohen, Manion, 1989). Ji yra aiški, nedviprasmiška, patikima. Kartu ji turi skatinti respondento norą bendradarbiauti, kuo teisingiau atsakyti (Kardelis, 2002). Anketą sudarė tiek uždaro (tai klausimai, į kuriuos galimi atsakymo variantai yra pateikiami anketoje), tiek atviro (kai atsakymus į klausimus formuoja pats respondentas) tipo klausimai. Tyrimo metu išdalintos anketos buvo pildomos tiek dalyvaujant tiriančiajam, tiek per tarpininkus (žr. 14 pav.). Anketinė apklausa buvo vykdoma tiek Šiaulių darbo biržoje (anketas dalinant per tarpininkus), tiek Jaunimo darbo centre (anketas dalinant tiesiogiai respondentams).



**14 pav.** Anketinės apklausos schema

Sudaryta autoriaus, remiantis Kardelis, K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija. Kaunas.

Pagrindinis tyrime dėmesys koncentruotas į jaunimo nuomonę, dėl kokių priežasčių yra sudėtinga šio amžiaus tarpsnio šalies gyventojams integruotis į darbo rinką (kokios neišdarbinimo priežastys?) (žr. 7 priedas) bei įvardyti pagrindines spartesnio įsidarbinimo priežastis.

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

Anketa buvo sudaryta iš demografinio bloko (respondentų lytis, amžius, gyvenamoji vieta, šeimyninė padėtis, materialinė padėtis, išsilavinimas, studijų sritis bei darbo stažas) ir pagrindinės dalies. Pagrindinė dalis buvo suskaidyta į tris dalis. Respondentams, t. y. jauniems bedarbiams anketoje buvo pateikti 29 klausimai, kurie sudaryti siekiant kuo efektyviau siekti nustatytus tyrimo tikslus ir uždavinius. Svarbiausias tyrimo uždavinys – išsiaiškinti jaunimo integracijos darbo rinkoje problemas bei įvertinti jų priežastis.

**Pirmoje dalyje** respondentai atsakė į klausimus apie registraciją darbo biržoje (žr. 6 lentelę).

6 lentelė

### Pirmosios anketos dalies struktūros fragmentas

| Anketos klausimas  | Galimi atsakymo variantai   |
|--|---|
| 1. Jei buvote įsidarbinęs (-usi), ar dirbote pagal įgytą specialybę?                                       | Taip<br>Ne  |
| 2. Ar esate registruotas (-a) darbo biržoje?   | Taip<br>Ne ( <i>toliau atsakinėkite į 13 klausimą</i> )   |
| 3. Kiek laiko esate registruotas (-a) darbo biržoje?   | 0–6 mėn.<br>7–12 mėn.<br>13 mėn. ir daugiau   |
| 4. Dėl kokių priežasčių užsiregistravote darbo biržoje? ( <i>pažymėkite kelis svarbiausius variantus</i> ) | Noras susirasti laikiną / nuolatinį darbą<br>Dėl galimybės gauti nedarbo draudimo išmoką<br>Dėl pažymos socialinei pašalpai gauti<br>Dėl nemokamo gydymo<br>Noras įsigyti naują specialybę ar persikvalifikuoti<br>Kita ..... |
| .....  |   |

**Antroje anketos dalyje** buvo siekiama išsiaiškinti dėl kokių priežasčių jaunimas negali įsidarbinti, kas padėtų ir ko trūksta, kad jaunimas galėtų greičiau integruotis į darbo rinką (žr. 7 lentelę).

7 lentelė

### Antrosios anketos dalies struktūros fragmentas

| Anketos klausimas   | Galimi atsakymo variantai  |
|---|--|
| 1. Kokios, Jūsų nuomone, neišsidarbinimo priežastys?                          | Nepakankamas praktinis pasirengimas<br>Nepakankama darbo patirtis<br>Netenkina darbo užmokestis<br>Nerandu darbo pagal įgytą kvalifikaciją<br>Dėl papildomai keliamų darbdavių reikalavimų<br>Darbdaviai nepasitiki jaunų žmonių sugebėjimais<br>Nežinau, kokio darbo norėčiau<br>Nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas<br>Kita..... |
| 2. Ko, Jūsų nuomone, reikėtų, kad galėtumėte greičiau įsidarbinti?            | Trūksta gebėjimų prisistatyti darbdaviui<br>Pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti<br>Nepakankamas profesinių sugebėjimų įvertinimas, pasirenkant darbą<br>Nereikia jokios pagalbos<br>Kita .....  |
| 3. Ar Jūsų įgyta specialybė ir kvalifikacija atitinka darbo rinkos poreikius? | Taip ( <i>toliau atsakinėti į 21 klausimą</i> )<br>Ne<br>Nežinau   |

|  |  |
|--|--|
| 4. Kokia neatitikimo darbo rinkos poreikiams priežastis? | Per daug specialistų<br>Nenoras priimti jaunus specialistus<br>Nepopuliari specialybė, nėra poreikio<br>Bloga Lietuvos ekonominė situacija<br>Kita ..... |
| .....  |  |

**Trečioje dalyje** buvo siekiama išsiaiškinti respondentų darbo paieškos būdus bei svarbiausias savybes, renkantis darbą (žr. 8 lentelę).

8 lentelė

**Trečiosios anketos dalies struktūros fragmentas**

| Anketos klausimas  | Galimi atsakymo variantai   |
|--|---|
| 1. Ar ieškojote darbo savarankiškai?   | Taip<br>Ne  |
| 2. Kokius darbo paieškos būdus naudojate? ( <i>pažymėti kelis svarbiausius variantus</i> ) | Skelbiuosi internetiniuose darbo paieškų portaluose (CV duomenų bazėse)<br>Spausdinu skelbimus laikraščiuose<br>Naudojuosi teritorinių darbo biržų paslaugomis<br>Kreipiausi į privačias įdarbinimo agentūras<br>Ieškau darbo per pažįstamus<br>Skaitau darbo skelbimus<br>Kita .....           |
| 3. Kas, Jūsų nuomone, lemtų spartesnę darbo susiradimą?                                    | Asmeninė motyvacija<br>Asmeninės savybės<br>Įgytos profesijos paklausa darbo rinkoje<br>Įgyta nauja profesija<br>Kita .....   |
| 4. Kas Jums svarbiausia renkantis darbą?   | Darbas, kuris atitiktų kvalifikaciją<br>Darbas, kuris suteiktų galimybę tobulėti<br>Darbas, kur dėka savo pasiekimų galėtų kilti karjeroje<br>Darbo, kur būtų geros sąlygos bendravimui<br>Svarbiausia įsidarbinti / dirbti<br>Darbo užmokestis<br>Gyvenamoji vieta<br>Kita .....               |
| 5. Kas, Jūsų nuomone, labiausiai įtakoja jaunimo įsidarbinimą?                             | Įgytas išsilavinimas ir profesinis pasirėngimas<br>Motyvuotas profesijos pasirinkimas<br>Darbo patirtis bei įgūdžiai<br>Asmeninės savybės (komunikabilumas, atsakingumas, darbštumas, sąžiningumas ir kt.)<br>Esama ekonominė situacija<br>Darbo birža ir jos teikiamos paslaugos<br>Kita ..... |
| 6. Kiek, Jūsų nuomone, už jaunimo įsidarbinimą atsakingi?                                  | Valstybė<br>Pats asmuo<br>Darbo birža<br>Tėvai<br>Kita .....  |
| 7. Jūsų nuomone, kas aktualiausia jaunimui renkantis darbą?                                | Alga<br>Karjeros galimybės<br>Įdomus / mėgstamas darbas<br>Įgyti patirties<br>Kita .....  |

Tyrimo metu gautai informacijai apdoroti buvo naudojama SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programinė įranga. Prieš suvedant gautus rezultatus, duomenys buvo užkoduoti.

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

Skaičiavimai atlikti tokiais pjūviais:

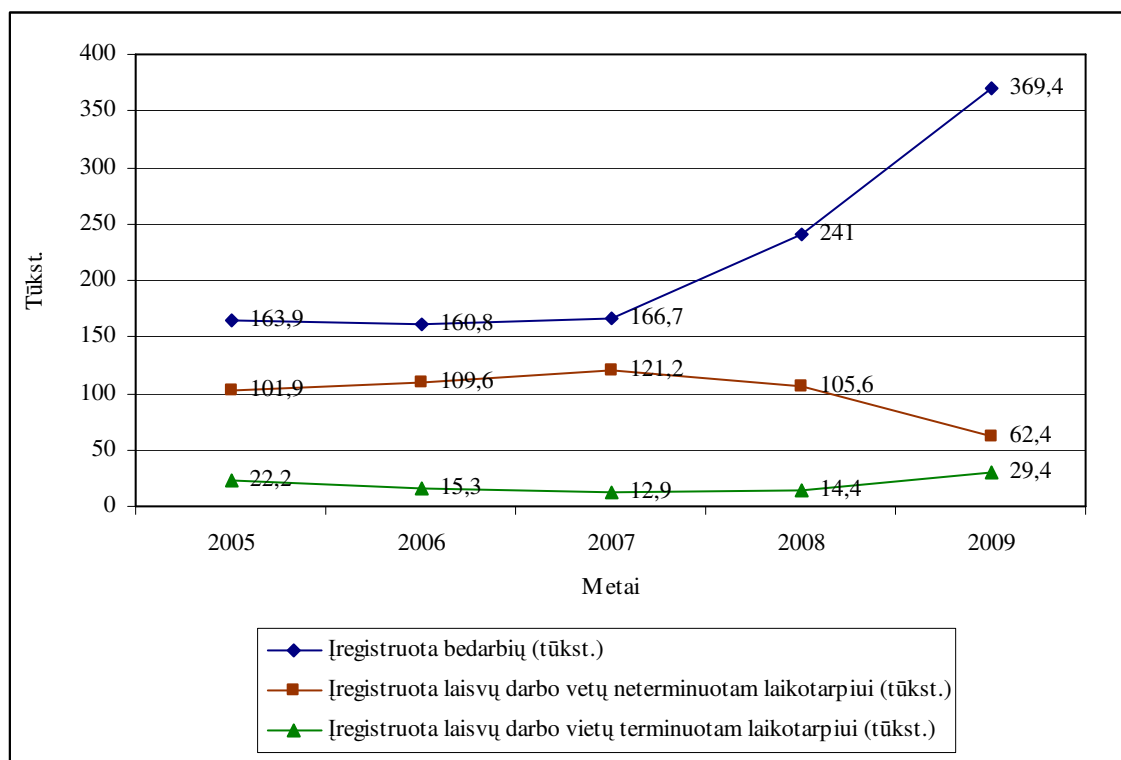
- Visi apklaustieji.
- Pagal lytį.
- Pagal išsilavinimą.
- Pagal darbo stažą.
- Pagal baigtą studijų sritį.
- Pagal registraciją darbo biržoje.

### 3. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į ŠALIES DARBO RINKĄ TYRIMO REZULTATAI

#### 3.1. Jaunimo integracijos į šalies darbo rinką raida ir tendencijos 2005–2009 metais

Šiuolaikinės ekonomikos plėtros tikslas – didinti šalies ūkio konkurencingumą, siekti užtikrinto ekonomikos efektyvumo bei formuoti optimalią strateginę raidą. Jaunimo darbo, bedarbystės bei kitos socialinės problemos ypač išryškėjo ir itin svarbia problema tapo šalies ekonominės krizės metais. Pagrindiniai gyventojų ekonominiai aktyvumo rodikliai pateikti 8 priede. Siekiant sėkmingai išspręsti jaunimo integracijos į darbo rinką problemas ir sumažinti pasekmes, reikalingos visų valstybės institucijų sutelktų pastangų. Jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje yra priklausoma nuo daugelio socialinių, ekonomių, demografinių bei kitų tarpusavyje glaudžiai susijusių veiksnių. Nedarbas Lietuvoje buvo pradėtas registruoti tik atsiradus darbo biržoms, kurios buvo kuriamos siekiant sušvelninti nedarbo pasekmes.

Lietuvos ekonomikai ir darbo rinkai 2005–2009 metų laikotarpis ypač sunkus ir sudėtingas. Šiuo laikotarpiu šalies ūkis ir darbo rinka išgyveno eilę pakilimų bei stiprių nuosmukių. Lietuvą itin stipriai paveikė finansų ir ekonominė krizė, kurios procesai atsispindėjo šalies verslo ir darbo rinkos srityje, nes stipriai išaugo nedarbo lygis, vis daugiau įmonių bankrutavo (žr. 15 pav.).



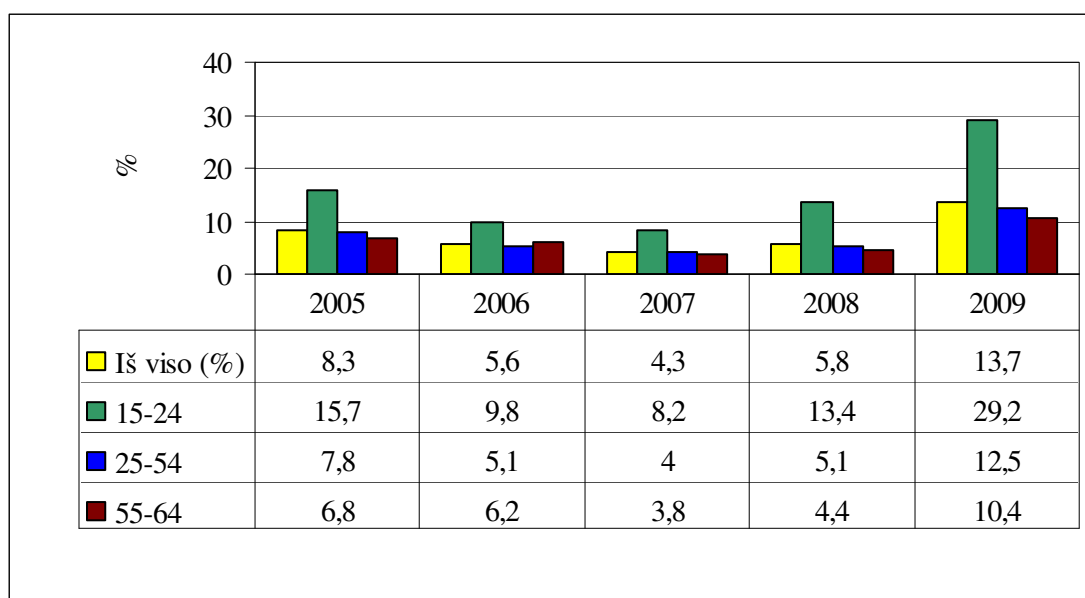
**15 pav.** Įregistruotų bedarbių ir laisvų darbo vietų kitimo dinamika (2005–2009)  
Sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis (2005–2009).

15 paveiksle pateikiama 2005–2009 metų įregistruotų bedarbių ir įregistruotų laisvų darbo vietų kitimo tendencija. Itin ši kitimo tendencija išryškėja 2009 metais, kai yra fiksuotas didžiausias nedarbo augimas ir įregistruotų laisvų darbo vietų žymus mažėjimas (atitinkamai: 369,4 tūkst. bedarbių ir 91,8 tūkst. įregistruotų laisvų darbo vietų). 2005–2007 m. skirtumas tarp įregistruotų bedarbių ir įregistruotų laisvų darbo vietų nėra žymus, t. y. visais metais tendencijos išlieka tos pačios – bedarbių skaičius nežymiai viršija įregistruotų laisvų darbo vietų skaičių.

Nagrinėjamą 2005–2009 metų laikotarpį galima skirstyti į du etapus:

1. 2005 m. – 2008 m. pradžia (iki ekonominės krizės).
2. 2008 m. vidurys – 2009 m. (ekonominės krizės metai).

Ypatingai šį laikotarpį atspindi bendrasis nedarbo lygis šalyje, kuris pateikiamas 16 paveiksle.

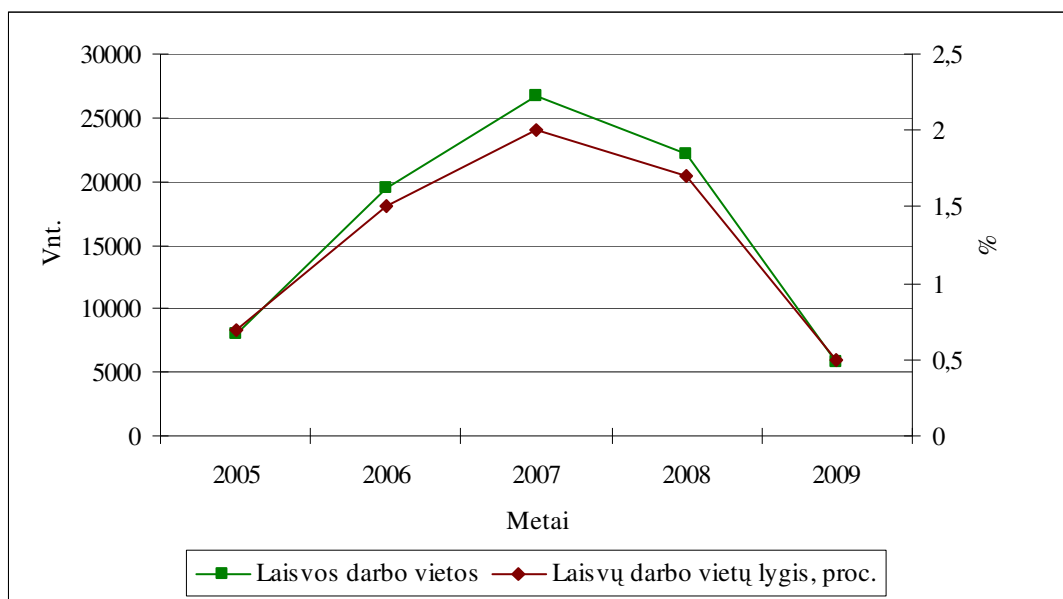


**16 pav.** Bendrasis nedarbo lygis pagal amžiaus grupes  
Sudaryta autoriaus, remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2009.

