

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS**  
**EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS**  
**EKONOMIKOS IR VERSLO INSTITUTAS**

**INGA KELDANOVIČIŪTĖ**

**JAUNIMO NEDARBO VERTINIMAS IR JO  
MAŽINIMO GAIRĖS LIETUVOJE IR EUROPOS  
SAJUNGOJE**

**Magistro baigiamasis darbas**

**Vadovė**  
**Prof. hab. dr. O. G. Rakauskienė**

**VILNIUS, 2015**

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS**  
**EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS**  
**EKONOMIKOS IR VERSLO INSTITUTAS**

**JAUNIMO NEDARBO VERTINIMAS IR JO  
MAŽINIMO GAIRĖS LIETUVOJE IR EUROPOS  
SAJUNGOJE**

**Tarptautinės prekybos magistro baigiamasis darbas**  
**Studijų programa 611N10005**

**Recenzentas**

.....

**(parašas, laipsnis, vardas, pavardė)**

**2015-04-17**

**Vadovė**

..... **Prof. hab. dr. O. G. Rakauskienė**

**(parašas)**

**2015-04-16**

**Atliko**

**TPRmns3-01 gr. stud.**

..... **Inga Keldanovičiūtė**

**(parašas)**

**2015-04-16**

**Vilnius, 2015**

## TURINYS

ĮVADAS .....	7
1. TEORINIAI DARBO RINKOS IR JAUNIMO NEDARBO ASPEKTAI .....	10
1.1. Darbo rinkos bei jaunimo nedarbo samprata.....	10
1.2. Darbo rinką nagrinėjančios teorijos .....	18
2. NEDARBO LYGIO TYRIMO METODOLOGIJA .....	24
2.1. Jaunimo nedarbo metodologinės prielaidos .....	24
2.2. Jaunimo nedarbo tyrimo metodika .....	31
3. TYRIMAS: NEDARBO LYGIO LIETUVOJE IR EUROPOS SĄJUNGOJE LYGINAMOJI ANALIZĖ.....	36
3.1. Nedarbo lygio raida ir struktūra 2005 - 2014 metais.....	36
3.2. Jaunimo užimtumas nedarbo lygis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje .....	42
3.3. Sociologinis tyrimas: Lietuvos jaunimo nedarbo lygis, priežastys ir pasekmės .....	47
4. JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO GAIRĖS .....	71
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS .....	77
LITERATŪRA .....	79
ANOTACIJA .....	84
ANOTATION.....	85
SANTRAUKA.....	86
SUMMARY.....	87
PRIEDAI.....	89

**LENTELĖS**

<b>1 lentelė.</b> Vidinės ir išorinės darbo rinkų skirtumai.....	22
<b>2 lentelė.</b> Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planų bruožai.....	72
<b>3 lentelė.</b> Vokietijos švietimo sistema.....	73

## PAVEIKSLAI

<b>1 pav.</b> Maslow piramidė. Žmogaus poreikių hierarchija .....	11
<b>2 pav.</b> Darbo rinkos, kaip sudedamosios rinkos dalies formavimasis .....	12
<b>3 pav.</b> Nedarbo klasifikacija .....	15
<b>4 pav.</b> Ilgalaikio nedarbo priežastys .....	18
<b>5 pav.</b> Jaunimo nedarbo pasekmės .....	29
<b>6 pav.</b> Empirinio tyrimo – apklausos planas .....	33
<b>7 pav.</b> 2005-2014 metų bendrojo nedarbo lygio vidurkis, % .....	36
<b>8 pav.</b> 2005-2014 bendras nedarbo lygis pasirinktose šalyse, % .....	38
<b>9 pav.</b> 2005-2013 m. ilgalaikio nedarbo lygis % bendro nedarbo lygio pasirinktose šalyse.....	39
<b>10 pav.</b> 2005-2014 m. moterų dedarbo lygis pasirinktose šalyse, %.....	40
<b>11. pav.</b> 2005-2014 m. vyrų nedarbo lygis pasirinktose šalyse, %.....	41
<b>12 pav.</b> 2005-2013 m. NEET lygis pasirinktose šalyse, %.....	42
<b>13 pav.</b> 2005-2013 m. jaunimo užimtumo lygis pasirinktose šalyse, %.....	43
<b>14 pav.</b> 2005-2013 m. jaunimo nedarbo lygis pasirinktose šalyse, %.....	44
<b>15 pav.</b> 2005-2013 m. žemesnio nei pradinio, pradinio ir pagrindinio išsilavinimo jaunuolių nedarbo lygis pasirinktose šalyse, %.....	45
<b>16 pav.</b> 2005-2013 m. vidurinį, profesinį (po vidurinio) išsilavinimą turinčių jaunuolių nedarbo lygis pasirinktose šalyse, %.....	46
<b>17 pav.</b> 1 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal lytį.....	47
<b>18 pav.</b> 2 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal amžių.....	48
<b>19 pav.</b> 3 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą.....	48
<b>20 pav.</b> 4 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	49
<b>21 pav.</b> 5 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal veiklą.....	50
<b>22 pav.</b> 6 klausimas: respondentų nuomonė apie jaunimo nedarbo problemos egzistavimą Lietuvoje.....	51
<b>23 pav.</b> 7 klausimas: respondentų nuomonė – jaunimo nedarbo priežastys Lietuvoje.....	52
<b>24 pav.</b> 8 klausimas: respondentų nuomonė – kokios galimos jaunimo nedarbo pasekmės.....	53
<b>25 pav.</b> 9 klausimas: respondentų pasiskirstymas darbo rinkoje. Dirbantieji pagal specialybę, ne pagal specialybę, neturintys specialybės, tačiau dirbantys.....	54
<b>26 pav.</b> 10 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal pirmojo įsidarbinimo amžių.....	55

<b>27 pav.</b> 11 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal išdirbtą laiką dabartiniame darbe.....	56
<b>28 pav.</b> 12 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal sugaištą laiką dabartinio darbo paieškoms.....	57
<b>29 pav.</b> 13 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal dabartinio darbo paieškos būdus.....	58
<b>30 pav.</b> 14 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal darbo atitiktį jų norams.....	58
<b>31 pav.</b> 15 klausimas: nenorimą darbą pasirinkusių respondentų įsidarbinimo dabartiniame darbe priežastys.....	60
<b>32 pav.</b> 16 klausimas: respondentų pasirinkimą lėmę veiksniai.....	61
<b>33 pav.</b> 17 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal gaunamo atlyginimo dydį.....	62
<b>34 pav.</b> 18 klausimas: respondentų nedarbo laikas.....	63
<b>35 pav.</b> 19 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal jų nedarbo priežastis.....	64
<b>36 pav.</b> 20 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal neįsidarbinimo priežastis.....	65
<b>37 pav.</b> 21 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal registravimąsi darbo biržoje.....	66
<b>38 pav.</b> 22 klausimas: respondentų nesiregistravimo priežastys.....	66
<b>39 pav.</b> 23 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal pageidaujamą gauti darbą.....	67
<b>40 pav.</b> 24 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamosios vietos keitimą dėl darbo.....	68
<b>41 pav.</b> 25 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal jų finansinę padėtį neturint darbo.....	69
<b>42 pav.</b> 26 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal pageidaujamą mažiausią atlyginimą.....	69

## IVADAS

**Bendros padėties vertinimas.** Nedarbo problema yra dažnas reiškinys daugelyje valstybių. Skiriasi tik pačios problemos dydis, tačiau ji yra neišvengiama. Kiekviena valstybė susiduria su skirtingų probleminių grupių nedarbu, tačiau svarbiausia grupė yra jaunimas. Žvelgiant į ilgalaikę perspektyvą jaunimas yra ateities darbo jėga. Jų užimtumas kiekvienai šaliai yra opi problema, kurią būtina spręsti. Nesiimant jokių veiksmų jaunimo nedarbo mažinimui šaliai gresia darbo jėgos senėjimo, tuo tarpu ir produktyvumo mažėjimo problema, todėl jaunimo išitraukimas į darbo rinką yra labai svarbus spartesniam šalies ekonomikos vystumuisi bei ilgesniam tos kartos ekonominiam aktyvumui. Jaunimo nedarbo problemą tyrinėja daug mokslininkų visame pasaulyje. Scarpetta et. al. (2010), Simanavičienė ir Užkurytė (2009) nagrinėja krizės poveikį jaunimo nedarbo lygiui, Cahuc et. al. (2013) tiria Prancūzijos ir Vokietijos jaunimo nedarbo tendencijas, Eichhorst et. al. (2013) tyrinėdami jaunimo nedarbo problemą visame pasaulyje teigia, kad jaunimo nedarbo mažinimui greito ir efektyvaus būdo nėra ir, kad tai gali tapti labai didele ilgalaikė problema visai Europai. Siekiant mažinti jaunimo nedarbą bei atkreipti kiekvienos valstybės dėmesį į vidinę jos padėtį, ES Ministrų Tarybą priėmė Rekomendaciją dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos. Kiekviena ES valstybė narė pagal Europos Komisijos šabloną yra parengusi Nacionalinius Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planus, kuriuose numatomi valstybės veiksmai, jaunimo nedarbo mažinimui konkrečioje valstybėje.

**Tyrimo aktualumas.** Darbas yra vienas svarbiausių žmogaus gyvenimo sudedamųjų dalių. Vieniems darbas yra savirealizacijos priemonė, kitiems – vienintelis pajamų ir pragyvenimo šaltinis. Pirmiausia darbas žmogui yra reikalingas tam, kad patenkintų būtinuosius savo poreikius, tokius kaip maistas, vanduo, mokesčiai už būstą. Jis suteikia saugumo jausmą, pasitikėjimą savimi bei padeda kurti materialinę gerovę, todėl darbą praradę žmonės dažnai susiduria su psichologinėmis problemomis, kurios gali pasireikšti narkomanija, svaigalų vartojimu ir galiausiai turėtų įgūdžių praradimu. Taigi, nedarbas yra ne tik ekonominė ir socialinė visos valstybės problema, bet ir psichologinė nedirbančio individo ir jo šeimos problema.

Viena svarbiausių bei pažeidžiamiausių probleminių darbo jėgos grupių yra jaunimas, kuris žengia pirmuosius žingsnius į darbo rinką. Ndirbantis jaunimas sudaro didelę dalį bedarbių visose ES šalyse narėse ir ypatingai šie rodikliai buvo linkę didėti ekonominio nuosmukio metu.

Jaunimas žengdamas į darbo rinką susiduria su diskriminacija dėl savo amžiaus. Darbdaviai linkę priimti vyresnio amžiaus, daugiau patirties turinčius darbuotojus, todėl jaunam žmogui susirasti gerai apmokamą darbą, kuriame dar būtų ir geros sąlygos, yra pakankamai sudėtinga.

Lietuvos, kaip ir kitų valstybių buvimas ES šalėmis narėmis yra puiki galimybė analizuoti savo šalies jaunimo nedarbo problemą ir ieškoti tinkamų sprendimo būtų remiantis kitų ES valstybių patirtimi. Pagal priimtą reikalavimą rengiami Nacionaliniai Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planai, kuriais skatinama kuo greičiau imtis struktūrinių valstybės pokyčių orientuotų į jaunimo nedarbo problemą bei jos mažinimo priemones.

**Tyrimo objektas.** Jaunimo nedarbo vertinimas ir jo mažinimo gairės Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.

**Tyrimo problema.** Jaunimo nedarbo lygis svarbus visoms Europos Sąjungos šalims narėms ir jo mažinimui turi būti pasitelktos papildomos, specifinės priemonės.

**Tyrimo hipotezė:**

**H<sub>1</sub>:** jaunimo nedarbas pasiekė aukščiausią lygį Europos Sąjungoje per visą jos gyvavimo istoriją.

**H<sub>2</sub>:** jaunimo nedarbo mažinimo priemonės yra nepakankamai efektyvios.

**Tyrimo tikslas.** Išanalizuoti jaunimo nedarbo lygio priežastis ir pokyčius Lietuvoje ir Europos Sąjungoje bei galimus mažinimo būdus.

**Tyrimo uždaviniai.**

1. Išnagrinėti darbo rinkos ir jaunimo nedarbo teorinius aspektus;
2. Aptarti darbo rinką nagrinėjančias teorijas;
3. Išanalizuoti bendrą bei jaunimo nedarbo lygį Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;
4. Remiantis teorine medžiaga ir tyrimo bei lyginamosios analizės metu gautus duomenimis apibendrinti jaunimo nedarbo lygio kitimą;
5. Pasiūlyti jaunimo nedarbo mažinimo priemones.

**Tyrimo metodai:**

1. *Mokslinės literatūros analizė* pasitelkta siekiant ištirti darbo rinką bei nedarbą teoriniu aspektu;
2. *Konceptualizavimas* naudotas apjungiant skirtingų mokslininkų požiūrį į darbo rinką ir nedarbo problemą;
3. *Statistinių duomenų analizė* naudota siekiant ištirti bendrąjį nedarbo lygį bei jaunimo nedarbo lygį Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;



4. *Standartizuotos apklausos metodas* pasitelktas siekiant ištirti tikslinės grupės (18-25 metų jaunimo) užimtumą bei nedarbo priežastis.

**Tyrimo naujumas.** Nedarbo problema bendruoju aspektu yra nagrinėjama labai plačiai, tačiau probleminės grupės – jaunimo nedarbą nagrinėti pradėta palyginti neseniai. Pasaulio ekonominės krizės viena iš opiausių pasekmių – aukštas nedarbo lygis. Naujausios statistikos apžvalga leis aptarti ir išvelgti kokį poveikį krizė turėjo nedarbo lygiui ir kokia padėtis Europos Sąjungos šalyse yra dabar. Lygis tiek ES tiek Lietuvoje ypač palietė jaunimą. Jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės yra nepakankamai nagrinėjamos.

**Tyrimo struktūra.** Tyrimą sudaro keturios dalys:

1. Pirmojoje dalyje pateikiamos darbo, darbo rinkos ir nedarbo sąvokos, jaunimo apibrėžimas, nedarbo klasifikacija. Šioje dalyje aptariamos darbo rinką nagrinėjančios teorijos bei jaunimo nedarbo priežastys ir galimos pasekmės;
2. Antrojoje dalyje pateikiama ir aptariama darbo tyrimo metodologija;
3. Trečiojoje dalyje pateikiama bendro nedarbo, jaunimo užimtumo ir jaunimo nedarbo Lietuvos ir Europos Sąjungos statistika, atliekama jos analizė. Taip pat šioje dalyje analizuojami empirinio tyrimo metu gauti duomenys;
4. Ketvirtojoje dalyje aptariamos jaunimo nedarbo mažinimo gairės.

## **1. TEORINIAI DARBO RINKOS IR JAUNIMO NEDARBO ASPEKTAI**

Pirmiausia, siekiant aptarti ir išnagrinėti jaunimo integraciją į darbo rinką, būtina aptarti teorinius aspektus. Šioje darbo dalyje bus aptariama darbo rinkos ir nedarbo samprata, darbo rinką nagrinėjančios teorijos, nedarbo formos, jo priežastys bei galimos pasekmės.

### **1.1. Darbo rinkos bei jaunimo nedarbo samprata**

Visų pirma, norint aptarti darbo rinką ir jaunimo nedarbą, būtina apibūdinti su analizuojamu klausimu susijusias sąvokas. Kalbant paprasčiausiąja prasme – darbas yra fizinė arba protinė veikla atnešanti tam tikrą rezultatą. „Darbas – žmogaus fizinių bei protinių sugebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti.“ (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 1998). Tai žmonių visuomeniškai naudinga veikla, kurioje jie bendrauja tarpusavyje ir taip gamina ekonomines gėrybes. Martinkus ir Žilinskas (2001) teigia, kad *darbas* – tai sąmoninga žmogaus veikla, kuri yra nukreipta į tam tikrą tikslą ir jam pasiekti naudojama tiek fizinė, tiek protinė energija. Akivaizdu, kad literatūroje nėra sutarto vieno darbo apibrėžimo, tačiau galima būtų išskirti kelias sudedamąsias dalis, kurios egzistuoja daugumoje apibrėžimų: veikla (fizinė ar protinė energija), tikslas (poreikių patenkinimas), rezultatas (ekonominė gėrybė). Kaip teigia Martinkus ir Beržinskienė (2005), kiekvienas asmuo, siekiantis patenkinti tiek savo asmeninius, tiek ir visuomeninius poreikius, darbą renkasi sąmoningai. To priežastimi yra ne tik savirealizacijos galimybė, darbinė veikla žmogui tampa būtina kaip esminė individo ekonominio egzistavimo galimybė. Todėl darbine veikla užsiimti nori ir siekia kiekvienas sąmoningas žmogus, bet kartais darbo rinkoje susiklosto tokios situacijos, kurios riboja visiško užimtumo galimybes.

Kai kurie autoriai ir mokslininkai darbo sąvoką ir jo poreikį apibrėžia naudodami Maslow piramidę – poreikių hierarchiją. (žr. 1 pav.)

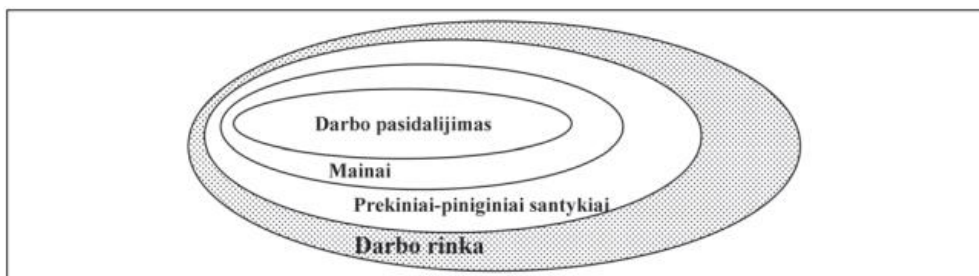


Šaltinis: [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://employability.e-mentoring.eu/test1s/description/LT>, [žiūrėta 2015-02-18],

### 1 pav. Maslow piramidė. Žmogaus poreikių hierarchija

Prieš tai aptarus darbo sąvoką, pastebima, kad žmogus darbą renkasi tikslams pasiekti. Šiuo atveju kiekvieno žmogaus tikslas yra jo poreikių patenkinimas. Tik patenkinęs visus savo poreikius žmogus gali jaustis patenkintas ir gyventi pilnavertį gyvenimą. Akivaizdu, kad būtinuosius poreikius žmogus gali patenkinti tik turėdamas darbą. Pagal Maslow piramidę matoma, kad pačiame jos viršuje yra *savęs aktualizavimas*, kitaip – savirealizacija. Tai tik išryškina darbo svarbą kalbant apie kiekvieno žmogaus gyvenimo kokybę. Darbas yra ne tik būtinųjų poreikių patenkinimas, jis reikalingas ir savęs atradimui bei tobulinimui. Žemesniuose piramidės aukštuose yra tokios pakopos, kaip *savigarba* ir *pagarba*. Šie du dalykai yra neatsiejami ir reiškia gerą darbo kokybę. Kai žmogus mato savo pasiekimus ir jaučia, kaip jie yra vertinami, siekia save tobulinti ir pasiekti dar geresnių rezultatų bei pagarbos visuomenėje, kolektyve. Tobulėdamas jis pradeda labiau gerbti ir pats save. Tai tarsi užburtas ratas – kuo žmogus labiau vertinamas, tuo labiau nori tobulėti. Jei darbo rezultatai nėra vertinami – žmogus ima nusivilti tiek savimi, tiek pačiu darbu, tampa pasyvus ir atlieka tik savo pareigas, nesistengdamas generuoti naujų idėjų ir tobulėti. Toliau seka žmogaus *socialiniai poreikiai* – tai noras duoti ir gauti, meilės poreikis, prisirišimas, vertinimas. Šio poreikio patenkinimas padeda žmonėms dirbti komandoje, siekti bendro tikslo kartu. Kita pakopa – *saugumo poreikiai*, reiškiantys norą jaustis saugiu, garantiją nebūti ištiktam fizinės, emocinės ar ekonominės neilaimės. Paskutinioji poreikių piramidės pakopa yra *fiziologiniai poreikiai* – tai tiek šios piramidės, tiek darbo pagrindas. Jie reiškia pagrindinių – būtinausių poreikių patenkinimą. Tai yra – žmogus privalo dirbti norėdamas sumokėti mokesčius už būstą, įsigyti maisto, vandens. Iš esmės, kol šie poreikiai nėra patenkinami – kiti poreikiai nėra aktualūs. Pirmiausia žmogus siekia uždirbti pinigų savo būtinausių poreikių įgyvendinimui, vėliau poreikiai didėja.

Kadangi darbo sąvoka jau aptarta, reikėtų pereiti prie darbo rinkos sampratos. *Darbo rinka*, kaip ir darbas, neturi vieno tikslaus apibūdinimo. Lietuvos ekonomistas Bagdanavičius (1999) teigia, kad darbo rinka yra sudedamoji rinkos dalis, kurioje vyksta darbo jėgos pirkimas ir pardavimas. Darbo rinka yra specifinė mainų forma, kuri darbuotoją į darbo procesą įtraukia prekiniais ir piniginiiais santykiais ir taip formuoja atitinkamų ekonominių santykių sistemą (žr. 2 pav.)



Šaltinis: A. Šileika, D. Andriušaitienė (2007), p. 20.

## 2 pav. Darbo rinkos, kaip sudedamosios rinkos dalies formavimasis

Remiantis Martinkum ir Beržinskiene (2005) – darbo rinką galima įvardinti kaip procedūrą, kur darbdavys, darbuotojas bei darbo ieškantis žmogus bendrauja ir bendradarbiauja siekdami sutarti dėl darbo sąlygų (t.y. darbo užmokesčio, darbo valandų, socialinių garantijų ir t.t.).

Nuo darbo rinkos negalime atsieti ir darbo išteklių sąvokos. Paulavičius (2002) teigia, kad *darbo ištekliai* yra visuomenės darbo jėgos, kurią sudaro visi darbingi valstybės gyventojai, turintys būtinus fizinius, protinius bei psichinius sugebėjimus, tam reikalingas žinias ir išsilavinimą, visuma.

Darbo ištekliai apima dvi žmonių grupes – 1) visus darbingo amžiaus šalies gyventojus; 2) visus iki darbingo ir po darbingo amžiaus dirbančius gyventojus (pvz.: dirbantys pensininkai, turintys dalinį nedarbingumą žmonės).

Siekiant iki galo išsiaiškinti darbo išteklių sąvoką, būtina išskirti visas grupes bei išanalizuoti ryšį tarp šalies gyventojų ir darbo išteklių. Paulavičius (2002) darbo išteklius apibūdina pagal tokią šalies gyventojų klasifikaciją:

- Šalies gyventojai yra skirstomi į dvi pagrindines grupes: 1) **darbingi gyventojai**; 2) **nedarbingi gyventojai**.
- Darbingi šalies gyventojai gali būti ekonomiškai neaktyvūs, tai yra – jie nedirba ir neieško darbo (pvz.: nedirbantys pensininkai, moksleiviai, kaliniai ir kt.). Atėmę pastarąją grupę iš visų darbingų šalies gyventojų gauname realius šalies **darbo išteklius**.

- Darbo ištekliai pasiskirsto į dvi grupes: 1) **dirbantys gyventojai**; 2) **bedarbiai**.
- Dirbantys gyventojai ir bedarbiai, kurie aktyviai ieško darbo sudaro **ekonomiškai aktyvių gyventojų grupę**.

Darbo rinka – tai darbo jėgos pirkimo ir jos pardavimo ekonominių santykių sistema, formuojanti pasiūlą, paklausą bei kainą (darbo užmokestį). Darbo pasiūlos ir paklausos santykis, kurį kitaip galima vadinti darbo rinkos konjunktūra, formuoja tam tikras rinkos formas:

1. *Subalansuota darbo rinka*. Kitaip dar gali būti apibūdinama ir natūralaus nedarbo sąvoka. Iš esmės, pasiūla niekada neatitiks paklausos. Dėl šios priežasties ir vartojama natūralaus nedarbo sąvoka, kuria siekiama pabrėžti, kad nedarbas, siekiantis apie 3-4%, skaičiuojant nuo bendro dirbančiųjų ir bedarbių skaičiaus šalyje, laikoma nedarbo norma. Tokia norma efektyviam ekonomikos vystymuisi yra būtina.
2. *Perteklinė darbo rinka*. Šalį ištikus ekonominei krizei ir sumažėjus gamybos bei paslaugų teikimo apimtims išsivysto ilgalaikis nedarbo lygis (viršijantis prieš tai aptartą natūralią nedarbo normą). Tokiu atveju darbo jėgos paklausa yra ženkliai mažesnė už pasiūlą.
3. *Deficitinė darbo rinka*. Atvirkštinė perteklinei darbo rinka. Tokiai situacijai susiklosčius darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą. Iš vienos pusės gali pasirodyti, kad tokia darbo rinkos situacija gali būti patraukli darbo jėgos savininko požiūriu – jis turi daugiau galimybių susirasti gerai apmokamą darbą. Tačiau būtina pabrėžti, kad deficitinei darbo rinkai vyraujant ilgą laiką smarkiai sulėtėja ekonomikos vystymasis (Rudžinskienė, 2008).