Bendrasis nedarbo lygis šalyje visu nagrinėjamu laikotarpiu buvo 7,54 proc., o 15–24 metų amžiaus jaunimo – 15,26 proc. Taigi, jaunimo nedarbo lygis yra ženkliai aukštesnis už bendrąjį nedarbo lygį. Statistikos departamento duomenimis, 2009 m. bendras metinis nedarbo lygis siekė 13,7 proc. Lyginant su 2008 m. nedarbo lygis buvo 2,4 karto arba 7.9 procentiniais punktais didesnis. Mažiausias nedarbo lygis nagrinėjamu laikotarpiu buvo 2007 metais – 4,3 proc., kuris nuo 2005 m. sumažėjo nuo 8,3 proc. iki 4,3 proc., t.y. buvo 1,9 karto arba 4 procentiniais punktais. Nedarbo augimą daugiausia lėmė ekonomikos cikliškumas: sumažėjo bendroji paklausa ir vyriausybės vykdoma procikliška politika. Mažiausias nedarbo lygis pagal amžiaus grupes pastebimas tarp vyresnių šalies gyventojų (55–64). Pastebimas ženklus nedarbo atotrūkis tarp vyresnio amžiaus gyventojų ir jaunimo. Sudėtinga situacija visais metais išlieka jaunimo nedarbo



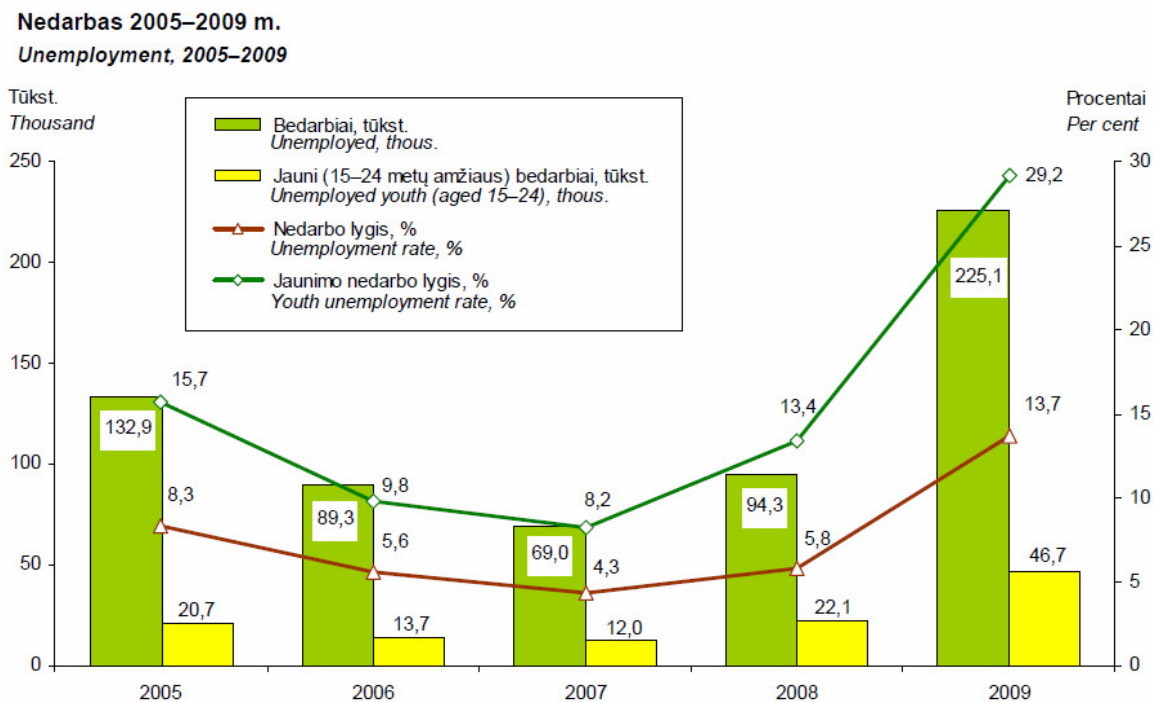
rinkoje, nes darbo vietų pasiūla mažėja. Tai parodo laisvų darbo vietų skaičiaus mažėjimas (žr. 17 pav.).



**17 pav.** Laisvos darbo vietos ir jų lygis  
Sudaryta autoriaus, remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2005–2009.

Jau nuo 2008 m. smarkiai pradėjusios mažėti vartojimo išlaidos turėjo neigiamą įtaką šalies užimtumui. Todėl pastebimas darbo vietų pasiūlos mažėjimas, kuris parodo laisvų darbo vietų mažėjimą. Aukščiausias laisvų darbo vietų lygis pastebimas 2007 m., kuris tolesniais metais pradėjo mažėti. 2009 m. šalyje buvo 4,2 tūkst. laisvų darbo vietų, kai tuo pačiu metu 2008 m. jų buvo 12,9 tūkst.

Analizuojant bendrą bedarbių skaičių pagal išsilavinimą 2005–2007 metais bedarbių išsilavinimas pagal išsilavinimą buvo tolygus ir ženklų pokyčių nepastebėta (žr. 9 priedą). Mažiausiai bedarbių užregistruota įgijusių pradinį bei pradinį su profesine kvalifikacija, atitinkamai: 2005 m. – 2,2 / 1,8 tūkst., 2006 m. – 1,3 / 0,2 tūkst., 2007 m. – 0,7 / 0,3 tūkst. Daugiausia bedarbių iki ekonominės krizės (2005–2008 m. pradžia) buvo su viduriniu bei viduriniu su profesine kvalifikacija išsilavinimu, atitinkamai: 2005 m. – 33,2 / 33,1 tūkst., 2006 m. – 24 / 22,5 tūkst., 2007 m. – 19,7 / 15,8 tūkst. Ši tendencija pastebima ir ekonominės krizės metu (2008 m. vidurys – 2009 m.). 2008 m. vidurinį arba vidurinį su profesine kvalifikacija išsilavinimą turėjo kas antras bedarbis – 47,4 tūkst. (2009 m. – 128,3 tūkst.), kas šeštas – aukštąjį arba aukštesnįjį – 16,3 tūkst. (2009 m. – 32,9 tūkst.), kas aštuntas – specialųjį vidurinį išsilavinimą – 11,3 tūkst. (2009 m. – 21,2 tūkst.).



**18 pav.** Nedarbas 2005–2009 m.  
Šaltinis: Statistikos departamentas, 2009.

Vis sunkiau darbą rasti yra jauniems, darbo patirties neturintiems asmenims (žr. 18 pav.). Vertinant jaunimo nedarbo lygio pokyčius išryškėja prielaidos, kurios sąlygoja šių pokyčių dinamiką. Jaunimo nedarbo lygis yra labai glaudžiai susijęs su perėjimu iš mokymosi įstaigos į pagrindinį darbą. Dėl to didėja jaunimo (15–24 metų) nedarbo lygis. 2009 m. kas vienuoliktas jaunas žmogus buvo bedarbis, o 2008 m. – kas dvidešimt ketvirtas. Galima teigti, kad tai lėmė bendras šalies ekonominis nuosmukis.

Mažiausias jaunimo nedarbo lygis per 2005–2009 metų laikotarpį yra fiksuojamas 2007 m. – 8,2 proc., t.y. 7.5 procentiniais punktais mažesnis nei 2005 m. ir 21 procentiniu punktu mažesnis nei 2009 m. Nuo 2007 m. jaunimo integracija į darbo rinką tendencingai mažėjo. Lyginant su paskutinių metų statistika jaunimo nedarbas ženkliai išaugo, ypač tai pastebima 2009 m., kai nedarbas siekė net 29,2 proc. (2008 m. – 13,4 proc.).

Analizuojant nedarbo lygį pagal apskritis<sup>2</sup> sudėtingiausia jaunimui įsidarbinti Telšių apskrityje: 2008 m. – 19,7 proc., 2009 m. – 42,6 proc. (žr. 10 priedą). Tai lemia nepalanki apskrities ekonominė situacija, kai ekonominis augimas atsilieka nuo šalies. Lyginant 2005 – 2007 metus mažiausias jaunimo nedarbo lygis buvo Marijampolės apskrityje (2005 – 4,6 proc., 2006 – 7,3 proc., 2007 – 4,5 proc.). Galima pastebėti, kad 2009 m. nedarbas augo visose šalies teritorijose.

<sup>2</sup> Remiantis Lietuvos Respublikos Apskritis valdymo įstatymo ir jį keitusių įstatymų pripažinimo netekusiais galios įstatymu (2009 m. liepos 7 d. Nr. XI-318) Lietuvoje apskritys likviduotos teisės aktų numatyta tvarka 2010 m. liepos 1 d.

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

2005–2007 metais vykę teigiami ekonomikos pokyčiai šalyje įtakojo ir nulėmė jaunimo užimtumo palankias tendencijas darbo rinkoje. Didėjant užimtų jaunų žmonių skaičiui, didėjo ir užimtumo lygis. Statistikos departamento duomenimis, jaunimo (15–24 metų asmenų) užimtumo lygis išaugo nuo 110,9 tūkst. (2005 m.) iki 142,5 tūkst. (2008 m.) (žr. 9 lentelę).

9 lentelė

### Jaunimo užimtumo ir aktyvumo darbo rinkoje dinamika Lietuvoje

| Jaunimo aktyvumo ir užimtumo rodikliai (tūkst.) | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | Pokytis 2005-2009 m. |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|----------------------|
| Jaunimo darbo jėga                              | 131,6 | 139,3 | 146,1 | 164,6 | 159,6 | +28                  |
| Užimtieji                                       | 110,9 | 125,6 | 134,1 | 142,5 | 112,9 | +2                   |
| Bedarbiai                                       | 20,7  | 13,7  | 12,0  | 22,1  | 46,7  | +26                  |

Sudaryta autoriaus, remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2005–2009.

Lyginant 2008–2009 metų jaunimo užimtumo lygį pastebimas žymus sumažėjimas. Užimto jaunimo skaičius per metus nuo 2008 (142,5 tūkst.) sumažėjo 112,9 tūkst. 2009 m. Galima teigti, kad jaunimo aktyvumo ir užimtumo rodiklių pokytis neatspindi realios jaunimo užimtumo darbo rinkoje padėties. Iki 2008 metų dirbančio jaunimo skaičius tolygiai augo (atitinkamai: 2005 m. – 131,6 tūkst., 2007 m. – 146,1 tūkst.). Tačiau 2008 m. prasidėjusi ekonominė krizė sustabdė jaunimo darbo jėgos augimą, kuris 2009 m. sumažėjo 5 tūkst. Panaši tendencija pastebima ir tarp nedirbančio jaunimo. Nuo 2005 m. iki 2007 m. jaunimo nedarbas sumažėjo beveik du kartus (1,7 karto). Jaunimo nedarbas ženkliai išaugo nuo 2007 m. iki 2009 m. Šiuo laikotarpiu jaunų bedarbių skaičius išaugo 34,7 tūkst.

Svarbus rodiklis yra jaunimo nedarbas pagal trukmę (žr. 10 lentelę).

10 lentelė

### Jaunimo nedarbas pagal trukmę

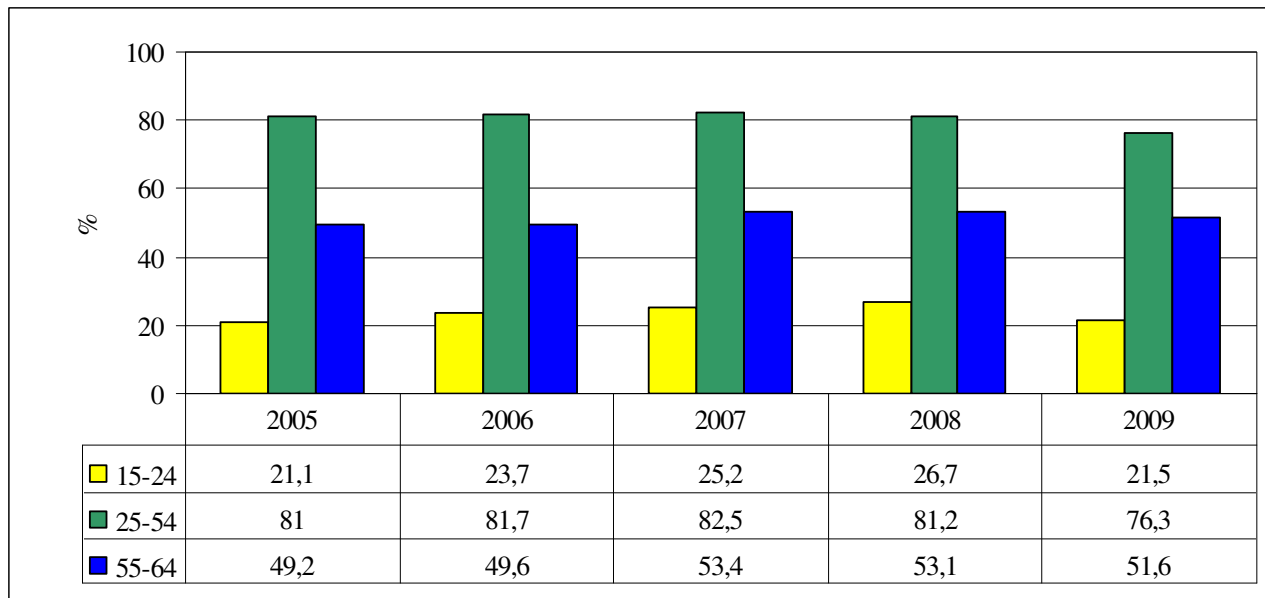
| Trukmė            | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|-------------------|------|------|------|------|------|
| Iš viso (tūkst.)  | 20,7 | 13,7 | 12,0 | 22,1 | 46,7 |
| Iki 1 mėn.        | 3,4  | 3,3  | 3,7  | 9,6  | 10,3 |
| 1-2 mėn.          | 2,8  | 1,8  | 2,1  | 2,6  | 4,3  |
| 3-5 mėn.          | 4,3  | 2,7  | 2,4  | 4,5  | 12,7 |
| 6-11 mėn.         | 5,7  | 3,0  | 1,5  | 2,9  | 11,3 |
| 1 metai ir ilgiau | 4,5  | 2,9  | 2,3  | 2,5  | 8,1  |

Sudaryta autoriaus, remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2005–2009.

10 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad visą analizuojamą laikotarpį mažiausia jaunimo įsidarbinimo trukmė yra 1–2 mėnesiai. Lyginant pasirinkto laikotarpio duomenis, galima teigti, kad gana žemas jaunimo įsidarbinimas yra nuo metų ir ilgiau, tai įrodo, kad nemaža dalis jaunų bedarbių tampa ilgalaikiais bedarbiais.

Nagrinėjamo laikotarpio pradžioje (2005–2007) augant bendram pasaulio ir Lietuvos ekonominiam lygiui, vis daugiau jaunimo įsitraukė į dirbančiųjų gretas. Darbo jėgos užimtumo

lygis skirtingose amžiaus grupėse buvo nevienodas. Nuo 2005 m. iki 2007 m. 15–24 metų jaunimo užimtumas išaugo 4,1 proc., o 25–54 metų amžiaus grupės gyventojų užimtumo lygis padidėjo tik 1,5 proc. (žr. 19 pav.).



**19 pav.** Skirtingų amžiaus grupių gyventojų užimtumo lygis 2005–2009 metais (proc.)  
Sudaryta autoriaus, remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2009.

Visų amžiaus grupių gyventojų užimtumas mažėjo (2008–2009), tačiau vyresniųjų gyventojų – kiek lėčiau nei jaunimo. Jaunimui (15–24 amžiaus grupė), kaip mažai darbo patirties turinčiai gyventojų grupei užimtumo lygio kritimas (5,2 proc.) buvo didžiausias nuo 2008 m. iki 2009 m. lyginant su kitomis gyventojų amžiaus grupėmis. Tačiau būtent jaunimas, kaip mažiau kvalifikuoti ir darbo patirties turinti gyventojų grupė atsidūrė dažniausiai atleidžiamų darbuotojų tarpe ir jų užimto lygio kritimas (5,2 proc.) buvo didžiausias nuo 2008 m. iki 2009 m. lyginant su kitomis gyventojų amžiaus grupėmis. Visu nagrinėjamu laikotarpiu Lietuvos gyventojų užimtumo didėjimo tendencija būdinga vyresnio amžiaus, t. y. 25–64 metų, asmenims, bet ne jaunimui.