Aptarus darbo, darbo rinkos bei darbo išteklių sąvokas ir norint pereiti prie nedarbo sampratos, būtina apžvelgti ir užimtumo sąvoką. Vėl gi šioje situacijoje susiduriama su problema, kad vieningo apibrėžimo literatūroje nėra. Galima būtų teigti, kad *užimtumas* yra: darbingo amžiaus žmonių veikla, kuri yra teisėta, paremta ekonominiais bei teisiniais žmonių, kuriančių vertę, santykiais, orientuota į asmeninių ir visuomeninių poreikių patenkinimą bei teikianti pajamas. Be to, tokia veikla parodo bendrą šalies ekonominę būklę (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Vetlov ir Verbickas (2006) teigia, kad po Nepriklausomybės atgavimo Lietuvos darbo rinka patyrė ištis didelių pokyčių. Nepaliaujamai mažėjantis ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičius, svyruojantis užimtumas bei darbo jėgos paklausa ir pasiūla sukėlė įtampą darbo rinkoje. Viena iš priežasčių galima būtų įvardinti šalies perėjimą prie rinkos ekonomikos, kai besikuriantys nauji verslai ėmė stigti naujų darbo įgūdžių, kurių didelei daliai darbingo amžiaus žmonių trūko. Dėl įgūdžių stokos dalis gyventojų prarado darbą ir ilgainiui nusivylę nustojo jo ieškoti. Tai lėmė

gyventojų aktyvumo lygio mažėjimą. Šiuo laikotarpiu taip pat padidėjo ir darbingų gyventojų emigracija į užsienio šalis. Iš esmės, tai buvo laikotarpis kai Lietuvoje iškilo nedarbo problema.

*Nedarbas* – tokia padėtis, kai darbingo amžiaus žmogus nedirba, nors to ir norėtų. Nedarbo sąvokai nėra priskiriami pensininkai, dėl neįgalumo negalintys dirbti asmenys, nepilnamečiai ir tie nedirbantys žmonės, kurie turi užtektinai turto ir nedarbinių pajamų bei gali iš jų pragyventi. Prieš atidžiau analizuojant nedarbo sąvoką, būtina apibendrinti ir kitą, tiesiogiai susijusią sąvoką – *bedarbis*. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas teigia, kad bedarbis yra asmuo, kuris: yra darbingo amžiaus ir darbingas, tačiau nedirbantis, nesimokantis dieninėje mokymų programoje, užsiregistravęs darbo biržoje ir aktyviai ieškantis darbo. Tartilo (2005) teigimu, pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) metodologiją – asmuo nebūtinai turi būti užsiregistravęs darbo biržoje, svarbiausia, kad atitiktų tokius kriterijus:

- Tiriamą savaitę asmuo neturėjo darbo ar privačios veiklos;
- Per paskutines keturias savaites aktyviai vykdė darbo paieškas;
- Turi būti pasiruošęs dirbti dviejų savaičių bėgyje, jei darbas jam būtų pasiūlytas.

Pastebimas ryškus skirtumas tarp TDO ir Lietuvos Respublikos reikalavimų – pagal TDO reikalavimus – ir neužsiregistravęs darbo biržoje asmuo laikomas bedarbiu, jei atitinka prieš tai minėtus reikalavimus.

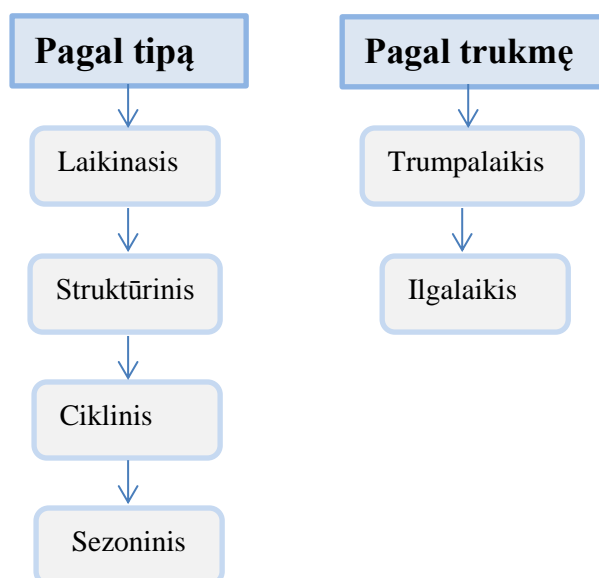
Tarptautinė darbo tarnyba (TDT) pateikia tokį bedarbio apibūdinimą – bedarbis yra vyresnis nei nustatyto amžiaus, neturintis darbo, bet pasiruošęs dirbti ir aktyviai ieškantis darbo, asmuo. TDT taip pat išskiria keletą kriterijų, padėsiančių lengviau nustatyti ar asmuo yra aktyviai ieškantis darbo:

- Jis užsiregistruoja darbo biržoje;
- Kreipiasi į darbdavius;
- Domisi dėl darbo galimose darbo vietose;
- Atsiliepia į darbo skelbimus laikraščiuose bei pats juos talpina;
- Ieško žemės sklypo, technikos ar pan., siekdamas įkurti savo verslą;
- Pateikia prašymą gauti verslo licenciją;
- Kreipiasi į artimuosius su prašymu padėti rasti darbą (Kropienė, 2003).

Bedarbiai gali būti skirstomi į tris tipus:

- Priešpensinio amžiaus bedarbiai – grupė, kuriai priklauso asmenys, kuriems iki teisės išeiti į pensiją ir gauti visą išmoką, liko ne daugiau nei penki metai. Tokie žmonės darbo rinkoje nebeturi paklausos, jiems sudėtinga įgyti naują specialybę.;
- Ilgalaikiai bedarbiai – asmenys, užsiregistravę darbo biržoje daugiau nei 12 mėnesių. Galima teigti, kad ilgalaikių bedarbių grupės formavimasi galėjo lemti bendra šalies ekonominė būklė, sumažėjusi darbo jėgos paklausa, per žema darbuotojų kvalifikacija ir pan.;
- Jauni bedarbiai – darbingi, iki 25 metų asmenys, dažniausiai nerandantys darbo dėl to, kad neturi reikiamos kvalifikacijos ir praktinių įgūdžių.

Nedarbas, tuo tarpu, kaip egzistuojanti padėtis, skirstomas pagal tipą ir pagal trukmę (žr. 3 pav.).



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 3 pav. Nedarbo klasifikacija

Kaip ir matoma aukščiau pateiktame paveiksle – nedarbas turi keturis pagrindinius tipus. Tartilas (2005) pateikia tokias nedarbo klasifikacijas:

*Laikinasis nedarbas* dar gali būti vadinamas frikciniu, migraciniu arba apyvartiniu. Tokia situacija pasireiškia darbo paieškos procese, kai darbingo amžiaus žmogus keičia darbą dėl šeimyninės padėties, yra atleidžiamas ar pasibaigia jo darbo sutartis, ieško pirmojo darbo baigus mokslus. Tai trumpai trunkantis, tačiau neišvengiamas nedarbas. Netgi galima būtų teigti, kad toks nedarbo tipas turi ir plusų – jis reiškia galimybę darbingo amžiaus žmogui susirasti geresnį, geriau apmokamą darbą, jo dėka racionaliau paskirstomi darbo ištekliai.

*Struktūrinį nedarbą* iššaukia darbo paklausos ir pasiūlos neatitikimas. Tokia padėtis susiklosto tada, kai kintant gyventojų poreikiams, atsirandant naujoms technologijoms pasikeičia ir darbo jėgos paklausa. Tai reiškia, kad vienos specialybės dirbančių žmonių paklausa gali padidėti, o kitos – sumažėti. Darbo rinka į pokyčius reaguoja per lėtai, todėl darbo jėgos pasiūla gali nebeatitikti naujų darbo vietų struktūros. Tokią nedarbo formą labai nesudėtinga supainioti su laikinuoju nedarbu. Pagrindiniu skirtumu tarp jų galima būtų įvardinti tai, kad laikinojo nedarbo tipui priklauso tokie bedarbiai, kurie turi reikiamų įgūdžių, kuriuos gali parduoti. Struktūrinio darbo situacija kitokia – atsiradusiems bedarbiams greitai darbą susirasti sudėtinga, nes jiems gali tekti įgyti kitą, paklausą turinčią kvalifikaciją, specialybę ar net persikraustyti į kitą vietą. Kaip ir minėta – laikinasis nedarbas yra trumpalaikis, o struktūrinis – gali trukti, ir dažniausiai trunka, ilgesnį laiką.

*Ciklinis nedarbas* gali atsirasti šalį ištikus krizei, ekonominiam nuosmukiui. Ciklinio nedarbo atsiradimas siejasi su verslo ciklu. Kuo verslas šalyje labiau klesti, t.y. kuo labiau auga ekonominis aktyvumas, tuo mažesnė ciklinio nedarbo tikimybė. Ciklinio nedarbo tipas, yra vienintelis, kurio valstybėje gali nebūti, tuo tarpu laikinojo ir struktūrinio nedarbo išvengti neįmanoma.

*Sezoniškas nedarbas*, atsirandantis, tarkim šaltojo klimato vaslybėse ar regionuose. Tokiu atveju tenka kai kurių profesijų darbuotojus atleisti iš darbo tam tikram laikui dėl netinkamų darbui oro sąlygų. Taip pat gali būti ir tokia situacija, kai kurortiniuose miestuose vasaros sezonu atsiranda didesnė darbo jėgos paklausa dėl didesnės apkrovos, todėl vasarą darbuotojų paklausa gali gerokai viršyti pasiūlą. Tiesa, dažnai sezoniškas nedarbas nėra priskiriamas prie pagrindinių nedarbo tipų.

Be minėtųjų pagrindinių nedarbo tipų egzistuoja ir dar keletas, pasitaikančių rečiau ir, galbūt, ne visose šalyse. Galima išskirti ir *savanorišką nedarbą*, pasireiškiantį tada, kai darbingo amžiaus žmonės neina dirbti dėl jų netenkinančio darbo užmokesčio, *priverstinį nedarbą*, kai žmogų atlyginimas tenkintų, tačiau jis negali rasti darbo vietos bei *faktinio darbo užmokesčio nedarbą*, pasireiškiantį dirbtinai iškeltu darbo užmokesčiu ir dėl to atsiradusiu pasiūlos pertekliumi.

Dar keli egzistuojantys nedarbo tipai, tai *prislėgtasis*, *paslėptasis* ir *šešėlinis nedarbas*.

*Prislėgtasis nedarbas* pasireiškia tada, kai darbingo amžiaus žmogus, praradęs viltį susirasti darbą dėl kvalifikacijos trūkumo, po ilgų darbo paieškų, galbūt net praradęs ir norą, nesiregistruoja darbo biržoje, todėl statistikoje nepriskiriamas nei prie užimtųjų nei prie bedarbių. Dažniausiai toks nedarbo tipas pasitaiko tarp asocialių asmenų.

*Paslėptasis nedarbas* nereiškia, kad žmogus nedirba apskritai. Gali būti, kad jis dirba trumpalaikius, nekvalifikuotus darbus ir yra priskiriamas prie dirbančiųjų, tačiau iš esmės tai šalies



darbo rinkos situacijos nekeičia. Patapas ir Gudonis (2014) teigia, kad paslėptasis darbas gali pasireikšti apskaitant ne visą darbo laiką. Dažnai susiduriama ir su neapskaitytu mokėjimu, kitaip vadinamu „vokeliais“. Jie teigia, kad tokia situacija kenkia ne tik valstybės biudžetui, į kurį neįplaukia dalis mokesčių, bet ir patys darbuotojai atima iš savęs galimybę gauti valstybės socialines garantijas.

*Šešėlinis nedarbas* atsiranda dėl to, kad valstybėje vyrauja trūkumų turinti pašalpų sistema. Žmogus atsisako dirbti, nes pašalpa nedaug skiriasi nuo siūlomo darbo užmokesčio ir prie jos bando „prisidurti“ dirbdamas neoficialiai. Šie aptartieji nedarbo tipai iššaukia nedarbo lygio paklaidą šalyje.

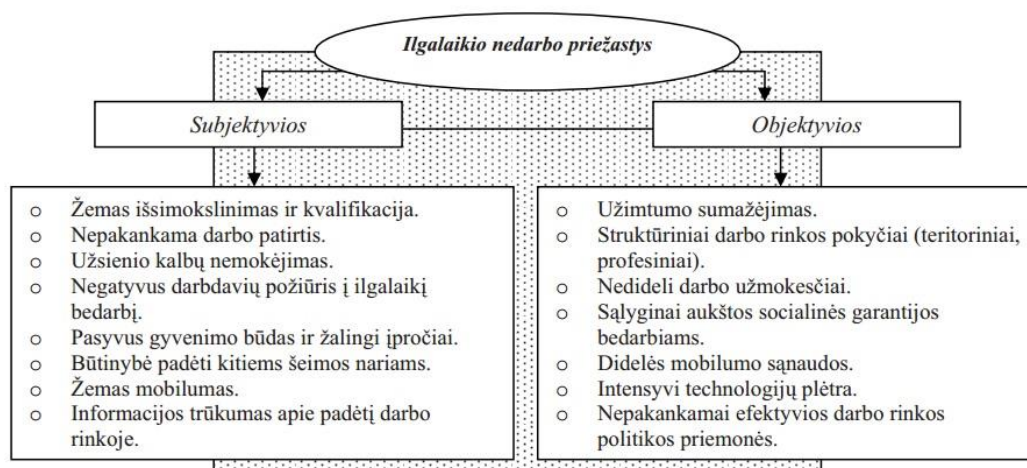
Pagal laiko trukmę nedarbas yra skirstomas į dvi grupes (žr. 3 pav.) – *trumpalaikį* ir *ilgalaikį*.

*Trumpalaikiu nedarbu* dažniausiai apibūdinama tokia situacija, kai asmuo nedirba trumpiau nei 1 metus. *Ilgalaikis nedarbas* šiuo atveju atsiranda tada, kai nedirbama daugiau nei 1 metus. Trumpalaikis nedarbas gali būti sulyginamas su laikinuoju nedarbu ir atsirandantis tada, kai asmuo nusprendžia keisti darbo vietą ir, išėjęs iš vieno darbo užtrunka kol susiranda kitą. Tuo tarpu ilgalaikis nedarbas gali sukelti rimtų problemų, dėl jo visuomenė ir valstybė patiria daugiausia nuostolių. Tokią nedarbo formą būtina kontroliuoti. Ji dažnai atsiranda dėl struktūrinių nedarbo pokyčių, asmeninio žmogaus apsisprendimo, neigiamo darbdavių požiūrio į ilgalaikius bedarbius (Rakauskienė, 2006).

Lietuvoje skirstymas į ilgalaikius ar trumpalaikius bedarbius priklauso ir nuo bedarbio amžiaus. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 2 str. 9 p. (2006) pažymima, kad: „Ilgalaikiai bedarbiai - asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos“.

Viena pagrindinių problemų, su kuria susiduria ilgalaikiai bedarbiai – jų kvalifikacijos silpnėjimas, įgūdžių praradimas, senstančios žinios, nesugebėjimas prisitaikyti prie technologinių naujovių ir dėl to atsirandantis nekonkurencingumas darbo rinkoje.

Beržinskienė ir Būdvytytė-Gudeliene (2010) ir daug užsienio specialistų, daug dėmesio skiriančių ilgalaikio nedarbo tyrinėjimui, kaip pagrindinę ilgalaikio nedarbo priežastį išskiria struktūrinius darbo rinkos pokyčius, kuriuos galima apibūdinti kaip bendrą, suprastėjusią šalies ekonominę būklę, sumažėjusią darbo jėgos paklausą. Asmeninės žmogaus savybės ir asmeninė motyvacija pasak jų yra antraeilė priežastis.



Šaltinis: Beržinskienė, Būdvytytė-Gudeliene (2010), p. 17.

#### 4 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys

Tuo tarpu Pocius ir Okunevičiūtė-Neverauskienė (2003) su tokiu požiūriu linkę nesutikti. Jų teigimu, dažnai asmeninės žmogaus savybės, iš jų labiausiai išskiriama darbinė motyvacija, gali daryti labai didelę įtaką ilgalaikiai bedarbystei. Vienas jų aptariamų teiginių pabrėžia, kad ilgalaikiai bedarbiai turi mažai galimybių įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje būtent dėl menkos darbinės motyvacijos.

Aptarus nemažai mokslininkų, tyrėjų, ekonomistų požiūrius galima apibendrinti, kad nedarbą valstybėje dažniausiai iššaukia darbuotojų praktikos bei kvalifikacijos trūkumas, sulėtėjęs ekonomikos vystymasis bei staigūs struktūriniai pokyčiai tiek ūkyje, tiek ir pačioje darbo rinkoje, pakitusi prekių bei paslaugų paklausa ir naujų technologijų diegimas.

Tolimesniame darbo poskyryje bus aptariamos darbo rinką nagrinėjančios teorijos, labiausiai tinkančios siekiant analizuoti vidines valstybės problemas ir klausimus, susijusius su nedarbo lygiu bei jo kitimu.

### 1.2. Darbo rinką nagrinėjančios teorijos

Siekiant tirti probleminių grupių nedarbą būtina aptarti ir galimas darbo rinką nagrinėjančias teorijas. Jomis remiantis analizuojamos probleminių grupių atsiradimo priežastys, galėsiančios ateityje padėti spręsti darbo rinkos problemas.

Matiušaitytė (2005) pradėdama analizuoti darbo rinkos teorijas, pirmiausia išskiria *neoklasikinę teoriją*.

Neoklasikinė teorija remiasi tuo, kad papildomai samdomas darbuotojas sukuria papildomą produktą. Jo atlyginimas paskaičiuojamas priklausomai nuo to produkto. Pavyzdžiui, jei dėl patirties trūkumo ar sumažėjusio fizinio pajėgumo sukuriama mažesnis produktas, darbuotojui mokamas ir mažesnis darbo užmokestis. Tai reikštų, kad darbdaviui turėtų nebūti skirtumo ar samdyti vieną patyrusį ir didelį produktą gaminanti darbuotoją, ar samdyti du, tarkim turinčius per mažą darbo patirtį arba susilpnėjusį pajėgumą. Jie dviese sukurtų tokio pat dydžio produktą, tačiau kiekvieno jų darbo užmokestis būtų per pusę mažesnis nei produktyvaus, patyrusio ir kvalifikuoto darbuotojo. Matome, kad darbdavys abiem atvejais gautų tokį patį produktą ir sumokėtų tokį patį atlyginimą. Ši teorija remiasi diskriminacijos mažinimu. Išaiškinta situacija parodo, kad darbdavys neturi intereso diskriminuoti probleminių grupių darbuotojų (jaunimo, pensinio amžiaus žmonių ir pan.). Darbdaviui šiuo atveju nėra skirtumo ką samdyti (Bagdonas ir kt., 2007). Tačiau Matiušaitytės (2005) teigimu ši teorija negali paaiškinti visų darbo rinkoje vykstančių procesų. Todėl didelė dalis ekonomistų neoklasikinę teoriją bando pakeisti bei patobulinti. Atmetę kai kurias teorijos prielaidas ekonomistai įneša naujų, siekdami sukurti teoriją galinčią paaiškinti tikrąją darbo rinkos specifiką ir išspręsti probleminius darbo rinkos klausimus, kurie apima ir nedarbą.

Matiušaitytė (2005) teigia, kad dėl to randasi tokios teorijos kaip *žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo, insider-outsider, segmentavimo*. Kaip teigiama, minėtųjų teorijų pagalba galima analizuoti atskirų grupių vaidmenį bei galimybes darbo rinkoje. „Šių teorijų taikymas atskiroms probleminėms asmenų grupėms leidžia paaiškinti moterų, jaunimo, pagyvenusių asmenų ir ilgalaikių bedarbių situaciją darbo rinkoje, jos priežastis bei gerinimo galimybes“ (Matiušaitytė, 2005, p. 15).

Plačiau apie minėtąsias teorijas kalba tokie lietuvių mokslininkai kaip Bagdanavičius (2002), Matiušaitytė (2005), Mikėnienė (2005), Bagdonas ir kt. (2007), Gižienė ir Simanavičienė (2012), užsienio tyrėjai Peckas (1989), Dickensas ir Langas (1993), ir kt.

Žmogiškojo kapitalo teorija, kaip teigia Bagdonas ir kt. (2007), yra teorija, leidžianti lengviau paaiškinti diskriminaciją darbo rinkoje dėl amžiaus. Teigiama, kad darbdavys priimdamas į darbą naują darbuotoją į jį investuoja tikėdamasis, kad darbuotojas „atidirbs“, tai yra, kad darbdavys gaus iš jo naudos. Vadinasi, jaunas, patirties neturintis darbuotojas atneš daugiau išlaidų darbdaviui, lyginant su jo sukuriamu produktu. Tačiau, darbo eigoje, kai darbuotojas patobulės, išstobulins savo įgūdžius, kurs daug didesnę produktą net ir nedidinant jo darbo užmokesčio. Žinoma, negalime pamiršti, kad ateityje darbuotojas praras savo fizinį pajėgumą ir vėlgi kurs mažesnę produktą. Žiūrint ilgalaikėje perspektyvoje, darbdaviui tai neatneš nuostolio, todėl, kad darbuotojas, būdamas „pačiame jėgų žydėjime“, išlavinęs įgūdžius kurė didesnę produktą nei buvo išleidžiama jo

tobulinimui. Taigi, galima teigti, kad skirtingą darbo užmokestį pagal amžių, specialybę, kvalifikaciją galima paaiškinti vadovaujantis žmogiškojo kapitalo teorija. Bagdanavičius (2002) teigia, kad šiuolaikiniame pasaulyje ne įrengimai, o žmogiškasis kapitalas yra konkurencingumo, ekonominio augimo ir efektyvumo variklis.

Gižienė ir Simanavičienė (2012) teigia, kad žmogiškojo kapitalo teorija yra nauja šiuolaikinės ekonominės teorijos koncepcija, nagrinėjanti darbo jėgos formavimo bei kokybės klausimus bei problemas.

Insider-outsider teorija, kaip teigia Mikėnienė (2005), dalyvius skirsto į dvi grupes. Verčiant į lietuvių kalba tiesiogiai, jie būtų vadinami savais žmonėmis ir pašaliečiais, tai reikštų, kad insider'is yra žmogus dirbantis įmonėje, o outsider'is – ne. Teorija kalba apie tai, kad insider'iai yra gerai susipažinę su darbu, jį atlieka puikiai, žino visus vidinius įmonės procesus, naudojami outsider'iais siekdami egoistiškų tikslų. Darbdavys pakeistų insider'į outsider'iu tik tuo atveju, jei „darbo užmokesčio skirtumas būtų didesnis nei ribiniai tekamumo kaštai susidedantys iš ribinių insaiderio atleidimo kaštų ir ribinių įdarbinimo bei apmokymo kaštų (Mikėnienė, 2005). Išėiti iš outsider'io kategorijos yra labai sudėtinga ir tai dažniausiai pasitaikanti situacija tarp ir taip probleminių darbo rinkos dalyvių grupių – mamų, kurios į darbo rinką grįžta po motinystės atostogų, jaunimo, turinčio nepakankamai darbo patirties ir panašiai.

Matiušaitytė (2005) daugiausia nagrinėja segmentavimo teoriją, kuri pasižymi tuo, kad probleminiai darbo rinkos klausimai analizuojami ne tiesiogiai iš ekonominės pusės, tačiau ir pasitelkiant socialinius aspektus. Dickensas ir Langas (1993) teigia, kad segmentavimo teorija yra išplėsta žmogiškojo kapitalo teorijos alternatyva, pradėta ankstyvaisiais 1970 metais. Jiems pritaria ir Peckas (1989), teigdamas, jog šiai teorijai darbo rašymo metu galima būtų priskaičiuoti vos 20 metų. Teorija dar išties labai nauja, tačiau neilgai trukus bus viena svarbiausių darbo rinką analizuojančių teorijų (Peck, 1989).

Jakštienė ir Beržinskienė (2011) teigia, kad segmentuota darbo rinka, tai rinka, kuri yra padalinta į atskiras dalis arba segmentus, kurie atpažįstami pagal konkrečiam segmentui būdingus požymius.

Galima būtų išskirti tokią segmentavimo teorijos savybę: ji yra nuosekli ir paremta pagrįstomis išvadomis apie elgesį ir technologijas (Dickens, Lang, 1993). Jie pažymi, kad segmentavimo teorija gali paaiškinti beveik visų probleminių grupių atsiradimą darbo rinkoje. Matiušaitytė (2005) teigia, kad ši teorija orientuota į įvykius darbo rinkoje ir tik juos išnagrinėjus

bandoma paaiškinti juos teoriškai. Remdamasi kitais mokslininkais, ji teigia, kad segmentavimo teorija padalina darbo rinką į atskiras dalis. Ši teorija iš esmės nuo neoklasikinės teorijos skiriasi tuo, kad joje nebelieka tobulos konkurencijos ir idėjos, kad darbo užmokestis yra vienintelis darbo rinkos valdymo įrankis.