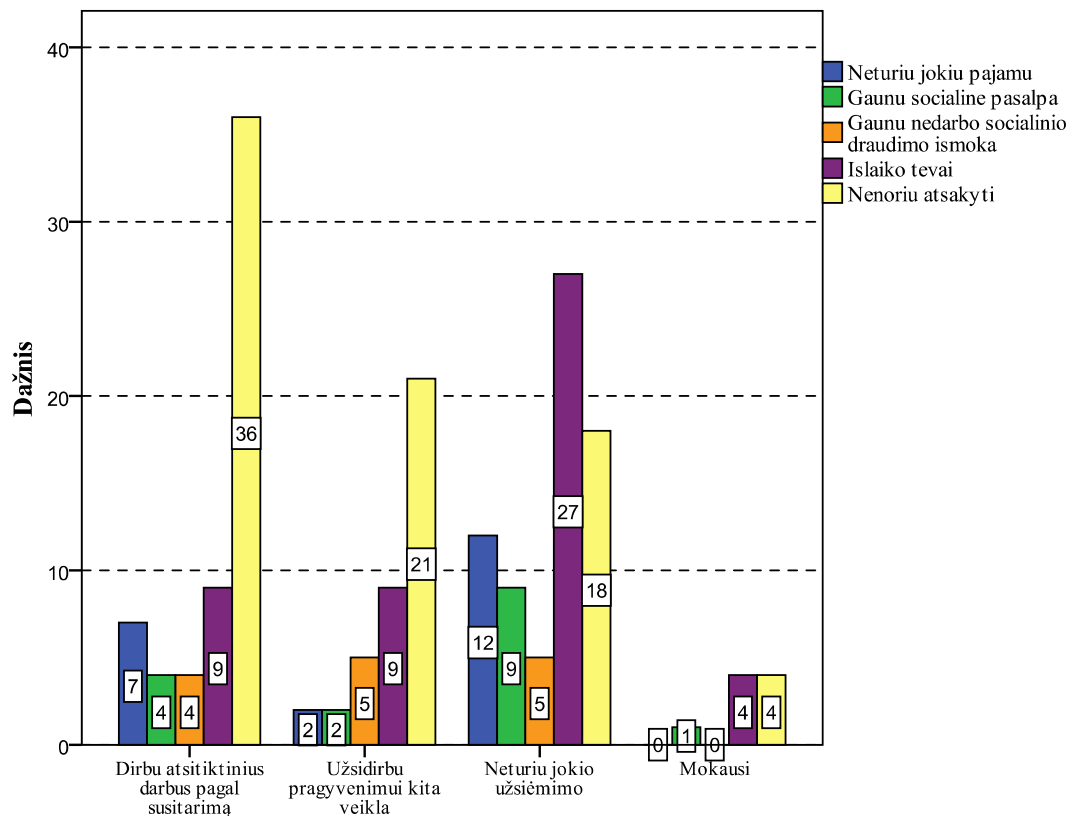
Šiuo metu Lietuvoje yra 259,8 tūkst. bedarbių, maždaug 140 tūkst. jų nedirba ilgiau nei metus. Nepaisant to, darbo rinkoje trūksta kvalifikuotų darbuotojų, turinčių įvairių gebėjimų ir galinčių kurti didelę pridėtinę vertę. Tai lemia, kad Lietuvoje rengiami ne tie specialistai, kurių labiausiai reikia darbo rinkai, ir vyksta didelė darbingo amžiaus specialistų emigracija (Stoškvienė, 2011). Analizuojant jaunimo padėtį darbo rinkoje 2010 metais, pastebima jog jaunimo nedarbas per metus išaugo net tris kartus. Jauni bedarbiai (16–24 amžiaus grupė) 2010 m. sausio 1 d. sudarė 8,1 proc. šalies 16–24 metų amžiaus gyventojų (2009 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga).

### 3.2. Jaunimo integracijos į šalies darbo rinką kiekybinių duomenų analizė

#### 3.2.1. Socialiniai apklaustų jaunų bedarbių požymiai

Jaunų bedarbių elgsena darbo rinkoje bei integravimasis joje priklauso nuo socialinių ir demografinių veiksnių. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti jaunų bedarbių socialinę padėtį visuomenėje (šeiminė padėtis, materialinė padėtis, darbo stažas).

Vienas iš delikačiausių tyrimo klausimų – apklausoje dalyvavusių respondentų pajamos. Atlikto tyrimo metu išryškėjo jaunų bedarbių materialinė padėtis bei užimtumas po studijų (žr. 20 pav.).

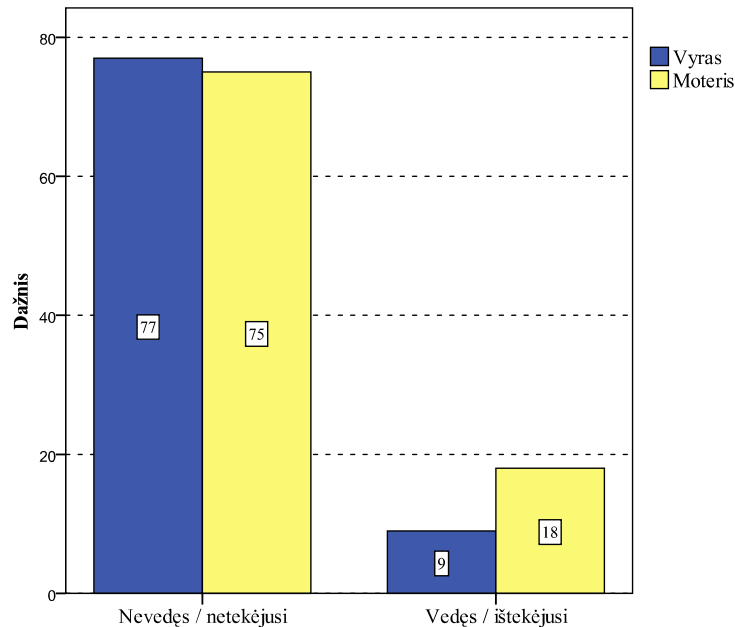


20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal materialinę padėtį (N=179)

Kadangi didžioji dalis apklausoje dalyvavusių respondentų nenorėjo atsakyti į klausimą apie materialinę padėtį (79 arba 44,1 proc. bendrosios imties), galima daryti išvadą, kad didžioji dalis dirba atsitiktinius darbus (20,1 proc.). Taip pat galima pastebėti, kad bedarbių pajamoms įtakos daro ir nelegalus darbas, kuris gali klestėti tarp informacijos apie pajamas nesuteikusių asmenų (kartu su tvirtinančiais, jog negauna pajamų, jie sudaro net 55,8 proc.). Remiantis tyrimo duomenimis 27,3 proc. bendrosios imties respondentų nurodė, kad juos išlaiko tėvai, t. y. neturi jokių pajamų ir yra ekonomiškai priklausomi nuo jų. Net 55 proc. respondentų, kuriuos išlaiko tėvai nurodė, kad neturi jokio užsiėmimo. 11,7 proc. jaunuolių atsakė, kad visiškai neturi jokių pajamų. Kas 11 tyrime dalyvavęs respondentas gauna socialinę pašalpą, kuri šiuo metu yra 315 lt. Nedarbo socialinio

draudimo išmoką gavo 7,8 proc. apklaustųjų, t. y. tokia dalis buvo įsidarbinę ir turi ne mažesnę kaip 18 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 3 metus.

Tyrimo metu buvo siekiama identifikuoti respondentų šeimyninę padėtį. Analizuojant respondentų duomenis pagal šeimyninę padėtį (žr. 21 pav.) išryškėja tendencija, kad didžioji dalis, net 84,9 proc. bendrosios imties, nėra sukūrę šeimos.



**21 pav.** Respondentų šeimyninė padėtis (N=179)

Pabrėžtina tai, kad jaunimo prioritetą pirmiausia yra siekti materialinės gerovės, o tik po jos gali sekti šeimos kūrimas.

Buvo tikslinga išsiaiškinti respondentų užsiregistravimo darbo biržoje priežastis. Atlikto tyrimo metu autorius nustatė, kiek respondentų yra registruota Šiaulių teritorinėje darbo biržoje, o kiek neužsiregistravę: registruoti – 138, o neregistruoti – 41. Didesnioji dalis apklausos dalyvių nurodė, kad darbo biržoje yra registruoti 0–6 mėn. (39,1 proc.), kiek mažiau respondentų (30,7 proc.) nurodė, kad yra registruoti 7–12 mėn. Galima daryti prielaidą, kad tik baigę studijas jauni asmenys siekė registruotis darbo biržoje ir tokiu būdu susirasti nuolatinį darbą bei integruotis darbo rinkoje.

Svarbų vaidmenį integracijos į darbo rinką procese vaidina paties asmens motyvacija. Siekiant nustatyti apklaustųjų norą ieškoti darbo, anketoje buvo pateiktas klausimas, ar tiriamieji yra užsiregistravę darbo biržoje. Maždaug trys iš keturių apklausoje dalyvavusių respondentų (76,5 proc. bendrosios imties) tyrimo metu buvo užsiregistravę darbo biržoje.

Respondentai buvo prašomi identifikuoti pagrindines priežastis, dėl kurių užsiregistravo darbo biržoje. Pagrindinė priežastis, paskatinusi respondentus užsiregistruoti darbo biržoje – noras įsidarbinti, pažymėjo absoliuti dauguma respondentų (žr. 11 lentelę), tačiau du iš dešimties dar norėtų įgyti naują specialybę arba persikvalifikuoti. Galima konstatuoti, jog bedarbių profesinio

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

tobulėjimo motyvacija nėra silpna. Tačiau registruotis darbo biržoje apklaustus bedarbius skatino ir galimybė gauti nemokamą gydymą (kas antras respondentas nurodė šią priežastį), galimybė gauti nedarbo draudimo išmoką, kaip laikiną pragyvenimo šaltinį (tokių atsakymų dalis siekė 16,7 proc.). 8 proc. respondentų registravosi darbo biržoje dėl socialinės pašalpos.

11 lentelė

### Pagrindinės užsiregistravimo darbo biržoje priežastys (N=138)

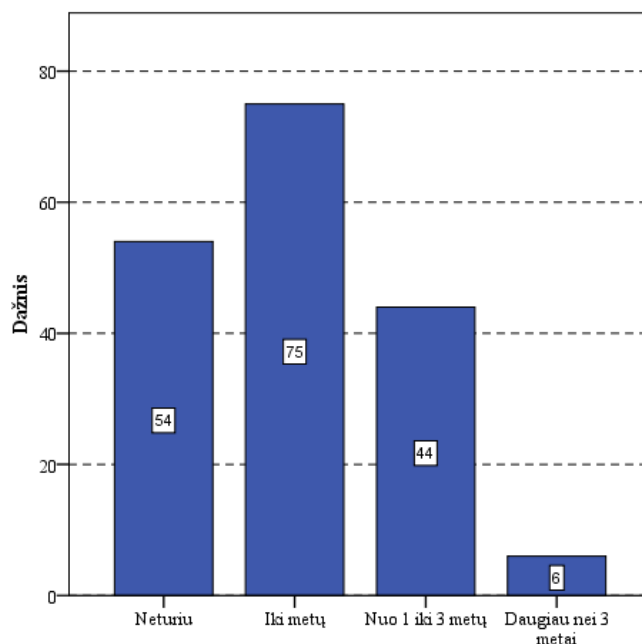
|                 | Noras susirasti laikina / nuolatinį darbą |             | Dėl galimybės gauti nedarbo draudimo išmoką |             | Dėl pažymos socialinei pašalpai gauti |             | Dėl nemokamo gydymo |             | Noras įsigyti naują specialybę ar persikvalifikuoti |             |
|-----------------|---|-------------|---|-------------|---------------------------------------|-------------|---------------------|-------------|---|-------------|
|                 | Dažnis                                    | Proc.       | Dažnis                                      | Proc.       | Dažnis                                | Proc.       | Dažnis              | Proc.       | Dažnis  | Proc.       |
| Taip            | 130                                       | 94,2%       | 23  | 16,7%       | 11                                    | 8,0%        | 62                  | 44,9%       | 27  | 19,6%       |
| Ne              | 8   | 5,8%        | 115   | 83,3%       | 127                                   | 92,0%       | 76                  | 55,1%       | 111   | 80,4%       |
| <b>Iš viso:</b> | <b>138</b>                                | <b>100%</b> | <b>138</b>                                  | <b>100%</b> | <b>138</b>                            | <b>100%</b> | <b>138</b>          | <b>100%</b> | <b>138</b>  | <b>100%</b> |

Galima daryti išvadą, kad pagrindinė užsiregistravimo darbo biržoje priežastis – noras susirasti nuolatinį / laikiną darbą.

Apibendrinant galima teigti, jog atliktas tyrimas leido apibūdinti jauno bedarbio socialinį-demografinį portretą. Tyrimo rezultatai parodė, jog tipiškas jaunas bedarbis – tai 20–25 metų amžiaus (93,3 proc.) jaunuolis, turintis gana aukštą išsilavinimo lygį (aukštąjį neuniversitetinį bei aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 54,7 proc.), gyvenantis mieste (73,7 proc.) bei nesukūręs šeimos (84,9 proc.), kuris bando įsitvirtinti darbo rinkoje.

### 3.2.2. Pagrindinės respondentų neįsidarbinimo priežastys

Pradedant analizuoti pagrindines jaunų asmenų neįsidarbinimo priežastis, buvo tikslinga išsiaiškinti apie respondentų darbo stažą (žr. 22 pav.). 30,2 proc. anketos dalyvių nurodė, kad neturi jokio darbo stažo, tačiau net 41,9 proc. bendrosios imties nurodė, kad turi tam tikrą darbo patirtį iki metų. Galima išvelgti sezoninio darbo prielaidas, kai jaunimas siekia tendencingai įsidarbinti per vasaros atostogas, tokiu būdu įgydami darbo patirties ir darbo stažą. Tik 3,4 proc. jaunų bedarbių turi didesnę nei 3 metų darbo patirtį.



**22 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą (N=179)

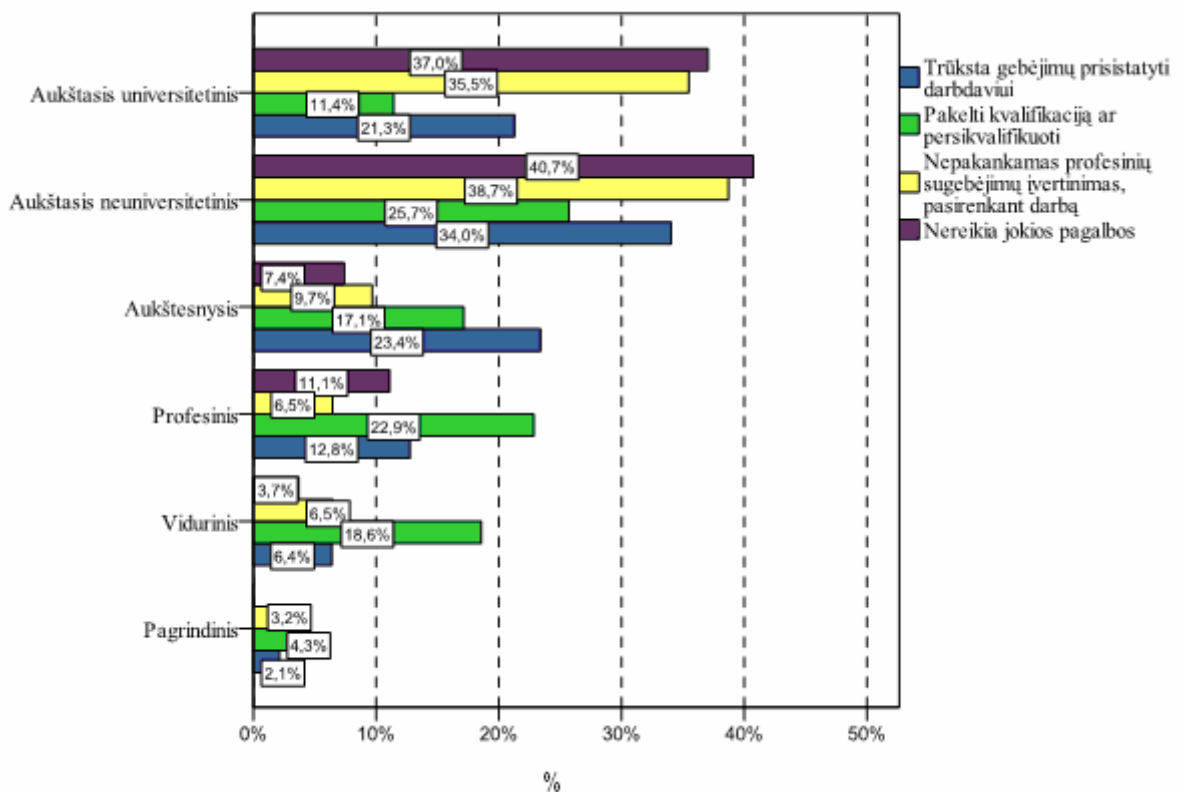
Nagrinėjant respondentų darbo stažą, identifikuota ar buvo dirbama pagal įgytą specialybę. Reikia pažymėti, kad didesnioji dalis apklaustųjų (net 83 respondentai) dirbo ne pagal turimą specialybę, o 42 atsakė, kad dirbo pagal įgytą specialybę. Analizuojant šiuo požiūriu respondentų pasiskirstymą pagal lytį, pastebime, jog darbo stažą turėjo santykinai daugiau vyrų nei moterų. Pvz., darbo stažą iki 3 metų turėjo 36,3 proc. vyrų ir 30,1 proc. moterų, o darbo stažo neturėjo tik 8,9 proc. vyrų ir net kas penkta moteris (21,2 proc.).

Didelę įtaką jaunimo nedarbo kitimui turi sunkumai, patiriami įsidarbinant pirmą kartą. Svarbiu aspektu tyrime yra konkrečių priežasčių, dėl kurių jaunimui sudėtinga integruotis į darbo rinką, identifikavimas (žr. 7 priedą). Analizuojant bedarbių tyrimo rezultatus, išryškėjo, kad pagrindinė neįsidarbinimo priežastis, kurią nurodė respondentai, jog neranda darbo pagal įgytą kvalifikaciją (šią priežastį nurodė net 54,7 proc. visų apklaustųjų). Tokie tyrimo duomenys parodo, kad šalies darbo rinkoje yra kvalifikuotų specialistų perteklius, todėl galima teigti, kad švietimo įstaigos rengdamos specialistus, turi orientuoti į kintančius rinkos poreikius. Kita priežastis, kurią nurodė beveik tiek pat respondentų – darbdaviai nepasitiki jaunų žmonių sugebėjimais (51,4 proc.). Galima teigti, kad darbdaviai renkasi darbo patirtį bei didesnę darbo stažą turinčius asmenis. Tai dvi svarbiausios neįsidarbinimo priežastys. Gana daug – 46,4 proc. arba beveik kas antras nedirbantis jaunuolis manė, kad neranda darbo dėl nepakankamos darbo patirties. Toks reiškinys lemia didžiulės konkurencijos atsiradimą, kuomet darbdaviai turi galimybę rinktis. Net keturi iš dešimties respondentų nurodė, kad darbdaviai kelia papildomai didelius reikalavimus priimdami į darbą (39,1 proc.). Mažiau nei trečdalis (arba 26,3 proc.) apklaustųjų neįsidarbinimo priežastimi taip pat nurodė nepakankamą praktinį pasirengimą. Nepakankamą darbo užmokestį nurodė 22,9 proc.



respondentų. Tyrimas rodo, jog siūlomas žemas darbo užmokestis yra pakankamai svarbi jaunimo neįsidarbinimo priežastis. Tokį faktą galima greičiausiai paaiškinti sudėtinga ekonomine situacija bei dideliu darbo vietų stygiumi. Vos 8,4 proc. pripažino, kad nepakankamai aktyviai ieškojo darbo, kitos apklaustųjų nuomonės palyginti nereikšmingos. Remiantis pateiktais tyrimo rezultatais, galima teigti, kad nors ir būdami kvalifikuotais specialistais, jaunuoliai patiria konkurenciją darbo rinkoje siekdami joje išitvirtinti. Akivaizdu, kad esant darbo jėgos pertekliui darbo rinkoje, darbdaviai renkasi kvalifikuotus, turinčius didelę darbo patirtį bei papildomų gebėjimų darbuotojus, todėl jaunimui atsiranda sunkumų ieškant darbo.

Identifikavus pagrindines jaunuolių neįsidarbinimo priežastis, galima daryti prielaidą, kad šalies darbo rinkoje yra tam tikras kvalifikuotų specialistų perteklius, todėl įgiję vieną specialybę, jauni bedarbiai yra priversti pasinaudoti darbo biržų siūlomomis persikvalifikavimo programomis. Toks reiškinys pastebimas ir tarp apklausoje dalyvavusiųjų respondentų (žr. 23 pav.). Ši tendencija pastebima tarp respondentų, turinčių vidurinį, profesinį bei aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (atitinkamai: 18,6 proc., 22,9 proc., 25,7 proc.). Toks aukštas rodiklis tarp aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turinčių apklaustųjų leidžia daryti išvadą, kad šie respondentai siekia pakelti turimą kvalifikaciją.



23 pav. Respondentų, atsakiusių į klausimą, kas padėtų įsidarbinti pagal įgytą išsilavinimą, nuomonių diferenciacija (N=179)

Tarp aukštąjį išsilavinimą turinčių respondentų pastebima, kad siekiant integruotis į darbo rinką jokios pagalbos nereikia (atitinkamai: aukštasis universitetinis – 37 proc., aukštasis neuniversitetinis – 40,7 proc.). Galima numanyti, kad respondentai, įgiję aukštąjį išsilavinimą labiau pasitiki savo jėgomis bei gebėjimais ieškant darbo bei prisistatant darbdaviui. 26 proc. bendrosios imties respondentų arba kas ketvirtas apklausos dalyvis mano, kad lengviau ir greičiau susirastų darbą išmokus patraukliai save pristatyti darbdaviui. Pastebima tendencija, kad respondentai su aukštesniu neuniversitetiniu išsilavinimu mano, kad pakelta kvalifikacija arba persikvalifikavimas turėtų didesnes įsidarbinimo galimybes (šią priežastį nurodė 18 iš 70 respondentų).

Tyrimo respondentai buvo prašomi įvertinti praktinius įgūdžius bei teorines žinias, įgytas studijų procese ir taip pat asmeninius gebėjimus integruojantis į darbo rinką. Buvo pateiktas klausimas: „Ko labiausiai trūksta, pradėdamas profesinę veiklą?“ (12 lentelė).

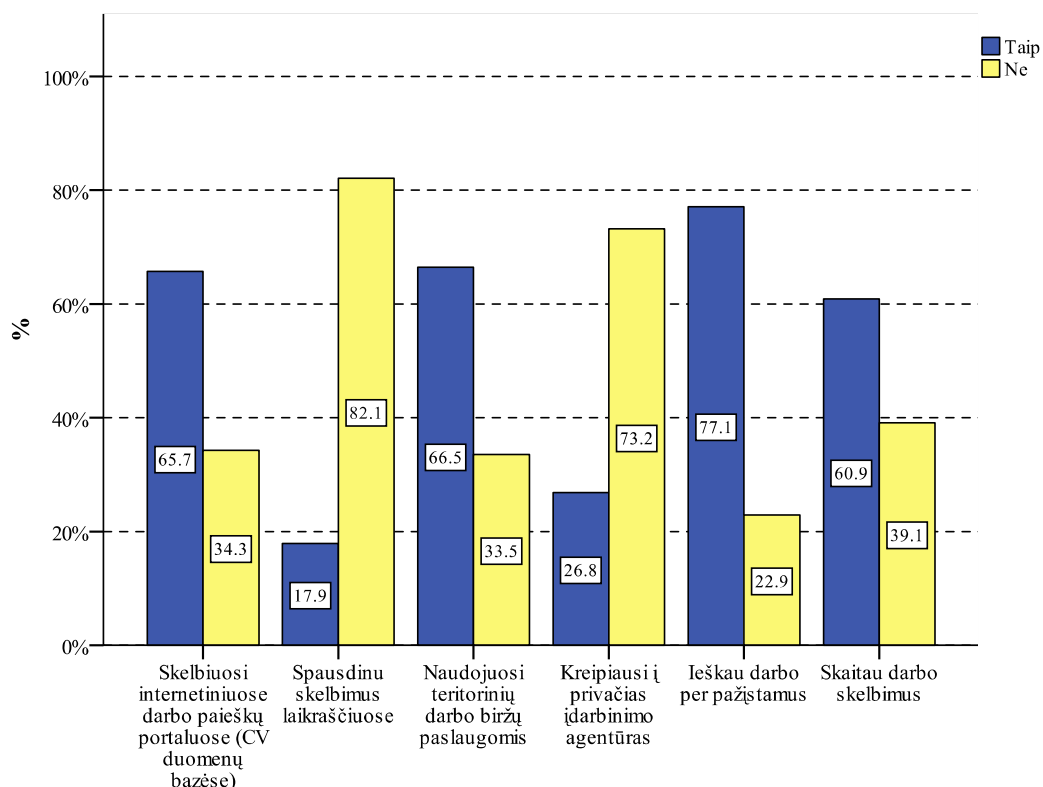
12 lentelė

**Ko labiausiai trūksta respondentams, pradėdamas profesinę veiklą? (N=179)**

|                 | Praktinio pasirengimo |             | Teorinių žinių |             | Asmeninių gebėjimų<br>(komunikabilumas,<br>sąžiningumas,<br>iniciatyvumas ir kt.) |             |
|-----------------|-----------------------|-------------|----------------|-------------|---|-------------|
|                 | Dažnis                | Proc.       | Dažnis         | Proc.       | Dažnis  | Proc.       |
| Labai trūksta   | 52                    | 29,1%       | 17             | 9,5%        | 8   | 4,5%        |
| Mažai trūksta   | 49                    | 27,4%       | 71             | 39,7%       | 42  | 23,6%       |
| Trūksta         | 38                    | 21,2%       | 36             | 20,1%       | 57  | 32,0%       |
| Netrūksta       | 40                    | 22,3%       | 55             | 30,7%       | 71  | 39,9%       |
| <b>Iš viso:</b> | <b>179</b>            | <b>100%</b> | <b>179</b>     | <b>100%</b> | <b>179</b>  | <b>100%</b> |

Dauguma respondentų mano, kad pradėdamas profesinę veiklą, labai arba mažai trūksta praktinio pasirengimo (šią priežastį nurodė 56,5 proc. bendrosios imties respondentų). 71 (39,7 proc.) apklausoje dalyvavęs respondentas nurodė, kad teorinių žinių mažai trūksta, norint pradėti praktinę veiklą. Galima patvirtinti, kad teorinių žinių respondentams pakanka ir tai nėra kliūtis integruotis į darbo rinką. 39,9 proc. apklaustųjų pažymėjo, jog asmeninių gebėjimų jiems užtenka, kad galėtų sėkmingai įsilieti į dirbančiųjų gretas.

Net 97,2 proc. apklaustųjų nurodė, kad darbo ieškojo savarankiškai. Pagrindiniai darbo paieškos būdai respondentų tarpe (žr. 24 pav.): kreipimasis į darbo biržą, darbo paieška per pažįstamus, skelbimasis internetiniuose darbo paieškų portaluose bei darbo skelbimų skaitymas.

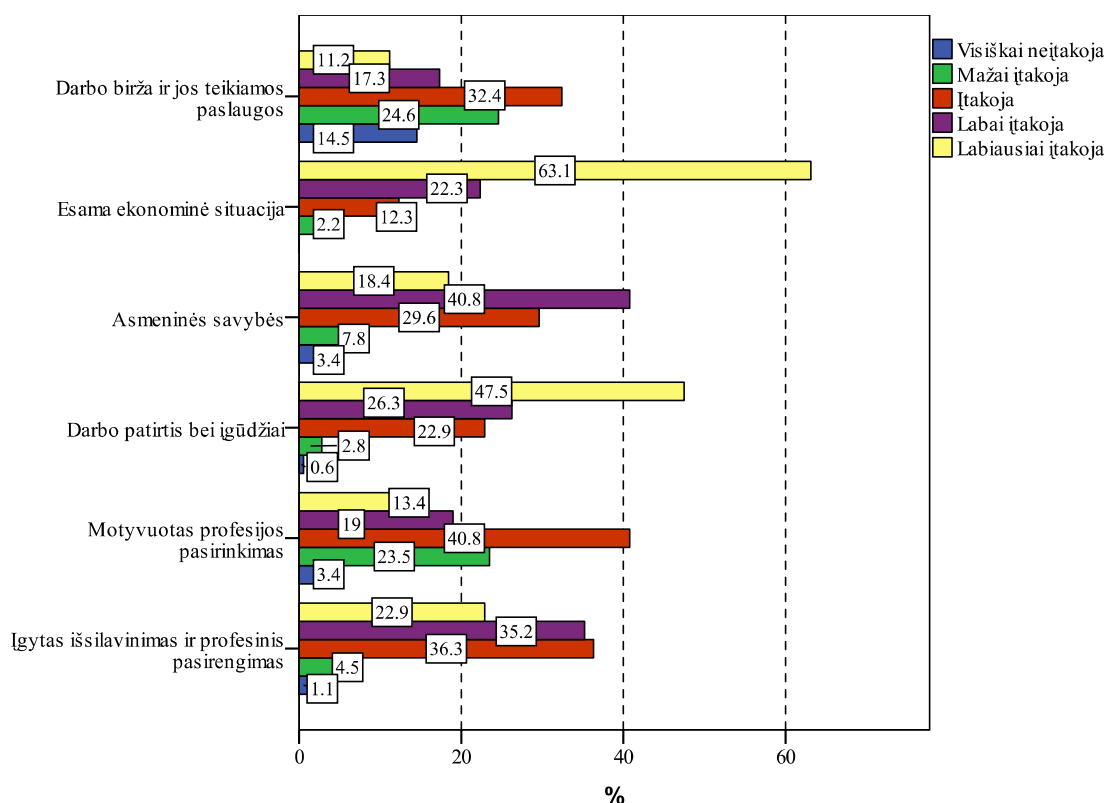


**24 pav.** Respondentų nuomonių apie darbo paieškos būdus pasiskirstymas (N=179)

24 paveikslas rodo, kad 77,1 proc. jaunimo pagalbai darbo paieškoje pasitelkia kitus asmenis, t. y. ieškojo darbo per pažįstamus. 66,5 proc. respondentų buvo svarbi darbo biržos kvalifikuotų specialistų pagalba bei informacija, skelbiama darbo biržos interneto svetainėje. Net 82,1 proc. bendrosios imties respondentų nurodė, kad nespausdina skelbimų laikraščiuose, o 8,9 proc. punkto mažiau pasitikėjo privačių darbo biržų teikiamomis paslaugomis.

Kaip vieną iš svarbiausių veiksnių, kuris padėtų greičiau integruotis į šalies darbo rinką, respondentai nurodė galimybę pakelti turimą kvalifikaciją ar persikvalifikuoti (40 proc. bendrosios imties respondentų) (žr. 11 priedą). Pasitvirtino darbo autoriaus iškelta hipotezė, kad švietimo įstaigos rengdamos specialistus, turi orientuotis į darbo rinkos paklausą, tokiu būdu mažindama (poreikiui esant – didindama) tam tikrų specialistų skaičių.

Apklausa parodė, kad didžioji dalis respondentų (63,1 proc.) mano, kad labiausiai jų integravimąsi į šalies darbo rinką įtakoja esami šalies ekonominės padėties veiksniai (žr. 25 pav.). Ekonominė šalies padėtis vaidina svarų vaidmenį jaunimo integracijos į darbo rinką procese. Kitas veiksnys, kuris taip pat buvo įvardijamas – darbo patirtis bei įgūdžiai (47,5 proc.).



25 pav. Respondentų nuomonių diagnostika apie veiksnius, įtakančius jaunimo įsidarbinimą (N=179)

Taip pat pabrėžtina, kad asmeninės savybės (40,8 proc.) bei įgytas išsilavinimas ir profesinis pasirengimas (35,2 proc.) buvo paminėti, kaip veiksniai, labai įtakojančios jaunimo integraciją į darbo rinką.

Tyrimo metu buvo svarbu identifikuoti savybes, kurios jaunimui aktualiausios renkantis darbą (žr. 13 lentelę).