Segmentavimo teorija, ją nagrinėjant ir aprašant įvairiems autoriams, įgijo dar vieną pavidalą. Ji pasidalijo į dvi rinkas – pirminę ir antrinę ir įgavo dualios darbo rinkos pavadinimą bei horizontalųjį segmentavimą (Matiušaitytė, 2005).

Dualioje darbo rinkoje, kaip teigia Dickensas ir Langas (1984) remdamiesi kitų mokslininkų darbais, darbai gali būti suskirstyti į dvi grupes (pirminė ir antrinė darbo rinkos). Jos iš esmės labai skirtingos nuo darbo užmokesčio iki naudojamų technologijų darbui atlikti. Mokslininkų teigimu antrinė darbo rinka pasižymi nestabiliu užimtumu, mažu darbo užmokesčiu, labai prastomis darbo sąlygomis, mažomis galimybėmis kilti karjeros laiptais, tobulėti, lavintis. Darbdavių reikalavimai išsilavinimo klausimu taip pat nėra aukšti, dirbama senomis technologijomis, darbuotojai dažnai keičiasi, todėl atsiranda ir nedarbo atvejų, darbuotojai nėra skatinami. Tuo tarpu pirminė darbo rinka pasižymi palyginti dideliu darbo užmokesčiu, geromis darbo sąlygomis, galimybe kilti ir užimti dar geriau apmokamas pareigas, naujesnėmis technologijomis. Šio lygio darbo rinkai būdingi darbai, reikalaujantys aukštojo išsilavinimo, dirbdami darbuotojai priima atsakingus sprendimus bei sprendžia svarbius, jų darbovietės gerovę lemiančius klausimus. Pirminį darbą esą sunkiau gauti moterims, juodaodžiams ir kitoms mažumoms (Dickens, Lang, 1984). Jų teigimu, nors dualios darbo rinkos teorija gali skirtis pagal skirtingų autorių nuomonę, du pagrindiniai principai išlieka visur vienodi:

1. Dualios darbo rinkos teorija yra naudinga, nes didžiąją daugumą darbo vietų pagal jų charakteristiką galima priskirti pirminei arba antrinei darbo rinkai;
2. Daugiausia yra normuojami pirminės darbo rinkos darbai.

Kaip teigia Matiušaitytė (2005), asmenų, dirbančiųjų pirminėje darbo rinkoje, gyvenimo prasmė ir yra pats darbas. Esą daug didesnė tikimybė, kad darbo vietos atsisakys ar ją paliks antrinėje darbo rinkoje dirbantys asmenys. Kaip ir minėta prieš tai, šiai grupei tiek Dickensas ir Langas (1984), tiek ir Matiušaitytė (2005) priskiria moteris, jaunimą, pensinio amžiaus žmones, užsieniečius ir neįgaliuosius. Kadangi antrinėje darbo rinkoje mažesnės galimybės (dažnai tokios galimybės apskritai nėra) kilti karjeros laiptais, žmonės lengviau išeina iš tokio darbo. Šioje srityje atsiranda didelė darbuotojų kaita, tačiau verta pažymėti, kad probleminės darbo grupės sudėtingai

pereina į pirminę darbo rinką. Dažniausiai ir kiti jų darbai yra būtent antrinėje darbo rinkoje su tokiomis pačiomis arba vos vos geresnėmis darbo sąlygomis.

Antrinė darbo rinka pasižymi tuo, jog darbdaviui daug lengviau atleisti darbuotoją iš tokios darbo vietos dėl mažesnio jo pasipriešinimo. Dažniausiai antrinėje darbo rinkoje dirba asmenys, turintys alternatyvų vaidmenį gyvenime (moteris – mama, namų šeimininkė, jaunuolis – studentas ir pan.). Darbdaviai turi didesnę galimybę įtikinti tokius asmenis dirbti už mažesnę darbo užmokestį ir prastesnėmis darbo sąlygomis.

Analizuojant tampa akivaizdu, kad tokia darbo rinkos teorija sąlyginai yra abejotina. Ne visi žmonės turi alternatyvius vaidmenis gyvenime. Nebūtinai moteris yra ištekėjusi ir turi vaikų. Netgi ne kiekviena moteris ateityje tokia tampa. Ne kiekvienas jaunuolis yra studentas, o verta paminėti, kad ir vyresnio amžiaus žmonės dažnai pradeda studijuoti. Nors, kaip teigia Matiušaitytė (2005), tokios išimtys nepakankamos tam, kad galėtume paneigti alternatyvių vaidmenų buvimą. Dauguma darbdavių tiesiog daro savo prielaidas ir išvadas. Žiūrėdami į probleminei grupei priklausančius asmenys, jie neturėdami pakankamai informacijos ir nesiekdami jos gauti, tiesiog automatiškai priskiria jaunuolius ar moteris antrinei darbo rinkai, galvodami, kad ateityje jie įgis alternatyvų vaidmenį savo gyvenime. Galima teigti, kad antrinėje darbo rinkoje dalyviai atsiranda ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių, jie priskiriami remiantis nuo jų neatsiejamomis charakteristikomis, tokiomis kaip lytis, amžius, pilietybė (Mikėnienė, 2005).

Kalbant apie alternatyvių vaidmenų požiūrį išskiriamas vienas jos trūkumas – bedarbio alternatyvaus vaidmens. Tiesa, jis labai ribotas laiko atžvilgiu – kiekvienoje valstybėje, asmeniui, tapusiam oficialiu bedarbiu statusą yra ribojama bedarbio pašalpa, ji mokama tik tam tikrą laiką. Šis alternatyvus darbu vaidmuo yra vienintelis vaidmuo, kurį gali turėti pirminės darbo rinkos darbuotojai, tuo tarpu antrinei darbo rinkai priklausančias asmenys, kaip ir minėta, gali turėti daug kitų alternatyvių vaidmenų. Tokioje padėtyje negalėtų atsidurti pensinio amžiaus žmonės, verta paminėti, kad jie, net ir praradę darbą, neįgauna bedarbio statuso, nes išėję į pensiją, išeina ir iš potencialių darbo rinkos dalyvių gretų.

Be horizontalaus segmentavimo (pirminės ir antrinės darbo rinkos), Mikėnienė (2005) išskiria ir vertikalųjį segmentavimą – vidinę ir išorinę darbo rinkas.

Vidinė darbo rinka – tai įmonės darbo rinka, apimanti visus darbuotojus, o išorinė – už įmonės ribų esanti rinka. Žemiau pateiktoje lentelėje matomi šių darbo rinkų skirtumai (žr. 1 lent.).

**1 lentelė. Vidinės ir išorinės darbo rinkų skirtumai**

	Vidinė	Išorinė
Darbo užmokestis (C. Kerr, P. B. Doeringer, M. J. Piore, L. C. Thurow)	Nelankstus, aukštas, nepaiso pusiausvyros darbo rinkoje	Lankstus, nustatomas atsižvelgiant į rinkos pusiausvyrą Žemas, lyginant su vidinės darbo rinkos darbuotojų
Užimtumas (C. Kerr, P. B. Doeringer, M. J. Piore)	Nuolatinis	Nestabilus, dažnas nedarbas
Išsilavinimas (L. C. Thurow, P. B. Doeringer, M. J. Piore)	Aukštasis	Žemesnis
Kvalifikacija (B. Lutz, W. Sengerberger)	Speciali, būdinga įmonei	Standartizuota kvalifikacija ar kvalifikacijos neturėjimas

Šaltinis: Matiušaitytė (2005), p. 18.

Analizuojant pateiktą lentelę, skirtumus trumpai galima būtų paaiškinti taip: vidinėje darbo rinkoje darbo užmokestis yra stabilus ir pakankamai aukštas. Jis nereaguoja į darbo rinkos pokyčius, ir gali pakisti tik esant kardinaliems, labai stipriems nukrypimams nuo rinkos pusiausvyros. Tuo tarpu išorinė darbo rinka šiuo atveju yra panaši į neoklasikinę teoriją. Čia svarbiausias yra darbo užmokestis. Darbdaviai, vidinėje rinkoje saugo savo darbuotojus nuo išorės veiksnių, konkurencijos, todėl garantuoja didesnę ir stabilų darbo užmokestį. Tai užtikrina ir nuolatinį užimtumą, kas nebūtinga išorinei darbo rinkai, kurioje nėra stabilių darbo ryšių, todėl atsiranda dažna nedarbo problema. Vidinėje darbo rinkoje aktualus yra aukštasis išsilavinimas, kvalifikuota darbo jėga, tuo tarpu išorinėje darbo rinkoje vyrauja žemesnio išsilavinimo, kvalifikacijos stokojanti darbo jėga. Dėl dualios darbo rinkos vyravimo, labai sunku sumažinti šiuos skirtumus – išoriniai veiksniai (išorinė darbo rinka) visiškai neveikia vidinės įmonės darbo rinkos.

## 2. NEDARBO LYGIO TYRIMO METODOLOGIJA

### 2.1. Jaunimo nedarbo metodologinės prielaidos

Jaunimo nedarbo problema, kaip ir minėta, aktuali visose valstybėse ir jai skiriama ypač daug dėmesio. Pagal Lietuvos Užimtumo didinimo programą 2014-2020 metais (2013) išskiriama, kad jaunimas (15-24 metų amžiaus) yra pažeidžiamiausia grupė dėl darbo patirties ir profesinių įgūdžių stokos ir dėl to susiduria su integracijos į darbo rinką problema.

Židonis (2012) teigia, kad jaunimas priskiriamas prie pažeidžiamiausių grupių ir jų verslumo atžvilgiu. Su tokia padėtimi jaunimas susiduria dėl žinių, jų gebėjimų bei patirties trūkumo.

Jaunimas yra ateities darbo jėga, todėl jo užimtumo problemos yra prioritetinės ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europos Sąjungoje. Daugelis mokslininkų tiria nedarbo problema apskritai, tačiau, kaip ir minėta, jaunimo nedarbas yra itin svarbus klausimas žvelgiant į ilgalaikę perspektyvą. Todėl šiame darbe ir bus skiriama daugiausia dėmesio būtent jaunimo grupei.

Pocius ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2001) teigia, kad jaunystė kaip tarpsnis yra sudėtingas ir unikalus, dėl to, kad šiame tarpsnyje derinami du socialiniai statusai – vaiko ir suaugusiojo. Iš esmės galima teigti, kad šis tarpsnis yra netgi kritinis – jaunuolis skuba tapti suaugusiuoju, tačiau iki tol turi įveikti nemažai kliūčių bei problemų.

*Jaunuolio* sąvoką skirtingai suvokia ir apibūdina tiek įvairaus amžiaus žmonės, tiek ir skirtingos organizacijos. Kiekvienoje valstybėje „jaunuolio“ sąvoka apima skirtingą amžiaus grupę. Pocius ir Okunevičiūtės-Neveauskienės straipsnyje (2001) pateikiamos tokios amžiaus ribos, apibūdinančios jaunuolio sąvoką: Didžiojoje Britanijoje jaunuolis yra 16-18 metų amžiaus asmuo, JAV – 16-24 metų amžiaus, o Vokietijoje 15-24 metų amžiaus žmogus. Palyginimui, Lietuvoje jaunas asmuo yra 14-29 metų amžiaus žmogus (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2003). Kad būtų paprasčiau bendru sutarimu jaunuolis yra asmuo nuo 15 metų, tačiau nėra sutartos galutinės amžiaus ribos. Siekiant nagrinėti jaunimo nedarbo problemą pasauliniu mastu, būtina nustatyti ir galutinį skaičių, todėl, Europos Sąjungos statistikos biuras („Eurostat“), apibendrintai jaunimu laiko 15-24 metų amžiaus asmenis, kaip ir pateikia Jungtinių Tautų rekomendacijose (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2001). Tiriant Lietuvos situaciją naudojama tokia pati amžiaus riba – jaunuolio apibrėžimas.

Jaunimas gali būti skirstomas į dar kelias grupes:



1. 16-18 metų amžiaus – besimokantys mokykloje ir dar nepradėję savarankiško ekonominio gyvenimo;
2. 19-24 metų amžiaus – tęsiantys mokslus (studijuojantys) arba dar tik pradedantys savarankišką gyvenimą;
3. 25-29 metų amžiaus – jau stabilizavę savo gyvenseną, ekonominę elgseną.