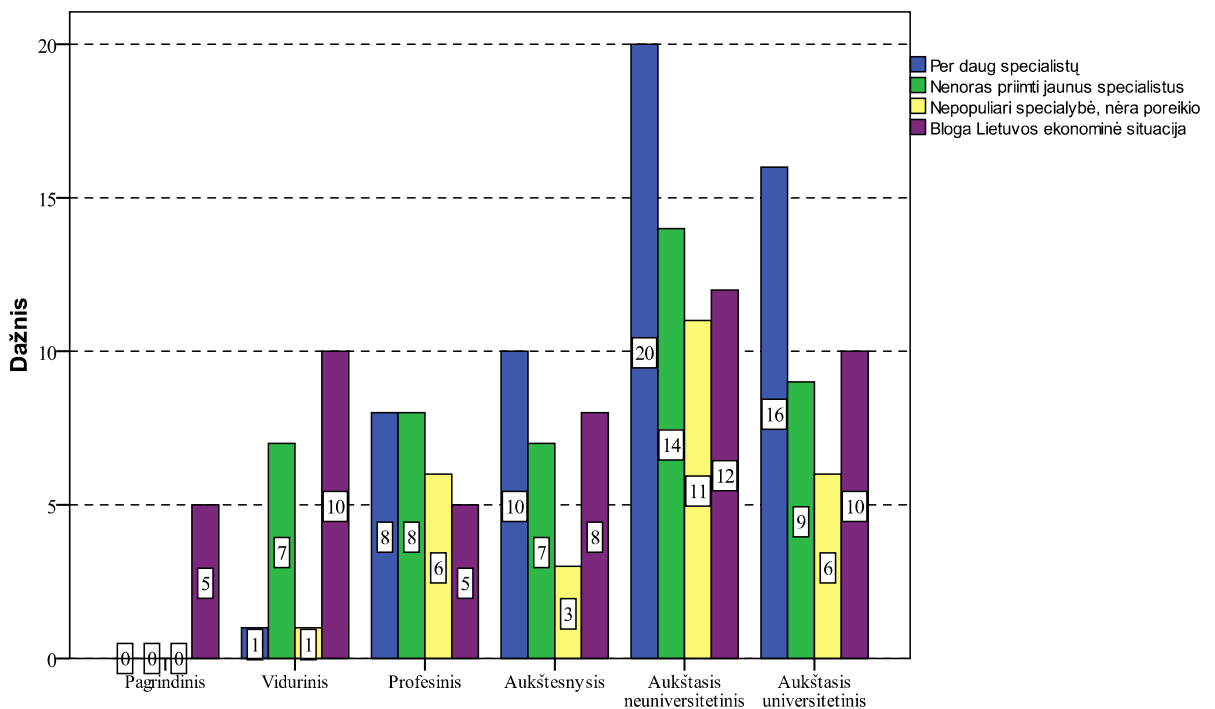
13 lentelė

Respondentų nuomonių raiška, kas svarbiausia renkantis darbą? (N=179)

|                   | Darbas, kuris atitiktų kvalifikaciją |             | Darbas, kuris suteiktų galimybę tobulėti |             | Darbas, kur dėka savo pasiekimų galėtų kilti karjere |             | Darbo, kur būtų geros sąlygos bendravimui |             | Svarbiausia įsidarbinti / dirbti |             | Darbo užmokestis |             | Gyvenamoji vieta |             |
|-------------------|--------------------------------------|-------------|--|-------------|--|-------------|---|-------------|----------------------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|-------------|
|                   | Dažnis                               | Proc.       | Dažnis                                   | Proc.       | Dažnis   | Proc.       | Dažnis                                    | Proc.       | Dažnis                           | Proc.       | Dažnis           | Proc.       | Dažnis           | Proc.       |
| Visiškai nesvarbu | 11                                   | 6,1%        | 9  | 5,0%        | 9  | 5,0%        | 16  | 8,9%        | 2                                | 1,1%        | 1                | 0,6%        | 24               | 13,5%       |
| Nesvarbu          | 48                                   | 26,8%       | 53                                       | 29,6%       | 54   | 30,2%       | 63  | 35,2%       | 11                               | 6,1%        | 13               | 7,3%        | 71               | 39,9%       |
| Svarbu            | 95                                   | 53,1%       | 102                                      | 57,0%       | 89   | 49,7%       | 88  | 49,2%       | 29                               | 16,2%       | 100              | 55,9%       | 65               | 36,5%       |
| Svarbiausia       | 25                                   | 14,0%       | 15                                       | 8,4%        | 27   | 15,1%       | 12  | 6,7%        | 137                              | 76,5%       | 65               | 36,3%       | 18               | 10,1%       |
| <b>Iš viso:</b>   | <b>179</b>                           | <b>100%</b> | <b>179</b>                               | <b>100%</b> | <b>179</b>   | <b>100%</b> | <b>179</b>                                | <b>100%</b> | <b>179</b>                       | <b>100%</b> | <b>179</b>       | <b>100%</b> | <b>179</b>       | <b>100%</b> |

Renkantis darbą jaunimui svarbiausia įsidarbinti / dirbti (76,5 proc. bendrosios imties respondentų). Kaip svarbias priežastis renkantis darbą respondentai nurodė: darbas, kuris atitiktų kvalifikaciją (53,1 proc.), darbas, kuris teiktų galimybę tobulėti (57 proc.), darbas, kur dėka savo pasiekimų galėtų kilti karjeroje (49,7 proc.), darbas, kur būtų geros sąlygos bendravimui (49,2 proc.). Taip pat vienas iš svarbių argumentų renkantis darbą – darbo užmokestis – kaip svarbią, šią priežastį nurodė net 55,9 proc. (kaip svarbiausia – 36,3 proc.). Šie duomenys parodo, kad šių dienų jaunimui yra svarbios darbo teikiamos perspektyvos bei galimybės save visapusiškai realizuoti. Maždaug kas antras apklausoje dalyvavęs respondentas (53,4 proc.) nurodė, kad jam visiškai nesvarbu arba nesvarbu gyvenamoji vieta ir jis yra pasirengęs ją keisti, jei tik tai padės įsidarbinti.

Analizuojant jaunimo integraciją į šalies darbo rinką vieną svarbiausiu aspektu galime įvardinti šalies ekonominę situaciją. Didesnioji dalis respondentų negali įvardinti įgytos specialybės atitikimą rinkos poreikiams (53,6 proc.). Sparčiai kintant darbo rinkai, keičiasi ir specialistų paklausos rodiklis (žr. 26 pav.).

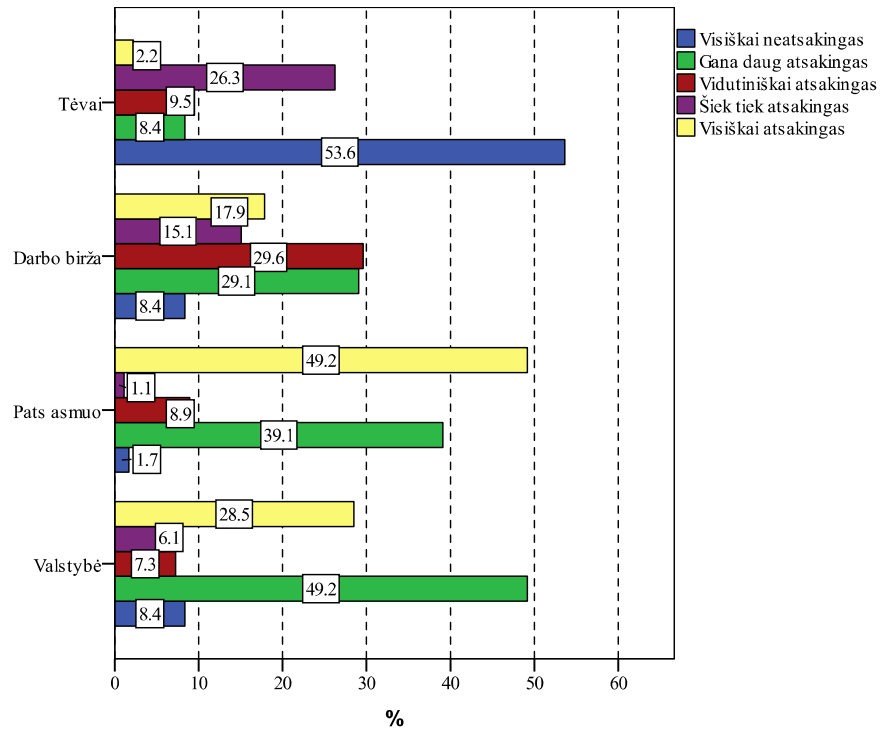


**26 pav.** Respondentų nuomonių raiška, dėl įgytos specialybės neatitikimo darbo rinkos poreikiams (N=179)

Analizuojant duomenis pagal išsilavinimą, pastebima tendencija, kad įgyta specialybė neatitinka rinkos poreikių, nes per daug specialistų (šią priežastį įvardijo aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai – atitinkamai: aukštasis neuniversitetinis – 20, aukštasis universitetinis – 16 bendrosios imties respondentų). Galima daryti prielaidą, kad aukštosios mokyklos, ruošdamos atitinkamas krypties specialistus turi orientuotis į darbo rinkos poreikius. Tokiu būdu jaunimas, baigęs studijas lengviau galėtų integruotis į šalies darbo rinką ir išvengtų didelės tarpusavio

konkurencijos darbinantis. Apklausoje dalyvavę nekvalifikuoti respondentai, t.y. asmenys turintys pagrindinį, vidurinį, profesinį išsilavinimą kaip svarbiausią priežastį įvardijo blogą Lietuvos ekonominę situaciją (11,1 proc. bendrosios imties).

Buvo tikslinga identifikuoti respondentų nuomonę, kas labiausiai atsakingi už sėkmingą jaunimo integraciją į šalies darbo rinką (žr. 27 pav.).

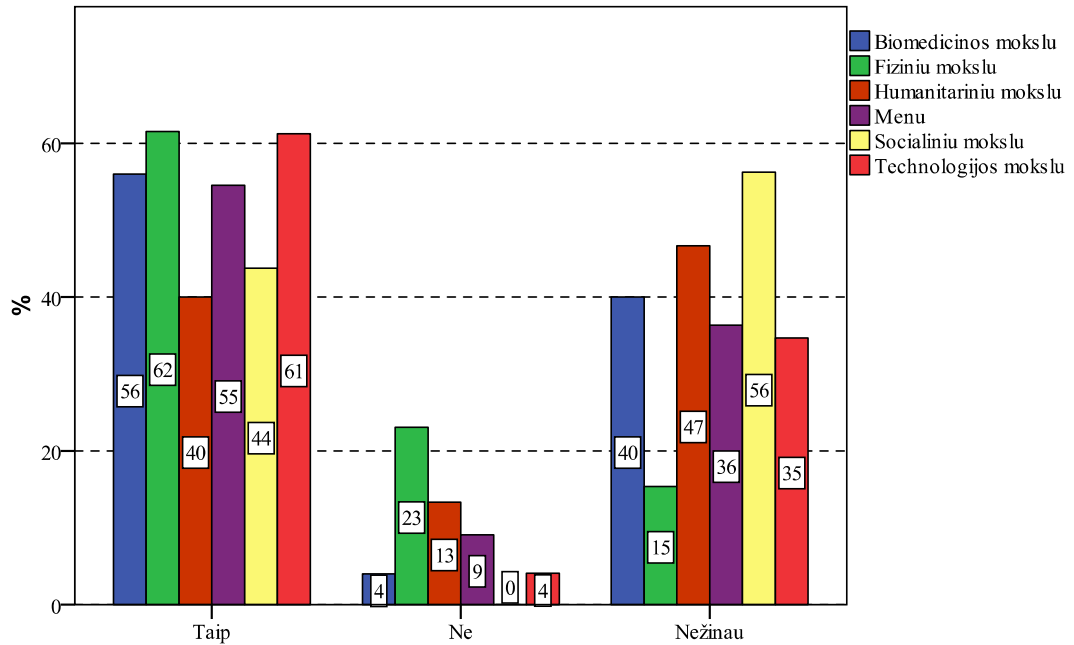


27 pav. Atsakomybės už jaunimo įsidarbinimą vertinimas (respondentų nuomonė N=179)

Tyrimo metu identifikuota, kad didžioji dalis respondentų nurodo, jog už jų įsidarbinimą visiškai atsakingi jie patys (49,2 proc.). Kaip vieną iš atsakingų subjektų, apklausos dalyviai įvardijo valstybę, net 49,2 proc. nurodė kad ji gana daug atsakinga už jaunimo sėkmingą integraciją į šalies darbo rinką ir 28,5 proc. mano, kad valstybė yra visiškai atsakinga. Valstybė, siekdama mažinti jaunimo nedarbą, įgyvendina įvairias užimtumo rėmimo programas (plačiau žr. 1.2.2. skyrių).

Viena skaudžiausių problemų Lietuvoje yra jaunų žmonių emigracija, kurios pagrindinė priežastis – nedarbas, su kuriuo yra siejami ir kiti socialiniai veiksniai tokie kaip, didesnis atlyginimas, geresnės užimtumo garantijos bei didesnės karjeros galimybės. Išryškėjusi emigracijos problema atsispindi ir atlikto tyrimo metu (žr. 28 pav.). Buvo tikslinga išsiaiškinti apie jaunų žmonių ketinimus emigruoti į kitas šalis. Net 57,5 proc. bendrosios imties respondentų yra tvirtai apsisprendę pasitaikius progai emigruoti, jei artimiausiu metu jiems nepavyks integruotis į šalies darbo rinką. Tokių gautų rezultatų potekstėje galime išvėlyti tai, kad išryškėja poreikis ne tiek emigruoti apskritai, kiek noras užsidirbti pragyvenimui, nes šalies darbo rinkoje jiems sunku

įsitvirtinti. Tačiau kita dalis apklaustųjų (36,3 proc. bendrosios imties respondentų) dar nėra tvirtai apsisprendę apie emigraciją iš Lietuvos. Ir vos 11 respondentų (6,3 proc.) nurodė, kad neketina ieškoti darbo kitoje šalyje ir toliau bandys integruotis į Lietuvos darbo rinką.



**28 pav.** Respondentų nuomonių raiška dėl ketinimų emigruoti (N=179)

28 paveiksle matyti, kad šalies darbo rinkoje itin sunku integruotis fizinių, technologijos, biomedicinos bei menų mokslų absolventams, atitinkamai: 62 proc., 61 proc., 56 proc. ir 55 proc. Šių studijų sričių respondentai nurodė, kad yra pasiryžę emigruoti.

## IŠVADOS

- Išanalizavus įvairių autorių skirtingas darbo rinkos sąvokos interpretacijas, darbo rinką galima apibūdinti taip: tai vieta arba procedūra, kurioje sąveikauja darbdavys ir darbo ieškantis asmuo, norėdami sutarti dėl pačios darbo veiklos sąlygų, laiko, darbo užmokesčio, socialinių išmokų bei garantijų.
- Išnagrinėjus Lietuvos darbo rinkos struktūrą, galima išskirti tris pagrindines institucijas, kurių veikla susijusi su darbo rinkos valdymu: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos darbo birža, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
- Užimtumo lygis ir nedarbas yra aktuali problema Lietuvoje. Lietuvos Statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenys parodo, kad jaunimo nedarbo mastai šalyje auga, tokiu būdu gausiai didindami jauno amžiaus bedarbių gretas. Ši tendencija ypač išryškėjo ekonominės krizės metu (2008–2009 m.).
- Apibendrinant galima teigti, jog atliktas tyrimas leido apibūdinti jauno bedarbio socialinį–demografinį portretą. Tyrimo rezultatai parodė, jog tipiškas jaunas bedarbis – tai 20–25 metų amžiaus jaunuolis, turintis gana aukštą išsilavinimo lygį, gyvenantis mieste bei nesukūrus šeimos, kuris bando įsitvirtinti darbo rinkoje.
- Atlikto tyrimo duomenys parodė, kad jaunimo sėkmingą įsidarbinimą iš esmės sąlygoja esama ekonominė situacija šalies darbo rinkoje (darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykis, valstybės vykdoma darbo rinkos politika ir kt.) ir siekiančio įsidarbinti asmens įgyta profesinė kvalifikacija.
- Atliktas jaunimo integracijos į darbo rinką tyrimas parodė, kad nedarbo mastai šalyje sparčiai didėja, o jų kontrolei skiriamas per mažas dėmesys ir tai žymi jaunų bedarbių didėjimo tendencijas. Respondentų apklausos tyrimas padėjo atskleisti sėkmingos integracijos problemas, darbdavių elgsenos neigiamus aspektus, kurių neatskleidžia statistiniai – ekonominiai rodikliai.
- Sėkmingą jaunimo integraciją į šalies darbo rinką lemia bendrieji ir profesiniai gebėjimai. Respondentai išskiria šias pagrindines sąlygas, kurios padėtų greičiau įsidarbinti: pakelti jau turimą kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, skirti daugiau dėmesio kompetencijų bei asmeninių gebėjimų ugdymui, įgytos profesijos paklausa darbo rinkoje.
- Jaunų asmenų (18–25) apklausa tyrimo autoriui leido išryškinti pagrindines kliūtis, dėl kurių jiems sunku integruotis į šalies darbo rinką. Vertinant tyrime išskirtas pagrindines respondentų neįsidarbinimo priežastis, svarbiausi veiksniai yra šie – nepakankama respondentų darbo patirtis, darbdavių nepasitikėjimais jaunų žmonių sugebėjimais, įgytos kvalifikacijos neatitikimas darbo rinkos poreikiams.



Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

- Tyrimo rezultatai patvirtino darbo autoriaus iškeltą hipotezę, kad didėjantis jaunimo nedarbas yra labai priklausomas nuo šalyje vykstančių ekonominių procesų, todėl vyriausybės vykdoma politika ir priimami sprendimai turi būti nukreipti į jaunimo nedarbo mažinimą ir pagalbą integruojantis į šalies darbo rinką. Taip pat Lietuvos švietimo įstaigos turi orientuotis į darbo rinkoje vykstančius procesus, tokiu būdu turėtų būti ruošiami reikiamos kvalifikacijos specialistai.

## REKOMENDACIJOS

### **Tyrimo rezultatai leidžia teikti sekančias rekomendacijas:**

- Jaunimo nedarbo prevencijoje turi būti vykdomas glaudesnis ryšys tarp švietimo įstaigų rengiamų specialistų poreikio ir darbo rinkos paklausos. Galima teigti, kad profesinio mokymo plėtimas padėtų jaunimui, turinčiam žemą išsilavinimo lygį, lengviau įsitvirtinti darbo rinkoje. Kvalifikuoto ir neturinčio darbo patirties jaunimo padėtį rinkoje galima pagerinti koreguojant švietimo įstaigose priimamų asmenų skaičiaus struktūrą pagal studijų programas. Taip būtų koreguojama profesinė struktūra esamos darbo rinkos poreikiams.
- Siekiant didinti darbo rinkos lankstumą, reikia vystyti aktyvias darbo rinkos politikos priemones (darbo rinkos profesinis mokymas, užimtumo rėmimas), kurios padėtų jaunimui lengviau integruotis į konkurencingą darbo rinką. Tačiau jaunimo integracijos į šalies darbo rinką problemos turi būti sprendžiamos įtraukiant visas institucijas, kurios yra suinteresuotos šios problemos mažinimu. Turėtų būti skatinama socialinė adaptacija, profesinis orientavimas bei persikvalifikavimo galimybės.
- Sparti jaunų bedarbių emigracija bei visuomenės senėjimo problema kelia susirūpinimą Lietuvos vyriausybei, nes didėjant migracijai, mažėja darbingo amžiaus žmonių. Tokiu būdu, siekiant pagerinti situaciją darbo rinkoje, reikia pasitelkti aktyvias socialines, teisines ir politines priemones, kurios padėtų užtikrinti saugų bei materialine gerove aprūpintą gyvenimą Lietuvoje.

## LITERATŪRA

1. Aiškinamasis kvalifikacijų sistemos terminų žodynas. (2008). Vilnius.
2. Auer, P., Cazes, S. (2003). *Employment stability in a nage of flexibility*. [žiūrėta 2010-04-09]. Prieiga per internetą: <[http://bravo.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09\\_15\\_engl.pdf](http://bravo.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_15_engl.pdf)>.
3. Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
4. Bell, D., Blanchflower, D. G. (2009). *Youth Unemployment*. [žiūrėta 2011-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/Youth%209-1.pdf>>.
5. Berger, P. L. (1995). *Sociologija: humanistinis požiūris*. Kaunas. p. 195.
6. Beržinskienė, D., Rudytė, D. (2008). *Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinamiųjų pokyčių lyginamoji analizė*. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 3(12). p. 39–47.
7. Bitinas, B. (2000). *Ugdymo filosofija*. Vilnius.
8. Česnyienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius. p. 6.
9. Damidavičius, M., Pocius, A. (1998). *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius.
10. *Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas*. (2009). [žiūrėta 2010-04-09]. Prieiga per internetą: <[http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/pages\\_list/?id=1574](http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/pages_list/?id=1574)>.
11. *Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams*. [žiūrėta 2010-03-18]. Prieiga per internetą <[http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize\\_studija%2020080114%20redaguotaUkMin.doc](http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize_studija%2020080114%20redaguotaUkMin.doc)>.
12. Daugėla, V., Kazlauskas, A. (2000). *Darbo rinkos kitimo tendencijos*. *Darbo biržos naujienos*. Nr. 7. p. 4.
13. Denisovas, V. (2000). *Modeliavimas dalykų dėstyme*. *Informatika*. Nr. 2(36). Vilnius. p. 5–35.
14. Europos Sąjungos Tarybos Rezoliucija *Dėl Europos bendradarbiavimo jaunimo reikalų srityje atnaujintos sistemos (2010–2018 m.)*. (2009). [žiūrėta 2011-02-07]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:311:0001:0001:LT:PDF>>.
15. *Dėl valstybinės jaunimo politikos koncepcijos*. Lietuvos respublikos Seimo nutarimas I-1413 / 1996-06-27 // Valstybės žinios. – ISSN 1392-4559. – 1996, Nr. 65-1537.
16. *Europe 2020. Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States*. [žiūrėta 2011-04-29]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>>.

17. Freyssenet, M. (1999). *The Emergence, Centrality and End of Work*. [žiūrėta 2011-04-09]. Prieiga per internetą: <<http://copenhagenfreeuniversity.dk/mirror/Freyssenet.pdf>>.
18. *Global Employment trends*. (2009). [žiūrėta 2011-01-29]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_101461.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101461.pdf)>.
19. Gruževskis, B. (2001). *Darbas ir žmogaus socialinė raida*. Darbo biržos naujienos. Nr. 8 (44), p. 17.
20. Gruževskis, B. (2002). *Žmogaus socialinė raida: užimtumas*. Vilnius.
21. Gruževskis, B., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2003). *Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 6. p. 174–189.
22. Gruževskis, B., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Česnuitytė V. (2007). *Asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, integracijos į Lietuvos darbo rinką problemos*. Socialinis darbas. Nr. 6(2).
23. *Jaunimo nedarbo dinamika, tendencijos ir prognozės Lietuvoje* (2001). [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/UserDispForm.aspx?ID=2424>>.
24. *Jaunimo politikos naujienos*. (2011). [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1739512703#principai>>.
25. *Jaunimo reikalų siūlymai dėl jaunimo nedarbo mažinimo*. (2009). [žiūrėta 2011-02-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.lijot.lt/Files/Documents/633988296841222844.pdf>>.
26. *Jaunimo skaičius Lietuvoje (statistiniai duomenys)*. (2008–2010). [žiūrėta 2011-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.jrd.lt/index.php?-1073338801>>.
27. Junevičius, A. (1999). *Europos Sąjunga: istoriniai, politiniai, teisiniai aspektai*. Kaunas.
28. Kabaila, A. (1993). *Lietuvoje yra dvi darbo rinkos: oficiali ir neoficiali*. Lietuvos ūkis. Nr. 12, 1993. p. 31.
29. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas, p. 179.
30. *Laisvos ir užimtios darbo vietos, laisvų darbo vietų lygis Lietuvoje*. (2005–2010). [žiūrėta 2011-04-10]. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3040202&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=2368&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>>>.
31. Laužackas, R. (1995). *Darbo rinka ir profesinis rengimas kaip jos valdymo veiksnys*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Kaunas. p. 77–85.
32. Leonavičienė, T. (2006). *SPSS programų paketo taikymas statistiniuose tyimuose*. Vilnius.

33. Lietuvos Respublikos *Jaunimo politikos pagrindų įstatymas*. (2003). [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=223790](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=223790)>.
34. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas *Dėl Valstybės ilgalaikė raidos strategijos*. (2002). [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=193888](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888)>.
35. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas *Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo*. (2003). [žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <[http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/isakymai/03-11-19-ISAK-1635-A1-180.htm](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/03-11-19-ISAK-1635-A1-180.htm)>.
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *Ilgalaikė Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtotės iki 2015 metų strategija*. (2001). [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <[http://www.ukmin.lt/lt/strategija/ilgalaike\\_ukio.php](http://www.ukmin.lt/lt/strategija/ilgalaike_ukio.php)>.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *Dėl nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos patvirtinimo*. (2010). [žiūrėta 2011-04-02]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=387971&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=387971&p_query=&p_tr2=>)>.
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos*. (2005). [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php>>.
39. *Lietuvos Respublikos užimtumo ir nedarbo pagrindiniai rodikliai*. (2001–2009). [žiūrėta 2011-04-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-630853757>>.
40. Lietuvos Respublikos *Užimtumo rėmimo įstatymas*. (2009). [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=387493](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=387493)>.
41. Lietuvos Respublikos *Užimtumo rėmimo įstatymo pataisa*. (2010). [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5\\_show?p\\_r=6666&p\\_k=1&p\\_d=99713](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=6666&p_k=1&p_d=99713)>.
42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas *Dėl vaikų ir jaunimo socializacijos programos patvirtinimo*. (2004). [žiūrėta 2011-03-29]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=227612&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=227612&p_query=&p_tr2=>)>.
43. Maculevičius, J., Tiažkijus, V. (1997). *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius. p. 5.
44. Markauskienė, A., Nikitina, S. (2002). *Gyventojų nedarbo ir užimtumo dinamika ir užimtumo perspektyvos*. Ekonomika ir vadyba. Kaunas. p. 51–52.
45. Martinkus, B. (1998). *Darbo išteklių ir jų naudojimas*. Kaunas: Technologija. p. 131.
46. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija.

Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

47. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2007). *Darbo rinkos rodiklių pokyčių identifikavimas*. Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai. Kaunas.
48. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija. p. 14.
49. Medeiros, J. (2006). *Labour Market Policy Seminar*. [žiūrėta 2011-03-20]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-RA-07-004/EN/KS-RA-07-004-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-004/EN/KS-RA-07-004-EN.PDF)>.
50. Merkys, G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Šiauliai.
51. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas*. (2001). [žiūrėta 2001-03-25]. Prieiga per internetą: <[http://www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas\\_2001.doc](http://www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc)>.
52. Navickas, V. (2009). *Europos sąjungos rinkų ypatumai*. Kaunas: Technologija.
53. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Česnuitytė, V. (2009). *Socialiai pažeidžiamos grupės darbo rinkoje: samprata, vertinimas, integracija*. Vilnius.
54. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2010). *Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda*. Filosofija. Sociologija. T. 21. Nr. 2.
55. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2008). *Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įveikiančių rodiklių metodinės skaičiavimo priemonės*. [žiūrėta 2011-04-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.leidykla.vu.lt/fileadmin/Ekonomika/82/147-163.pdf>>.
56. Palumickaitė, J., Matuzevičiūtė, K. (2004). *Darbo rinkos priemonių ekonominio efektyvumo įvertinimas Šiaulių apskrityje*. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. E. Galvanausko mokslinė konferencija. Šiauliai. p. 176–177.
57. Paulavičius, K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius.
58. Pocius, A. (1998) *Lietuvos darbo rinkos struktūra ir neoficialus užimtumas*. Lietuvos darbo rinka. Nr. 1 (18), p. 118–122.
59. Pocius, A., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2001). *Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės*. Filosofija, sociologija. Nr. 4.
60. Pocius, A., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2005). *Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas*. [žiūrėta 2001-01-20]. Prieiga per internetą: <[http://www.ebiblioteka.lt/resursai/DB/LB/LB\\_pinigu\\_studijos/Pinigu\\_studijos\\_2005\\_02\\_02.pdf](http://www.ebiblioteka.lt/resursai/DB/LB/LB_pinigu_studijos/Pinigu_studijos_2005_02_02.pdf)>.
61. Pukelienė, V., Mačys, G. (1997). *Europos integracijos politiniai ir ekonominiai procesai*. Kaunas.
62. Rakauskienė, O. G. (2006). *Valstybės ekonominė politika*. Vilnius.

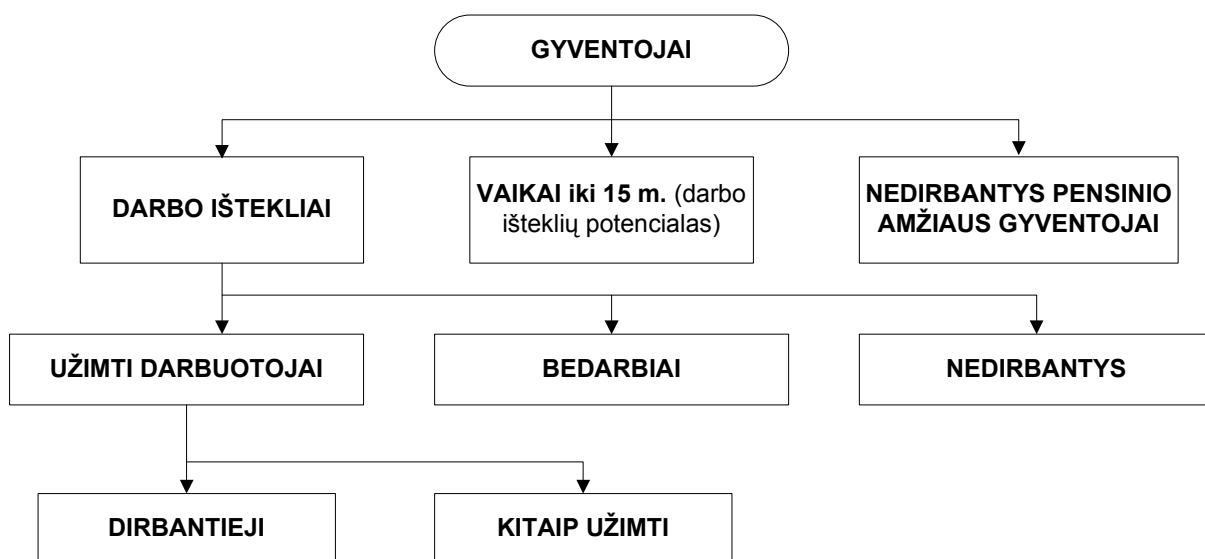
Tadas Urbietis. Lietuvos jaunimo integracija į šalies darbo rinką.

63. Rudzevičius, J., Guseva, N. (2006). *Interneto svetainių kokybės vertinimo ypatumai*. Ekonomika. T. 75. p. 59–71.
64. Sakalauskas, G. (2000). *Vaikų ir jaunimo neužimtumo ir nusikaltimų prevencija*. Vilnius. P. 165.
65. Schelten, A. (1991). *Eonfubrung in dir Berufspadagogik*. [žiūrėta 2011-03-25]. Prieiga per internetą: <<http://books.google.lt/books?id=KUu1kthhZXQC&lpq=PA280&dq=Schelten%20Einfubrung%20in%20die%20Beruf%20Padagogik%201991&pg=PP1#v=onepage&q&f=true>>.
66. Schultz, T.W. (1998). *Investavimas į žmones. Gyventojų kokybės ekonomika*. Vilnius.
67. *Statistikos departamento metraštis*. (2010). [žiūrėta 2011-03-29]. Prieiga per internetą: <[http://www.stat.gov.lt/uploads/metrastis/LSM\\_2010\\_Lt.pdf](http://www.stat.gov.lt/uploads/metrastis/LSM_2010_Lt.pdf)>.
68. Stoškuvienė, V. (2011). *Ateityje bedarbių mažės, bet trūks aukšto lygio specialistų*. Veidas. Nr. 20. p. 15.
69. *Strategijos „Europe 2020“ iniciatyvos*. [žiūrėta 2011-02-21]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=956&langId=lt>>.
70. Šileika, A., Andriušaitienė, D. (2007). *Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas*. Verslas: teorija ir praktika. Vilnius. T. 8. p. 19.
71. *Tarptautinių žodžių žodynas*. (2003). Vilnius. p. 324.
72. Tartilas, J. (2005). *Nedarbo problema. Jurisprudencija*. T. 74 (66).
73. *Teoriniai mokslinių tyrimų metodai ir principai*. [žiūrėta 2011-02-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.su.lt/filemanager/download/682/2.Teoriniai%20tyrimo%20metodai.pdf>>.
74. Todaro, M. P. (1994). *Economic development*. London.
75. *Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatai*. (2006). [žiūrėta 2011-04-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/LDB%20tri%C5%A1al%C4%97s%20komisijos%20nuostatai.doc>>.
76. Vainienė, R. (2005). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius.
77. Valackienė, A., Dėmenienė, A. (2006). *Žinių valdymas: profesijos pasirinkimo testavimo portalo parengimas*. Kokybės vadybos iššūkiai: vertė vartotojui ar nauda verslui. Kaunas.
78. *Valstybinės jaunimo reikalų tarybos atliktas Jaunimo situacijos tyrimas*. (2007). [žiūrėta 2011-03-05]. Prieiga per internetą: <[http://www.jrd.lt/go.php/lit/Jaunimo\\_situacijos\\_tyrimas/182](http://www.jrd.lt/go.php/lit/Jaunimo_situacijos_tyrimas/182)>.
79. Zuoza, R. (2000). *Jaunimo pilietinės iniciatyvos skatinimas Lietuvoje*. Pedagogika. Nr. 40. p. 28.