Analizuojant jaunimą darbo rinkoje, būtina atkreipti dėmesį į pirmąjį jaunuolio įsidarbinimą – perėjimą iš ekonomiškai priklausomo į ekonomiškai laisvo statusą. Skirtingose šalyse, vėlgi žemiausia galinčio dirbti asmens amžiaus riba yra skirtinga. Tarkim Lietuvoje pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą dirbti galima nuo 16 metų, tačiau, su tėvu sutikimu pirmasis įsidarbinimas gali įvykti ir 14-os metų. Be abejo, tokio amžiaus asmenys gali dirbti tik nesudėtingus ir jų fizines galimybes atitinkančius darbus, tokius kaip: nedidelių naminių gyvūnų priežiūra, sodininkystės darbai, laikraščių ir žurnalų pardavimas ir pan. Siekiant nustatyti viršutinę amžiaus ribą, galima orientuotis į tai, kada asmuo gali būti ekonomiškai aktyvus – kadangi 25-erių metų asmenys dažniausiai būna baigę mokslus, galima sakyti, kad jie jau yra pilnaverčiai darbo rinkos dalyviai.

Bendraja prasme, Lietuvos nedarbo lygio augimo priežastys siejamos su nesugebėjimu prisitaikyti prie rinkos ekonomikos. Lietuvos valdžia laiku nesiėmė struktūrinių pokyčių ir būtent dėl nuo planinės ekonomikos prie rinkos buvo sudėtinga pereiti, ko pasekoje Lietuva susidūrė su nedarbo problema (Šimaitytė, 2005).

Pereinant prie jaunimo nedarbo, labai sunku jį apibrėžti ir priskirti vienam konkrečiam tipui iš aptartų praeitame poskyryje. Jaunimo nedarbas gali turėti ir laikinojo, ir struktūrinio, ir ciklinio nedarbo požymių. Kaip ir minėta, nedarbo problema yra neišvengiama ir aktuali visame pasaulyje. Pocius ir Okunevičiūtė-Neverauskienė (2001) teigia – kone visose Europos valstybės jaunimo nedarbo lygis yra dvigubai didesnis lyginant su bendruoju nedarbo lygiu. Pagal Europos Parlamentą, Europos Sąjungos jaunimo nedarbo lygis dvigubai didesnis nei JAV ir trigubai didesnis nei Japonijoje.

Dietrichas (2012) ir Scarpetta et al. (2010) teigia, kad jaunimo nedarbo lygis pastaruoju laikotarpiu yra labai skaudi realybė. Išskirdami galimas priežastis, kaip svarbiausią jie įvardina Pasaulinę finansų krizę, prasidėjusią 2007 m., ji, mokslininkų teigimu labiausiai jaunimą paveikęs faktorius.

Jaunimo įsitraukimas į darbo rinką priklauso nuo labai daug veiksnių. Galima būtų teigti, kad trūksta laisvų darbo vietų, jaunimas neturi reikiamos patirties ar įgūdžių, išsilavinimo, galbūt netgi patys jauni žmonės nėra motyvuoti tiek dirbti, tiek ieškoti darbo. Iš dalies galima sakyti, kad tai tarsi užburtas ratas – darbdavys nenori priimti į darbą nepatyrusio darbuotojo, bet darbuotojas neturi galimybės įgyti patirties, nes didžiosios dalies darbdavių poreikis tas pats – reikalinga tokio, konkretaus darbo pobūdžio patirtis. Juolab problema paaštrėja suvokiant, kad dauguma aukštųjų mokyklų orientuotos į teorinių žinių perteikimą ir jose praktinių įgūdžių įgyti galima labai nedaug. Kita problema su kuria susiduriama – netinkamas išsilavinimas. Susiduriama su ta situacija, kai tam tikros specialybių grupės darbuotojų yra daugiau nei kitos, dėl to atsiranda vienos grupės darbuotojų deficitas. Dar viena iš problemų – per aukšti paties jaunimo reikalavimai. Daugelis mano, kad įgijus aukštąjį išsilavinimą atsiveria visos durys ir darbdaviai tokių darbuotojų laukia išskėstomis rankomis. Jaunuoliai tikisi iškart užimti aukštas pareigas bei gauti didelį darbo užmokestį. Deja, tačiau darbdavių požiūris yra kitoks – jie ką tik išsilavinimą įgijusius jaunuolius greičiau laiko pigesne darbo jėga dėl jų patirties trūkumo. Jaunuoliai turėtų suprasti, kad visi pradeda nuo žemesnių pareigų ir vėliau iš lėto kyla karjeros laiptais. Derėtų suvokti, kad tai ilgas ir daug pastangų reikalaujantis procesas, tačiau stengiantis galima pasiekti norimų rezultatų.

Būtina atkreipti dėmesį, kad jaunimo įsitraukimas į darbo rinką yra labai svarbus. Iš esmės didesnis jaunuolių užimtumas ir mažesnis nedarbas garantuoja ilgesnį tos kartos ekonominį aktyvumą bei spartesnį šalies ekonominį vystymąsi.

Pocius ir Neverauskienė (2005) didesnis gyventojų užimtumas pastebimas vyresnio amžiaus grupėje (25-64 metų). Jaunimo užimtumas šiuo atveju atsilieka. Tokia situacija susiklosto dėl to, kad jaunimas dažnai renkasi kitą kelią – vykti į Vakarų šalis ir ten toliau mokytis, dirbti.

Svarstant galima susidaryti prielaidą, kad Lietuvai gresia darbuotojų senėjimo darbo rinkos atžvilgiu problema. Lentelės duomenys iš dalies leidžia paneigti teiginį, kad Lietuvoje trūksta darbo vietų. Susiduriame su klausimu ar vis tik patys jauni lietuviai ne per mažai laiko, jėgų ir noro skiria darbo paieškoms? Akivaizdu, kad jei vyresnio amžiaus grupė aktyviau ieško darbo, turi ir daugiau galimybių jį gauti.

Kalbant apie gyventojų aktyvumą reikėtų apsibrėžti ką visgi reiškia tas darbo jėgos aktyvumas. Tiksliausias aktyvios darbo paieškos būdas, greičiausiai yra, kaip ir minėta anksčiau, TDO nustatyti kriterijai: užsiregistravimas darbo biržoje, kreipimasis į darbdavius, reagavimas į skelbimus laikraštyje bei jų talpinimas, kreipimasis į artimuosius ir draugus, prašant padėti įsidarbinti, domėjimasis nuosavo verslo pradėjimu ar bandymas pradėti jį kurti.

Taigi, darbo jėgos aktyvumas pasižymi paties žmogaus iniciatyva susirasti darbą ir tapti darbo rinkos dalyviu. Žinoma, aktyviems darbo ieškotojams priskiriami tik tie, kurie bent kartą bandė ieškoti darbo pagal prieš tai išvardintus būdus.

Pocius ir Neverauskienė (2003) išskiria du ilgalaikių bedarbių tipus: 1) *aktyviuosius bedarbius*, kurie daug dėmesio skiria darbo paieškoms, yra pasiryžę kelti kvalifikaciją ar net persikvalifikuoti, ši grupė skiriasi dar ir į tuos, kurie pasiruošę dirbti laikinuosius darbus; 2) *pasyviuosius bedarbius*, kurie, jų teigimu, yra pasiruošę dirbti laikinuosius darbus, tačiau nesiruošia kelti kvalifikacijos ir ypač pasyvūs, tokie, kurie apskritai nesiruošia dalyvauti aktyviose priemonėse.

Nors galima teigti, kad Lietuvoje jaunimo nedarbo lygis po Pasaulio ekonominės krizės šiek tiek mažėjo, vis tiek susiduriama su dideliu jaunimo nedarbo skaičiumi. Ilgalaikiu požiūriu, didėja išsilavinimo stokojančio jaunimo, taip pat susiduriama su tokia situacija, kai ilgą laiką nedirbantis ir nesimokantis jaunuolis stokoja noro pradėti tobulėti, kvalifikuotis, ieškoti darbo. Iš čia gali kilti dar didesnė problema – ateityje bus tik dar sunkiau susirasti darbą, kilti karjeros laiptais, užtikrinti sau geresnę gyvenimo kokybę. (Lietuvos Užimtumo didinimo programa 2014-2020 metams, 2013).

Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateikiamoje Lietuvos Užimtumo didinimo programoje 2014 -2020 metams išskiriamos tokios galimos jaunimo nedarbo priežastys:

- Išsilavinimo, darbinės patirties, profesinio pasirengimo trūkumas;
- Įgytos kvalifikacijos neatitikimas darbo rinkos poreikiams;
- Aktyvumo, atkaklumo ir įgūdžių darbo paieškos procese trūkumas;
- Nepakankama pagalba įsitraukiant į darbo rinką.

Todėl, kaip ir pabrėžiama programoje, būtina atkreipti dėmesį į galimas jaunimo nedarbo priežastis, siekiant sumažinti nedarbo problemą apskritai. Svarbu orientuotis ne į padarinius, o į tai, kas iššaukia nedarbo problemą ir, šalinant jo atsiradimo priežastis mažinti jaunimo nedarbą. Programoje išskiriamos tokios pagalbines jaunimo nedarbo mažinimo priemonės:

- Pagalba darbo neturinčiam jaunuoliui turi būti teikiama atsižvelgiant konkrečiai į jo poreikius;
- Būtina skatinti jaunimą baigti mokyklą, siekti aukštojo mokslo, įgyti kvalifikaciją;
- Turi būti ugdomos ne tik teorinės žinios, bet ir formuojami praktiniai darbo įgūdžiai;

- Galimybė stažuotis, mokytis darbo vietoje, atlikti praktiką įmonėje turi būti labiau skatinami, nes tokiu būdu jaunuoliai turi didesnę galimybę įgyti tiek reikiamų įgūdžių, tiek darbo praktikos;
- Būtina skatinti savarankišką jaunuolių darbą, remti jaunimo verslo kūrimo iniciatyvą.
- Būtina remti jaunimą įžengiant į savarankišką ekonominį gyvenimą – įsitraukiant į darbo rinką. Turi būti siekiama užtikrinti, kad jaunuoliai iki 25 metų po darbo netekimo arba formaliojo mokymo baigimo gautų tinkamą darbo pasiūlymą ne vėliau kaip per 4 mėnesius arba toliau tęstų mokslus, turėtų galimybę atlikti praktiką.

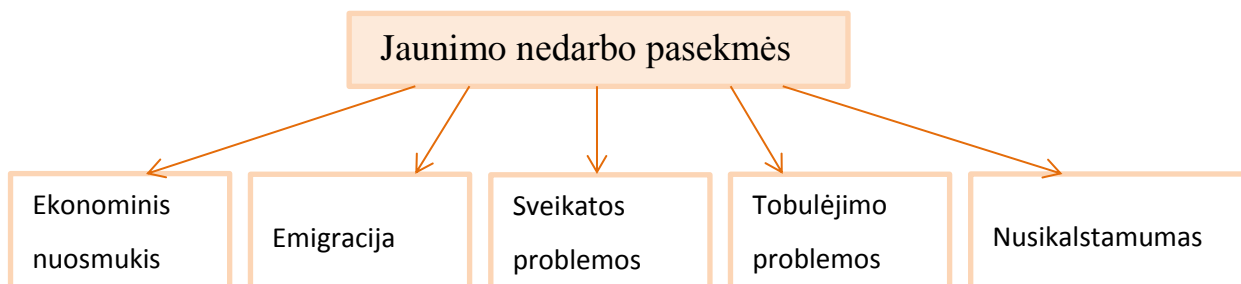
Kaip ir minėta, pažeidžiamiausias yra būtent tas jaunimas, kuris žengia pirmuosius žingsnius į darbo rinką, tai yra asmenys nuo 18 iki 25 metų. Bellas ir Blanchfloweris (2010) remdamiesi Giuliano ir Spilimbergo darbu, teigia, kad pažeidžiamiausi yra į darbo rinką įžengiantys ekonominio nuosmukio metu, konkrečiai kalbant apie 18-25 metų jaunuolius, baigusius universitetą. Esą jų darbo užmokestis galėtų būti ženkliai didesnis, jei universitetą jie baigtų ir taptų darbo rinkos dalyviais ekonominio pakilimo metu. Jų teigimu tokio amžiaus jaunuoliai yra itin pažeidžiami makroekonominiais pasikeitimais. Tuo tarpu jaunuoliai iki 17 ir virš 25 metų yra daug atsparesni ir didesnės įtakos kintančios sąlygos jiems nedaro.