## **PRIEDAI**

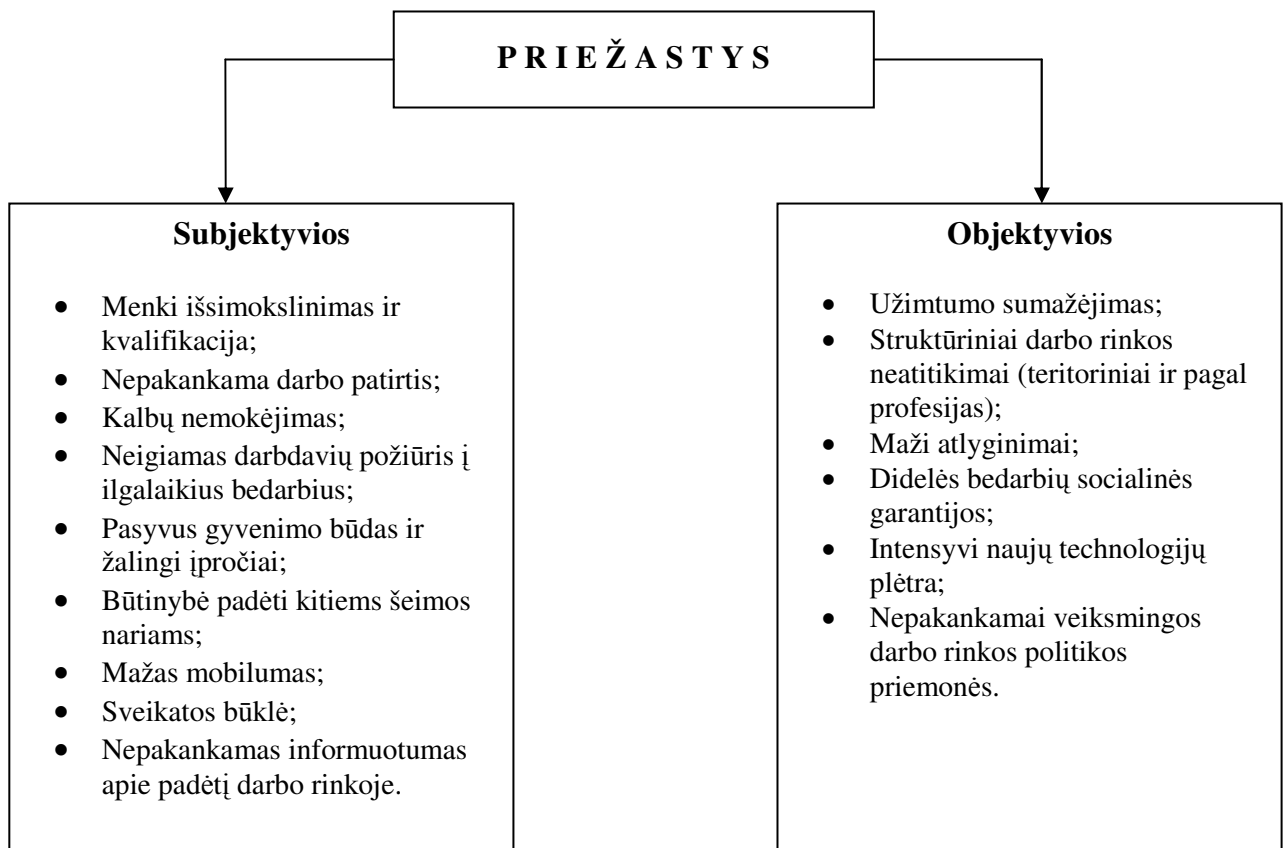


1 priedas. **Darbo išteklių formavimo schema**



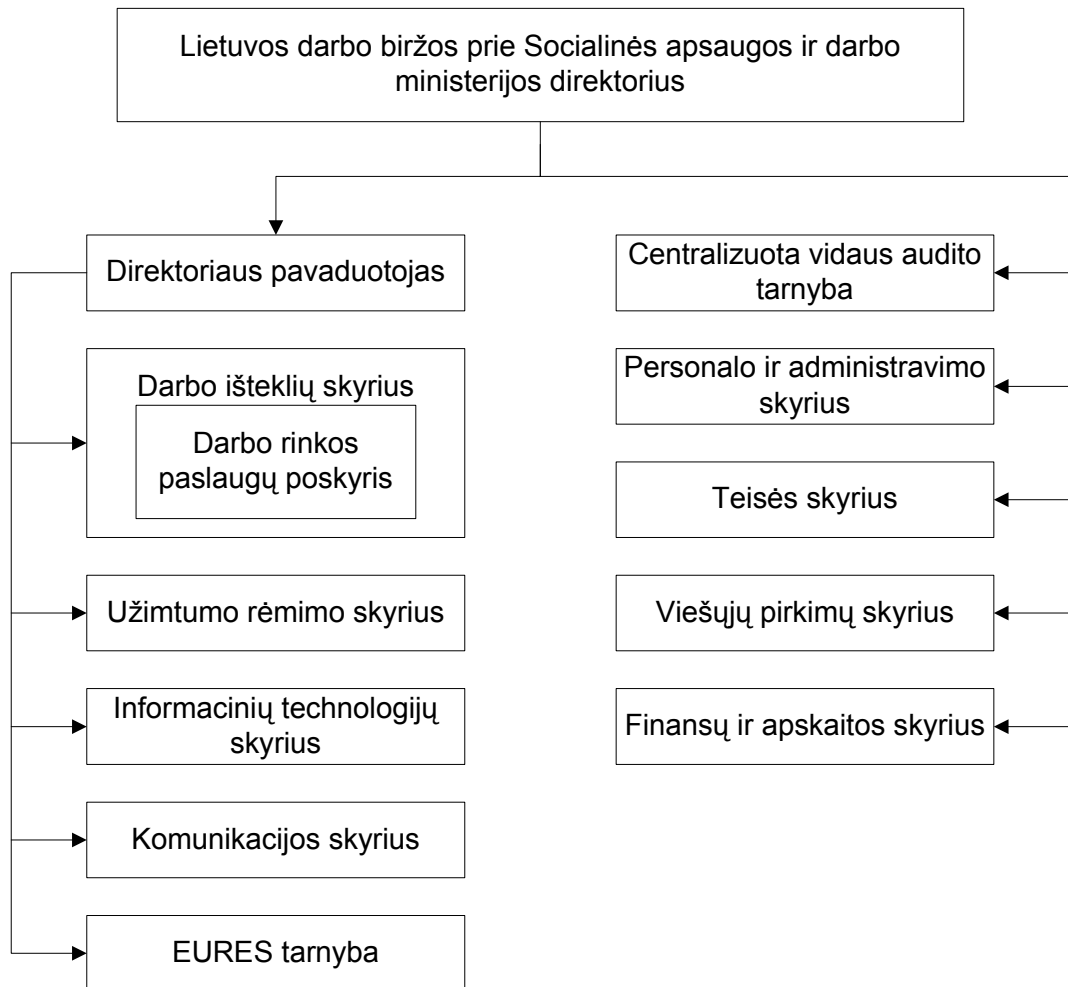
Šaltinis: Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A., (2006). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas.

2 priedas. **Ilgalaikio nedarbo priežastys**



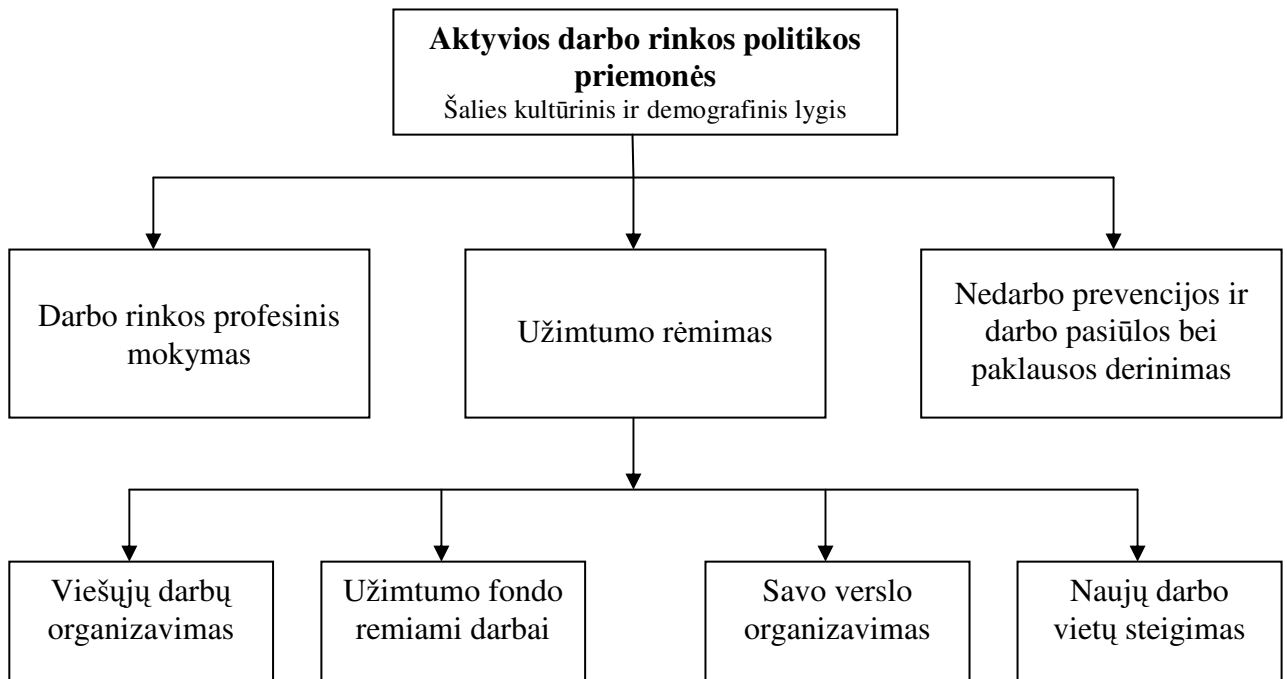
Šaltinis: Gruževskis, B. (2002). Žmogaus socialinė raida: užimtumas. Vilnius.

### 3 priedas. Lietuvos darbo biržos struktūra



Sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2010.

4 priedas. **Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių sistema**



Šaltinis: Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas.

5 priedas. Respondentų anketa

# Jaunimo integracija į šalies darbo rinką: situacijos analizė ir raidos tendencijos

---

**Mielas Respondente,**

kviečiame Jus dalyvauti apklausoje ir **pareikšti SAVO nuomonę** apie jaunimo integracijos į šalies darbo rinką galimybes bei esamas problemas.

Anketoje pateikti uždaro ir atviro tipo klausimai. Nuoširdūs atsakymai į juos padės tyrimo rengėjams išanalizuoti jaunimo integracijos į šalies darbo rinką esamą situaciją ir numatyti vyraujančias problemas.

Kiekvieno Jūsų nuomonė yra labai svarbi.

Apklausa yra **ANONIMINĖ**, nei vardo, nei pavardės rašyti nereikia. Apklausos metu gauti rezultatai niekur nebus viešai skelbiami.

---

Tyrimo organizatoriai  
Jums nuoširdžiai  
dėkoja už  
bendradarbiavimą



---

Darbas yra viena iš pagrindinių bei svarbiausių žmogaus vertybių, suteikia kiekvienam saviraiškos galimybę, padeda kurti materialinę gerovę ir didina saugumo jausmą.

*Iškilius klausimams, rašykite el. paštu [tadas.urbietis@gmail.com](mailto:tadas.urbietis@gmail.com)*

ATSAKYMŲ ŽYMĖJIMO PAVYZDYS:

|                                       |                                     |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Jums tinkantį atsakymą žymėkite taip: | <input checked="" type="checkbox"/> |
|---------------------------------------|-------------------------------------|

PRAŠOME ATSAKYTI Į KELETĄ KLAUSIMŲ APIE SAVE:

|          |         |                          |
|----------|---------|--------------------------|
| 1. Lytis | Vyras   | <input type="checkbox"/> |
|          | Moteris | <input type="checkbox"/> |

|           |  |
|-----------|--|
| 2. Amžius |  |
|-----------|--|

|                     |                        |                          |
|---------------------|------------------------|--------------------------|
| 3. Gyvenamoji vieta | Miestas                | <input type="checkbox"/> |
|                     | Miestelis / gyvenvietė | <input type="checkbox"/> |
|                     | Kaimas                 | <input type="checkbox"/> |

|                      |                      |                          |
|----------------------|----------------------|--------------------------|
| 4. Šeimyninė padėtis | Nevedęs / netekėjusi | <input type="checkbox"/> |
|                      | Vedęs / ištekėjusi   | <input type="checkbox"/> |

|                        |  |                          |
|------------------------|--|--------------------------|
| 5. Materialinė padėtis | Neturiu jokių pajamų                     | <input type="checkbox"/> |
|                        | Gaunu socialinę pašalpą                  | <input type="checkbox"/> |
|                        | Gaunu nedarbo socialinio draudimo išmoką | <input type="checkbox"/> |
|                        | Išlaiko tėvai                            | <input type="checkbox"/> |
|                        | Nenoriu atsakyti                         | <input type="checkbox"/> |

|                       |                             |                          |
|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 6. Jūsų išsilavinimas | Pagrindinis                 | <input type="checkbox"/> |
|                       | Vidurinis                   | <input type="checkbox"/> |
|                       | Profesinis                  | <input type="checkbox"/> |
|                       | Aukštesnysis                | <input type="checkbox"/> |
|                       | Aukštasis neuniversitetinis | <input type="checkbox"/> |
|                       | Aukštasis universitetinis   | <input type="checkbox"/> |

|   |                      |                          |
|---|----------------------|--------------------------|
| 7. Pažymėkite, kurią studijų sritį studijuojate / baigėte | Biomedicinos mokslų  | <input type="checkbox"/> |
|   | Fizinių mokslų       | <input type="checkbox"/> |
|   | Humanitarinių mokslų | <input type="checkbox"/> |
|   | Menų                 | <input type="checkbox"/> |
|   | Socialinių mokslų    | <input type="checkbox"/> |
|   | Technologijos mokslų | <input type="checkbox"/> |

|                 |                     |                          |
|-----------------|---------------------|--------------------------|
| 8. Darbo stažas | Neturiu             | <input type="checkbox"/> |
|                 | Iki metų            | <input type="checkbox"/> |
|                 | Nuo 1 iki 3 metų    | <input type="checkbox"/> |
|                 | Daugiau nei 3 metai | <input type="checkbox"/> |

SIEKDAMI IŠSIAIŠKINTI, DĖL KOKIŲ PRIEŽASČIŲ REGISTRAVOTĖS DARBO BIRŽOJE, PRAŠOME ATSAKYTI Į ŠIUOS KLAUSIMUS:

9. Jei buvote įsidarbinęs (-usi), ar dirbote pagal įgytą specialybę:

- Taip
- Ne

10. Ar esate registruotas (-a) darbo biržoje:

- Taip
- Ne (toliau atsakėsite į 13 klausimą)

11. Kiek laiko esate registruotas (-a) darbo biržoje:

- 0–6 mėn.
- 7–12 mėn.
- 13 mėn. ir daugiau

12. Dėl kokių priežasčių užsiregistravote darbo biržoje (pažymėkite kelis svarbiausius variantus):

- Noras susirasti laikiną / nuolatinį darbą
- Dėl galimybės gauti nedarbo draudimo išmoką
- Dėl pažymos socialinei pašalpai gauti
- Dėl nemokamo gydymo
- Noras įsigyti naują specialybę ar persikvalifikuoti
- Kita .....

NORIME SUŽINOTI, DĖL KOKIŲ PRIEŽASČIŲ NEGALITE ĮSIDARBINTI:

13. Kiek laiko neturite nuolatinio darbo:

- 0–6 mėn.
- 7–12 mėn.
- 13 ir daugiau mėn.

14. Jūsų nuomone, per kiek laiko tikėtės įsidarbinti:

- Daugiau nei per mėnesį
- Per 2–3 mėnesius

- Per pusę metų
- Iki metų
- Abejoju ar įsidarbinsiu
- Nežinau

**15. Jei po studijų neįsidarbinote, tai kuo užsiimate:**

- Dirbu atsitiktinius darbus pagal susitarimą
- Užsidirbu pragyvenimui kita veikla
- Neturiu jokio užsiėmimo
- Mokausi
- Kita .....

**16. Kokios, Jūsų nuomone, neįsidarbinimo priežastys (pažymėkite kelis svarbiausius variantus):**

- Nepakankamas praktinis pasirengimas
- Nepakankama darbo patirtis
- Netenkino darbo užmokestis
- Nerandu darbo pagal įgytą kvalifikaciją
- Dėl papildomai keliamų darbdavių reikalavimų (pvz: užsienio kalba, vairuotojo pažymėjimas, kompiuterinis raštingumas)
- Darbdaviai nepasitiki jaunų žmonių sugebėjimais
- Nežinau, kokio darbo norėčiau
- Nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas
- Kita .....

**17. Ko, Jūsų nuomone, reikėtų, kad galėtumėte greičiau įsidarbinti:**

- Trūksta gebėjimų prisistatyti darbdaviui
- Pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti
- Nepakankamas profesinių sugebėjimų įvertinimas, pasirenkant darbą
- Nereikia jokios pagalbos
- Kita .....

**18. Ko labiausiai trūksta, pradedant profesinę veiklą:**

| Variantai  | Labai trūksta         | Trūksta               | Mažai trūksta         | Netrūksta             |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Praktinio pasirengimo  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Teorinių žinių   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Asmeninių gebėjimų (komunikabilumas, sąžiningumas, iniciatyvumas ir kt.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kita .....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**19. Ar Jūsų įgyta specialybė ir kvalifikacija atitinka darbo rinkos poreikius:**

- Taip (toliau atsakinėti į 21 klausimą)
- Ne
- Nežinau

**20. Kokia neatitikimo darbo rinkos poreikiams priežastis:**

- Per daug specialistų
- Nenoras priimti jaunus specialistus
- Nepopuliari specialybė, nėra poreikio
- Bloga Lietuvos ekonominė situacija
- Kita .....

**SIEKDAMI IŠSIAIŠKINTI DARBO PAIEŠKOS BŪDUS BEI SVARBIAUSIAS SAVYBES RENKANTIS DARBĄ, PRAŠOME ATSAKYTI Į ŠIUOS KLAUSIMUS:**

**21. Ar ieškojote darbo savarankiškai:**

- Taip
- Ne

**22. Kokius darbo paieškos būdus naudojate (pažymėkite kelis svarbiausius variantus):**

- Skelbiusi internetiniuose darbo paieškų portaluose (CV duomenų bazėse)
- Spausdinu skelbimus laikraščiuose
- Naudojuosi teritorinių darbo biržų paslaugomis
- Kreipiausi į privačias įdarbinimo agentūras
- Ieškau darbo per pažįstamus
- Skaitau darbo skelbimus
- Kita .....

**23. Kas, Jūsų nuomone, lemtų spartesnį darbo susiradimą:**

- Asmeninė motyvacija
- Asmeninės savybės
- Įgytos profesijos paklausa darbo rinkoje
- Įgyta nauja profesija
- Kita .....

**24. Kas Jums svarbiausia renkantis darbą:**

| Variantai  | Visiškai nesvarbu     | Nesvarbu              | Svarbu                | Svarbiausia           |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Darbas, kuris atitiktų kvalifikaciją                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbas, kuris suteiktų galimybę tobulėti             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbas, kur dėka savo pasiekimų galėtų kilti karjere | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo, kur būtų geros sąlygos bendravimui            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Svarbiausia įsidarbinti / dirbti                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo užmokestis                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gyvenamoji vieta                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kita .....   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**25. Kas, Jūsų nuomone, labiausiai įtakoja jaunimo įsidarbinimą:**

| Priežastys   | Visiškai neįtakoja    | Mažai įtakoja         | Įtakoja               | Labai įtakoja         | Labiausiai įtakoja    |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Įgytas išsilavinimas ir profesinis pasirengimas                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Motyvuotas profesijos pasirinkimas   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo patirtis bei įgūdžiai  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Asmeninės savybės (komunikabilumas, atsakingumas, darbštumas, sąžiningumas ir kt.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Esama ekonominė situacija  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo birža ir jos teikiamos paslaugos   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kita   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**26. Kiek, Jūsų nuomone, už jaunimo įsidarbinimą atsakingi:**

| Variantai   | Visiškai neatsakingas | Šiek tiek atsakingas  | Vidutiniškai atsakingas | Gana daug atsakingas  | Visiškai atsakingas   |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Valstybė    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pats asmuo  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Darbo birža | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tėvai       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kita .....  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**27. Ar pakanka studijų metu įgyto profesinio pasirengimo siekiant sėkmingai įsidarbinti:**

- Pakanka
- Daugiau pakanka nei nepakanka
- Daugiau nepakanka nei pakanka
- Nepakanka
- Nežinau

**28. Jūsų nuomone, kas aktualiausia jaunimui renkantis darbą:**

| Variantai                 | Visai neaktualu       | Mažai aktualu         | Aktualu               | Labai aktualu         |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Alga                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Karjeros galimybės        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Įdomus / mėgstamas darbas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Įgyti patirties           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kita .....                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

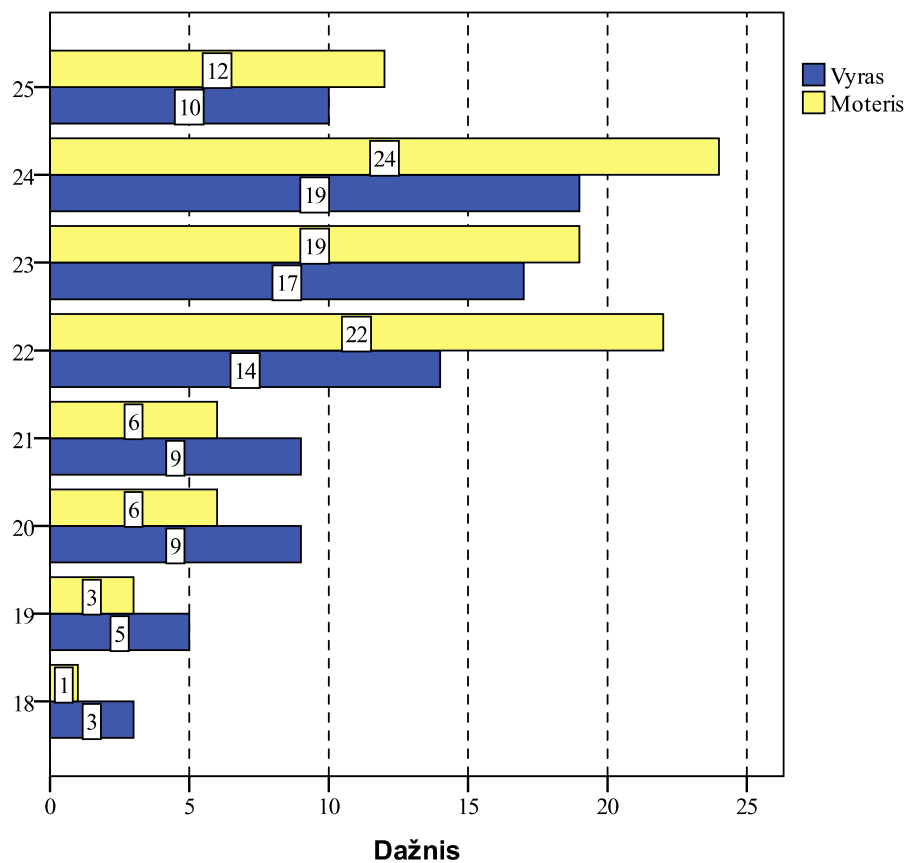
**29. Ar ketinate, nesuradęs (-usi) darbo, išvykti į užsienį:**

- Taip
- Ne
- Nežinau

**Dėkojame už atsakymus!**



6 priedas. Respondentų pasiskirstymas pagal amžius ir lytį (N=179)



Sudaryta autoriaus.

7 priedas. Respondentų nuomonių raiška apie neįsidarbinimo priežastis

|                | Nepakankamas praktinis pasirengimas |              | Nepakankama darbo patirtis |              | Netenkina darbo užmokestis |              | Nerandu darbo pagal įgytą kvalifikaciją |              | Dėl papildomai keliamų darbdavių reikalavimų |              | Darbdaviai nepasitiki jaunų žmonių sugebėjimais |              | Nežinau, kokio darbo norėčiau |              | Nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas |              |
|----------------|-------------------------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------------|--------------|---|--------------|--|--------------|---|--------------|-------------------------------|--------------|---------------------------------------|--------------|
|                | Dažnis                              | Proc.        | Dažnis                     | Proc.        | Dažnis                     | Proc.        | Dažnis                                  | Proc.        | Dažnis                                       | Proc.        | Dažnis  | Proc.        | Dažnis                        | Proc.        | Dažnis                                | Proc.        |
| Taip           | 47                                  | 26,3%        | 83                         | 46,4%        | 41                         | 22,9%        | 98                                      | 54,7%        | 70   | 39,1%        | 92  | 51,4%        | 11                            | 6,1%         | 15                                    | 8,4%         |
| Ne             | 132                                 | 73,7%        | 96                         | 53,6%        | 138                        | 77,1%        | 81                                      | 45,3%        | 109  | 60,9%        | 87  | 48,6%        | 168                           | 93,9%        | 164                                   | 91,6%        |
| <b>Iš viso</b> | <b>179</b>                          | <b>100 %</b> | <b>179</b>                 | <b>100 %</b> | <b>179</b>                 | <b>100 %</b> | <b>179</b>                              | <b>100 %</b> | <b>179</b>                                   | <b>100 %</b> | <b>179</b>                                      | <b>100 %</b> | <b>179</b>                    | <b>100 %</b> | <b>179</b>                            | <b>100 %</b> |

Sudaryta autoriaus.

## 8 priedas. Pagrindiniai gyventojų ekonominio aktyvumo rodikliai 2005–2009 m.

|   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   |   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| <b>Tūkstančiais – Thousand</b>                            |        |        |        |        |        |   |
| Iš viso gyventojų, metų pradžioje                         | 3425,3 | 3403,3 | 3384,9 | 3366,4 | 3349,9 | <i>Total population as of January 1</i>             |
| 15 metų ir vyresnių                                       | 2840,2 | 2842,9 | 2846,8 | 2849,4 | 2844,9 | <i>aged 15 and over</i>                             |
| 15–64 metų  | 2323,2 | 2321,1 | 2319,5 | 2316,2 | 2308,7 | <i>aged 15–64</i>                                   |
| Darbo jėga  | 1606,8 | 1588,3 | 1603,1 | 1614,3 | 1640,9 | <i>Labour force</i>                                 |
| Užimti gyventojai, iš viso                                | 1473,9 | 1499,0 | 1534,2 | 1520,0 | 1415,9 | <i>Employed, total</i>                              |
| valstybės sektoriuje*                                     | 408,2  | 394,5  | 401,9  | 418,4  | 411,5  | <i>public sector*</i>                               |
| privačiame sektoriuje**                                   | 1065,7 | 1104,5 | 1132,3 | 1101,7 | 1004,3 | <i>private sector**</i>                             |
|   |        |        |        |        |        |   |
| samdomieji darbuotojai                                    | 1224,1 | 1263,7 | 1324,4 | 1345,0 | 1244,8 | <i>employees</i>                                    |
| savarankiškai dirbantys asmenys***                        | 206,3  | 199,8  | 183,2  | 152,9  | 146,3  | <i>self-employed persons***</i>                     |
| padedantys šeimos nariai                                  | 43,5   | 35,5   | 26,7   | 22,1   | 24,7   | <i>contributing family workers</i>                  |
|   |        |        |        |        |        |   |
| 15–64 metų užimti gyventojai                              | 1454,0 | 1475,9 | 1505,8 | 1490,2 | 1387,5 | <i>employed, aged 15–64</i>                         |
| Bedarbiai   | 132,9  | 89,3   | 69,0   | 94,3   | 225,1  | <i>Unemployed</i>                                   |
| Neaktyvūs gyventojai, iš viso                             | 1818,6 | 1815,0 | 1781,7 | 1752,1 | 1709,0 | <i>Inactive persons, total</i>                      |
| neaktyvūs 15 metų ir vyresni gyventojai                   | 1233,4 | 1254,6 | 1243,6 | 1235,1 | 1204,0 | <i>inactive persons aged 15+</i>                    |
| <b>Procentais – Per cent</b>                              |        |        |        |        |        |   |
| 25–64 metų amžiaus gyventojų mokymosi visą gyvenimą lygis | 6,0    | 4,9    | 5,3    | 4,9    | 4,5    | <i>Lifelong learning (aged 25–64)</i>               |
| Užimti gyventojai   |        |        |        |        |        | <i>Employed</i>                                     |
| visą darbo dieną  | 92,9   | 90,1   | 91,4   | 93,3   | 91,7   | <i>full-time work</i>                               |
| ne visą darbo dieną                                       | 7,1    | 9,9    | 8,6    | 6,7    | 8,3    | <i>part-time work</i>                               |
| 15–64 metų amžiaus gyventojų darbo jėgos aktyvumo lygis   | 68,3   | 67,4   | 67,9   | 68,4   | 69,8   | <i>Activity rate of the population aged 15–64</i>   |
| 15–24 metų  | 25,0   | 26,3   | 27,4   | 30,8   | 30,3   | <i>aged 15–24</i>                                   |
| 15–64 metų amžiaus gyventojų užimtumo lygis               | 62,6   | 63,6   | 64,9   | 64,3   | 60,1   | <i>Employment rate of the population aged 15–64</i> |
| 15–24 metų  | 21,1   | 23,7   | 25,2   | 26,7   | 21,5   | <i>aged 15–24</i>                                   |
| 55–64 metų  | 49,2   | 49,6   | 53,4   | 53,1   | 51,6   | <i>aged 55–64</i>                                   |
| Nedarbo lygis   | 8,3    | 5,6    | 4,3    | 5,8    | 13,7   | <i>Unemployment rate</i>                            |
| 15–24 metų  | 15,7   | 9,8    | 8,2    | 13,4   | 29,2   | <i>aged 15–24</i>                                   |

Šaltinis: Statistikos departamento duomenys, 2010.

9 priedas. **Bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą (tūkst.)**

| <b>Išsilavinimas</b>                   | <b>2005 m.</b> | <b>2006 m.</b> | <b>2007 m.</b> | <b>2008 m.</b> | <b>2009 m.</b> |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Aukštasis                              | 12,4           | 9,6            | 7,9            | 13,3           | 24,4           |
| Aukštesnysis                           | 6,4            | 2,6            | 2,7            | 3              | 8,5            |
| Specialusis vidurinis                  | 19,7           | 12,4           | 9,2            | 11,3           | 21,2           |
| Vidurinis su profesine kvalifikacija   | 33,1           | 22,5           | 15,8           | 22,9           | 64,3           |
| Vidurinis                              | 33,2           | 24             | 19,7           | 24,5           | 64             |
| Pagrindinis su profesine kvalifikacija | 6,3            | 4,7            | 3,9            | 5,1            | 9,9            |
| Pagrindinis                            | 17,8           | 12,1           | 8,7            | 12,2           | 29,7           |
| Pradinis su profesine kvalifikacija    | 1,8            | 0,2            | 0,3            | 0,7            | 1,4            |
| Pradinis                               | 2,2            | 1,3            | 0,7            | 1,3            | 1,8            |
| <b>Iš viso</b>                         | <b>132,9</b>   | <b>89,3</b>    | <b>69</b>      | <b>94,3</b>    | <b>225,1</b>   |

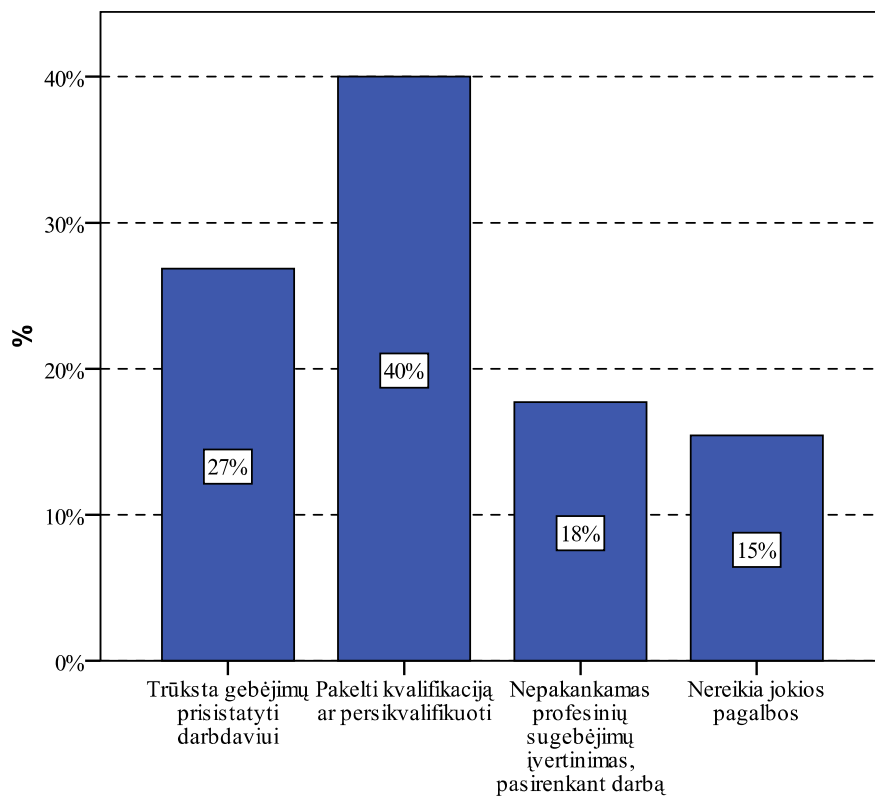
Sudaryta autoriaus, remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2009.

10 priedas. **Jaunimo nedarbo lygis apskrityse**

| <b>Metai</b><br><b>Apskritys</b> | <b>Nedarbo lygis proc.</b> |             |             |             |             |
|----------------------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                  | <b>2005</b>                | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| <b>Iš viso</b>                   | <b>15,7</b>                | <b>9,8</b>  | <b>8,2</b>  | <b>13,4</b> | <b>29,2</b> |
| <b>Alytaus</b>                   | 19,1                       | 2,1         | 5,7         | 9,9         | 30,6        |
| <b>Kauno</b>                     | 17,1                       | 9,9         | 9,8         | 11,2        | 23,9        |
| <b>Klaipėdos</b>                 | 9,4                        | 5,7         | 9,1         | 17,1        | 27,9        |
| <b>Marijampolės</b>              | 4,6                        | 7,3         | 4,5         | 8,9         | 24,9        |
| <b>Panevėžio</b>                 | 33,1                       | 22,2        | 15,8        | 13,8        | 40,7        |
| <b>Šiaulių</b>                   | 16,4                       | 11,8        | 6,4         | 13,4        | 33,0        |
| <b>Tauragės</b>                  | 10,1                       | 7,9         | 7,6         | 4,9         | 21,1        |
| <b>Telšių</b>                    | 14,9                       | 8,5         | 5,2         | 19,7        | 42,6        |
| <b>Utenos</b>                    | 13,3                       | 15,9        | 10,7        | 11,0        | 21,1        |
| <b>Vilniaus</b>                  | 15,6                       | 9,9         | 7,3         | 14,1        | 29,6        |

Sudaryta autoriaus, remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2005–2009.

11 priedas. **Respondentų nuomonių raiška, ko reikėtų, kad respondentai galėtų greičiau įsidarbinti? (N=179)**



Sudaryta autoriaus.