Kalbant apie darbo užmokestį, susiduriama su dvejopu požiūriu. Vyriausybė kovodama su gyventojus ištinkančiomis socialinėmis problemomis didina minimalų mėnesinį atlyginimą. Ekonomistai tokiai politikai išreiškia prieštarigus jausmus. Jų teigimų tokia tvarka gali prisidėti prie nedarbo didinimo. Gorry (2013) teigia, kad minimalaus darbo užmokesčio didinimas yra tiesiogiai susijęs su jaunimo nedarbo lygiu valstybėse ir, esą būtent dėl to, Prancūzijoje, lyginant su Jungtinėmis Amerikos valstijomis, jaunimo nedarbo lygis yra didesnis. Esą įmonės, negalinčios mokėti didesnio minimalaus atlyginimo yra priverstos atleisti dalį darbuotojų, kurie patenka į bedarbių gretas. Pasak AB Swedbank Lietuvoje vyriausiojo ekonomisto Nerijaus Mačiulio nedarbo problema ir jo mažinimas turėtų būti sprendžiamas ilgalaikių socialinių pašalpų mažinimu. Lietuvos darbo biržos siūlymas ilgalaikiams bedarbiams skirti viešuosius darbus jam atrodo puiki priemonė siekiant „išgryninti“ tikruosius bedarbius nuo netikrųjų. Esą, jei žmogus nedirba dvejus ar daugiau metų, vadinasi pats to nenori arba nesugeba. Privalomai atliekami viešieji darbai netrukus parodytų ar ilgalaikis bedarbis neturi kompetencijos ir dėl to negali susirasti darbo, ar vis tik jis turi nelegalų darbą.

Pocius ir Neverauskienė (2005) teigia, kad jaunimo nedarbo pasekmes galima nagrinėti dviem požiūriais – makroekonominiu ir mikroekonominiu. Makroekonominiu lygmeniu galima teigti, kad

darbą praradęs asmuo atneša nuostolį šalies ekonomikai. Analizuojant šiuo lygmeniu nedarbas yra neefektyvaus darbo išteklių panaudojimo pasekmė. Jei nedarbo lygis valstybėje viršija natūralų nedarbo lygį iššaukiama tokia situacija, kad nebesukuriamas potencialus bendrasis nacionalinis produktas (BNP). Tai reiškia, kad neefektyviai naudojant darbo išteklius ir nepatenkinant visų norinčių ir galinčių dirbti asmenų nesukuriamas ir prekių bei paslaugų. Mikroekonominio požiūriu žmogus, praradęs darbą prarandą ir pagrindinį pajamų šaltinį, todėl nebegali patenkinti visų savo poreikių, smunka jo ekonominis pajėgumas bei pragyvenimo lygis.

Jiems antrina ir Tartilas (2005) pažymėdamas, kad vertinti nedarbą galima dviem lygiais – siaurąja ir plačiąja prasmėmis. Plačioji prasmė šiuo atveju prilygsta makroekonominiam lygmeniui ir reiškia prarastą galimybę pagaminti bei įsigyti papildomų prekių ir paslaugų. Siauroji prasmė (mikroekonominis lygmuo), šiuo atveju orientuojamas į socialines pasekmes – tiesioginį poveikį pačiam žmogui. Apsiriboti tik su sumažėjusiomis pajamomis negalima, priverstinai praradęs darbą žmogus gali susidurti su daug didesniais sunkumais (žr. 5 pav.).



Šaltinis: Sudaryta darbo autorės remiantis J. Tartilu (2005).

### 5 pav. Jaunimo nedarbo pasekmės

Kaip ir pabrėžta prieš tai – dėmesys atkreipiamas į žmones, darbą praradusius priverstinai. Dažnai darbą praradę žmonės renka kitą gyvenamąją vietą, vyksta į šalis, teikiančias geresnes socialines garantijas, suteikiančias galimybę tobulėti, kiti tiesiog renka sunkų fizinį, tačiau geriau apmokamą darbą. Darbo praradimas siejamas ir su sveikatos problemomis, šiuo atveju verta pastebėti, kad dažniau tokios problemos yra ne tiek fizinės, kiek psichologinės. Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011) teigia, kad nedarbas griauja žmonių gyvenimą tiek materialine, tiek nematerialine prasmėmis. Esą bedarbiai iš tikrųjų dažniau skundžiasi sveikatos sutrikimais ir tegia, kad jaučia atskirtį nuo visuomenės. Darbą praradusiems žmonėms daug siunkiau susitaikyti su susiklosčiusia padėtimi, juos gali ištikti rimti psichologiniai sunkumai. Nedarbas gali iššaukti tokių žmogaus elgsenos problemų kaip alkoholizmas, narkomanija, savižudybės ir nusikaltimų vykdymas (Bajorūnienė ir kt. 2011). Be šių nelaimių, galinčių ištikti

darbą praradusius žmones būtina paminėti ir tobulėjimo galimybių mažėjimą.. Nedirbdamas žmogus ne tik neturi galimybės įgauti naujos darbo patirties, kvalifikuotis, bet ir palapsniui praranda turėtus darbo įgūdžius, patiria stresą bendraudamas su naujais žmonėmis, ima savimi nebeprisitaikyti. Schmillenas ir Umkehereris (2013) teigia, kad ankstyvuojant laikotarpiu su nedarbu susidūrę asmenys dažniausiai ir vėlesniu laikotarpiu susiduria su tokia problema. Vadinasi jaunimo nedarbas iš tikrųjų veikia jaunuolius psichologiškai, jie praranda pasitikėjimą savimi ir vėlesniais savo metais taip pat sunkiau įsilieja į darbo rinką. Rakauskienė ir Ranceva (2014) teigia, kad didžiausia jaunimo nedarbo sukeliama grėsmė vis dėl to yra neefektyvus ir nedidėjantis ekonomikos augimas.

Raphaelis ir Winter-Ebmeris (2001) teigia, kad egzistuoja labai stiprus ryšys tarp jaunimo nedarbo ir nusikalstamumo. Anot jų, darbo praradimas siejamas su sumažėjusiomis pajamomis. Nusikalstamą veiką jie sieja su būdu gauti pajamų – tam tikrą darbo formą. Esą tam taip pat reikia laiko bei tam tikrų žinių, todėl žmonės patys gali pasirinkti ar dirbti teisėtai, ar ne. Neteisėta darbo forma leidžia padidinti savo pajamas ir daliai jaunuoliu tai gali atrodyti patrauklus bei lengvesnis būdas.

Tirdami Jungtinių Amerikos Valstijų (JAV) nedarbo problemą jie pastebi, kad rajonuose, kuriuose yra didelis kokybiškų darbo vietų trūkumas žymiai didesnis nusikalstamos veikos skaičius lyginant su rajonais, užtikrinančiais savo gyventojams pakankamai darbo vietų. Iš dalies galima teigti, kad nusikalstamumą gali didinti monotonija, neturėjimas ką veikti. Pastebima, kad nusikaltėlių tarpe vis daugiau atsiranda jauno amžiaus žmonių. Raphael ir Winter-Ember (2001) pažymi, kad į tai turi atkreipti dėmesį politikai ir stengtis didinti pastovias pajamas užtikrinančių darbo vietų skaičių bei skatinti ir didinti jaunimo užimtumo. Tokiu atveju būtų sumažinamas ir nusikalstamumas.

Skyriuje aptartos jaunimo nedarbo priežastys yra ganėtinai subjektyvios, tačiau labai svarbios. Žinoma, negalima pamiršti, kad prie šių priežasčių neabejotinai prisideda ir nepalanki socialinių garantijų programa, sparčiai didėjanti naujų technologijų plėtra bei palyginti nedidelis darbo užmokestis. Pasekmės, kurias gali sukelti jaunimo nedarbas kelia didžiulį nerimą – negana to, kad darbo rinkos dalyviai senėja, nedirbantys jauni asmenys sunkiau integruojasi į darbo rinką. Susimąstyti verta visiems, ne tik valstybei, vyriausybei, politikams, bet ir kiekvienam šalies gyventojui. Problema, kurią gali sukelti nedirbantys jauni asmenys gali paliesti bet kurį iš mūsų.

## 2.2. Jaunimo nedarbo tyrimo metodika

Siekiant išanalizuoti jaunimo nedarbo problemą plačiau buvo atliekami du tyrimai.

**Tyrimo objektas.** Jaunimo nedarbo vertinimas ir jo mažinimo gairės Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.

**Tyrimo problema.** Jaunimo nedarbo lygis svarbus visoms Europos Sąjungos šalims narėms ir jo mažinimui turi būti pasitelktos papildomos, specifinės priemonės.

### Tyrimo hipotezė:

**H<sub>1</sub>:** jaunimo nedarbas pasiekė aukščiausią lygį Europos Sąjungoje per visą jos gyvavimo istoriją.

**H<sub>2</sub>:** jaunimo nedarbo mažinimo priemonės yra nepakankamai efektyvios.

**Tyrimo tikslas.** Išanalizuoti jaunimo nedarbo lygio priežastis ir pokyčius Lietuvoje ir Europos Sąjungoje bei galimus mažinimo būdus.

### Empirinio tyrimo uždaviniai.

1. Išanalizuoti bendrą bei jaunimo nedarbo lygio statistiką Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;
2. Išskirti šalis, kuriose nedarbo lygis buvo didžiausias, kuriose mažiausias ir kodėl;
3. Remiantis tyrimo bei lyginamosios analizės metu gautais duomenimis apibendrinti jaunimo nedarbo lygio kitimą;

### Tyrimo metodai.

1. *Statistinių duomenų analizė* naudota siekiant ištirti bendrąjį nedarbo lygį bei jaunimo nedarbo lygį Lietuvoje ir Europos Sąjungoje;
2. *Standartizuotos apklausos metodas* pasitelktas siekiant ištirti tikslinės grupės (18-25 metų jaunimo) užimtumą bei nedarbo priežastis.

**1 tyrimas:** Lietuvos ir Europos Sąjungos šalių statistinių duomenų analizė.

Siekiant apžvelgti bendrą Europos Sąjungos šalių padėtį ir jų nedarbo lygį atlikta statistinių duomenų analizė. Daugiausia dėmesio skiriama jaunimo užimtumui ir nedarbo lygiui, analizuojamas jų pokytis bei išsilavinimo įtaka jaunimo padėčiai darbo rinkoje.

**Tyrimo instrumentas:** Lietuvos ir Europos Sąjungos statistika.

buvo atliekamas pasitelkus statistinių duomenų lyginamąją analizę. Jo metu buvo siekiama apžvelgti bendrą nedarbo problemą Europos Sąjungos šalyse.

**Tyrimo organizavimas.** Nedarbo problemos tyrimui pasirinkta 2005-2013 (kai kur 2014) metų Lietuvos ir Europos Sąjungos statistika. Šis laikotarpis leis plačiau analizuoti nedarbo lygį, nes apima laikotarpį prieš ekonominį nuosmukį, per jį ir po jo. Gilesnei analizei pasirinktos 11-os Europos Sąjungos valstybių: Airijos, Estijos, Graikijos, Ispanijos, Italijos, Jungtinė Karalystės, Latvijos, Lenkijos, Lietuvos, Prancūzijos ir Vokietijos, bei bendri ES šalių narių rodikliai. Kadangi tyrimas yra orientuotas į jaunimo nedarbą, pradžioje pateikiami ES šalių bendrojo nedarbo lygio, moterų ir vyrų nedarbo lygio bei ilgalaikio nedarbo lygio rodiklių vidurkiai, skirti bendros situacijos apibūdinimui. Jaunimo užimtumas bei nedarbo lygis analizuojamas plačiau, taip pat pasitelkiant ES statistinių duomenų analizę.

**Duomenų analizė.** Gauti statistikos duomenys apibendrinami išskiriant ryškius pokyčius, pateikiami ekonominiai įvykiai, galėję jiems padaryti įtaką.

**2 tyrimas:** kiekybinis tyrimas – apklausa.

**Tyrimo instrumentas:** Standartizuotas klausimynas (priedas nr. 2).

Butkevičienė (2011) teigia, kad apklausa yra vienas populiariausių šiuolaikinių empirinio tyrimo metodų. Apklausa yra tokia technika, kai duomenys renkami respondentams tuo pačiu ar labai artimu metu atsakinėjant raštu arba žodžiu į pateiktus klausimus. Teigiama, kad apklausos būdas dažniausiai naudojamas siekiant iširti respondentų poreikius, interesus, motyvaciją, vertybes ir panašiai. Kadangi tyrimo tikslas yra nustatyti jaunimo požiūrį ir žinias jaunimo nedarbo tema, dirbančiųjų darbo sąlygas bei bedarbių nedarbo priežastis, pasirinkta būtent tokia duomenų rinkimo technika. Šis metodas pasirinktas taip pat ir dėl anonimiškumo galimybės. Respondentas apklausą atlieka savarankiškai, išlieka nežinomas, todėl neturi motyvacijos nuslėpti ar iškreipti duomenis. Kadangi šiam tyrimui svarbus duomenų tikslumas – anketinė apklausa tinkamiausias būdas tokiems duomenims gauti.

Duomenų rinkimui pasitelkta internetinė apklausa. Kadangi tyrimas atliekas jaunuolių grupėje, iš esmės visi yra kompiuterizuoti bei naudojami šiuolaikinėmis technologijomis, todėl ir pasirinktas toks apklausos būdas.

**Tyrimo organizavimas.**



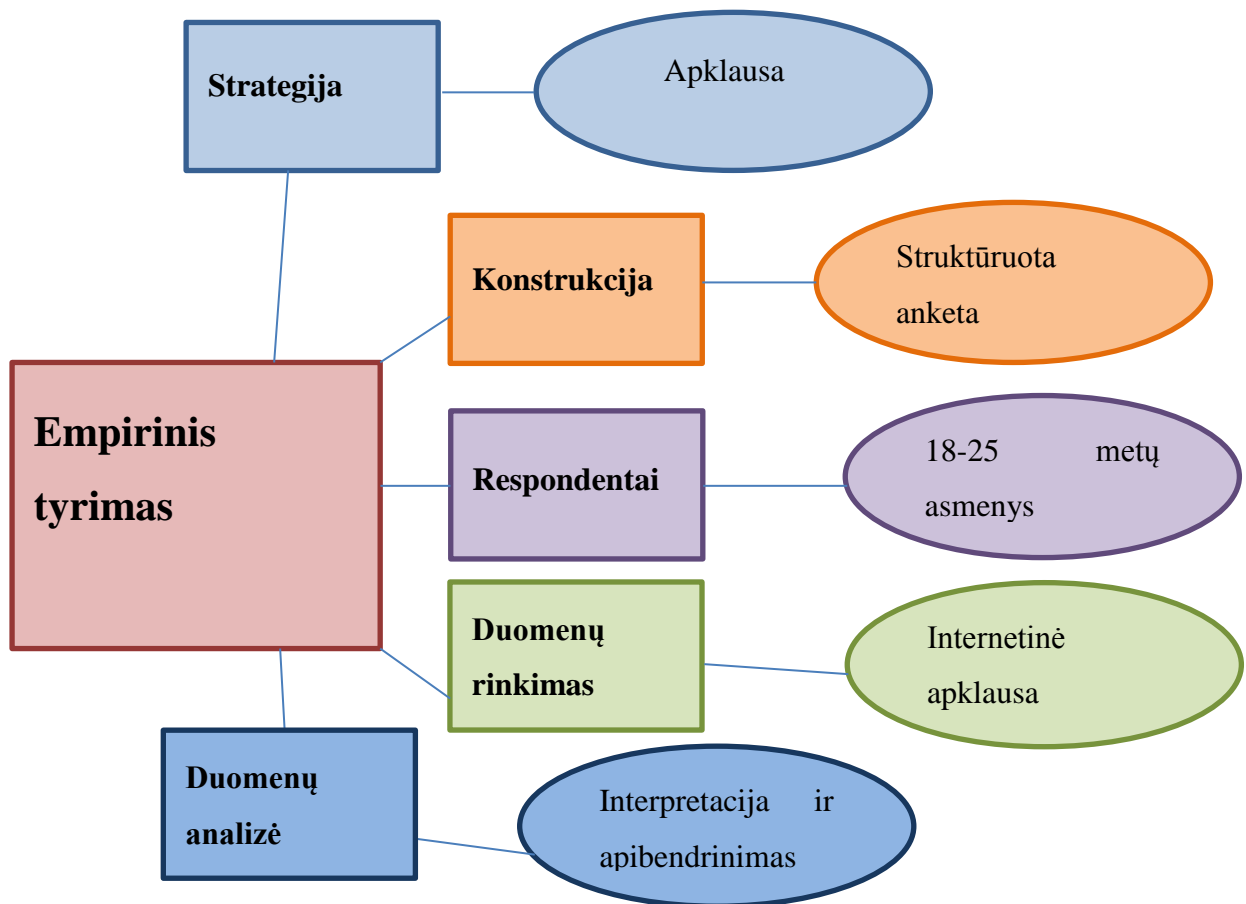
Butkevičienės (2011) išskiriami apklausos atlikimo procesai, naudoti tyrimo organizavimui ir atlikimui:

- 1) Tyrimo plano parengimas;
- 2) Tyrimo atlikimas;
- 3) Tyrimo rezultatų analizė.

Rengiant tyrimo planą būtina remtis ir atsakyti į keletą klausimų, kuriuos išskiria Butkevičienė (2011):

- kokia strategija vadovaujantis bus surinkti (analizuojami) duomenys?
- kokia bus tyrimo konstrukcija?
- iš ko bus surinkti duomenys (kas bus apklausiamas)?
- kaip bus renkami ir analizuojami duomenys?

**Tyrimo plano parengimas (žr. 6 pav.):**



Šaltinis: Sudaryta darbo autorės.

**6 pav. Empirinio tyrimo – apklausos planas**

### **Tyrimo plano vykdymas:**

**Startegija ir konstrukcija.** Pirmiausia buvo rengiama apklausa. Sudaroma struktūruota anketa, prie kai kurių klausimų paliekant galimybę įrašyti savo atsakymo variantą. Tokia forma pasirinkta dėl to, kad respondentai mieliau atsako į uždarus, nei atvirus klausimus. Tokia anketa užima mažiau respondentų laiko, todėl jie išlieka sąžiningesni. Respondentams tereikia pasirinkti jiems tinkantį variantą ar, jei tokio nėra, įrašyti savo.

Klausimynas sudarytas iš keturių dalių:

1. *Įvadas.* Jame pristatyta tyrimo tema, nurodyta kas ir kokiais tikslais ją atlieka. Pabrėžiamas respondentų anonimiškumas bei pateikiama trumpa informacija respondentui kaip pildyti klausimyną.
2. *Bendra dalis.* Joje pateikiami klausimai visiems respondentams siekiant nustatyti jų bendrąją charakteristiką (1-8 klausimai) bei ištirti Lietuvos jaunimo suvokimą apie jaunimo nedarbo problemą.
3. *Dirbančiųjų dalis.* 9-17 klausimai skirti darbą turintiems respondentams. Orientuoti į jų pirmąjį įsidarbinimą, dabartinio darbo paieškos būdus bei laiką.
4. *Nedirbančiųjų dalis.* 18-26 klausimai skirti darbo neturintiems respondentams siekiant sužinoti jų neįsidarbinimo priežastis, darbo neturėjimo trukmę.

**Respondentai.** Tiriama jaunimo nedarbo problema, todėl tyrimui pasirinkti 18-25 metų (iki 25-ojo gimtadienio) amžiaus respondentai. Tyrimui respondentai buvo atrenkami atsitiktine tvarka, neatsižvelgiant ar jie dirbantys, ar bedarbiai. Vienintelis atrankos kriterijus buvo respondentų amžius. Nors Eurostat pateikiamais duomenimis jaunimas yra 15-24 amžiaus asmenys (iki 25-ojo gimtadienio), tyrimui pasirinkti pilnametystės sulaukę asmenys dėl didesnių įsidarbinimo galimybių.

Remiantis Lietuvos Statistikos departamentu Lietuvoje 2015 m. pradžioje išankstiniais duomenimis gyveno 278409 18-24 metų amžiaus žmonės. Apskaičiuota, kad paliekant 10 % paklaidos galimybę reprezentatyvi tyrimo imtis yra 96 respondentai. Kadangi anketa buvo paskelbta internete, anketą užpildė daugiau respondentų – 103. 3 anketos buvo sugadintos (užpildytos ir dirbančiųjų ir bedarbių dalys). Todėl duomenų analizei buvo pasitelktos 100 nesugadintų anketų.

**Duomenų rinkimas.** Tyrimui naudota internetinė apklausa, todėl duomenys buvo renkami internetu. Duomenys tyrimui aktyviai ir sistemiškai buvo renkami 2015 m. kovo mėnesį.

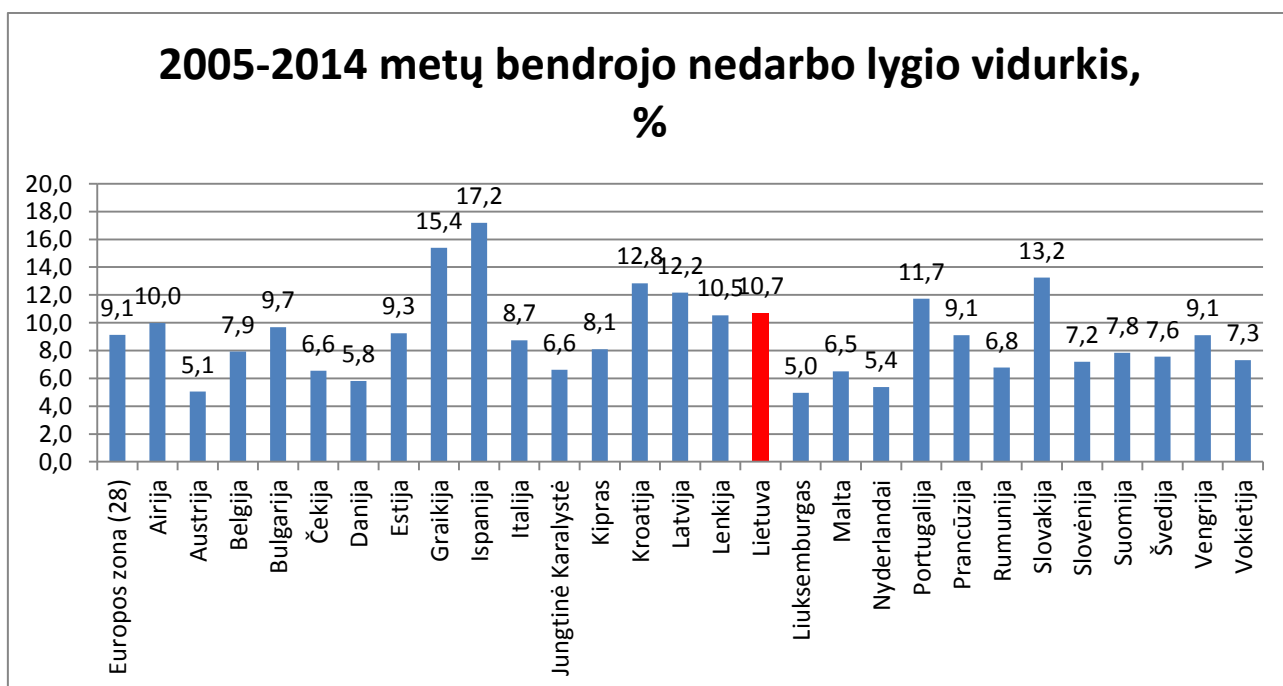
**Duomenų analizė.** Ši dalis yra bene svarbiausia empirinio tyrimo dalis. Butkevičienė (2011) teigia, kad ši dalis yra svarbi ir teoriniu, ir taikomuoju požiūriu. Duomenų analizė suteikia galimybę patikrinti teorinių teiginių teisingumą, išryškinti tam tikrų procesų tendencijas bei pateikti moksliskai pagrįstas rekomendacijas. Tyrimo metu gauti duomenis analizuojami bei apibendrinami dviem atskiromis atsakymų grupėmis. Dirbančiųjų ir bedarbių respondentų duomenys pateikiami atskirai dėl to, kad jiems buvo pateikiami skirtingi klausimai.

### 3. TYRIMAS: NEDARBO LYGIO LIETUVOJE IR EUROPOS SAJUNGOJE LYGINAMOJI ANALIZĖ

#### 3.1. Nedarbo lygio raida ir struktūra 2005 - 2014 metais

Šiuo metu Europos Sąjungai priklauso 28 valstybės. Pradžioje pateikiamas visų ES šalių bendro nedarbo lygio vidurkis siekiant sudaryti bendrą nedarbo lygio vaizdą. Vėliau darbe pasirinktos analizuoti ir lyginti 11 ES šalių narių ir bendras 28 ES valstybių vidurkis. Šalys pasirinktos pagal didžiausią, mažiausią, stabiliausią nedarbo lygį. Taip pat lyginamos ir Baltijos šalys dėl struktūrinių valstybių panašumų.

Žemiau esančioje diagramoje (žr. 7 pav.) pateiktas bendro nedarbo lygio vidurkis Europos Sąjungoje ir kiekvienoje jos šalyje narėje. Kaip matome, vidurkis parodo, kad didžiausias nedarbo lygis pastebimas Ispanijoje ir siekia net 17,2 %, ir Graikijoje, kur vidurkis siekia 15,4 %. Tuo tarpu mažiausias nedarbo lygio vidurkis yra Liuksemburge, kur jis tesiekia 5 % ir Austrijoje, kur nedarbo lygio vidurkis yra 5,1 %. Lyginant su bendru ES nedarbo lygiu, jis beveik dukart mažesnis. Tuo tarpu Lietuvos vidurkis yra 10,7 % ir jis visų ES šalių narių vidurkį viršija 1,6 %.

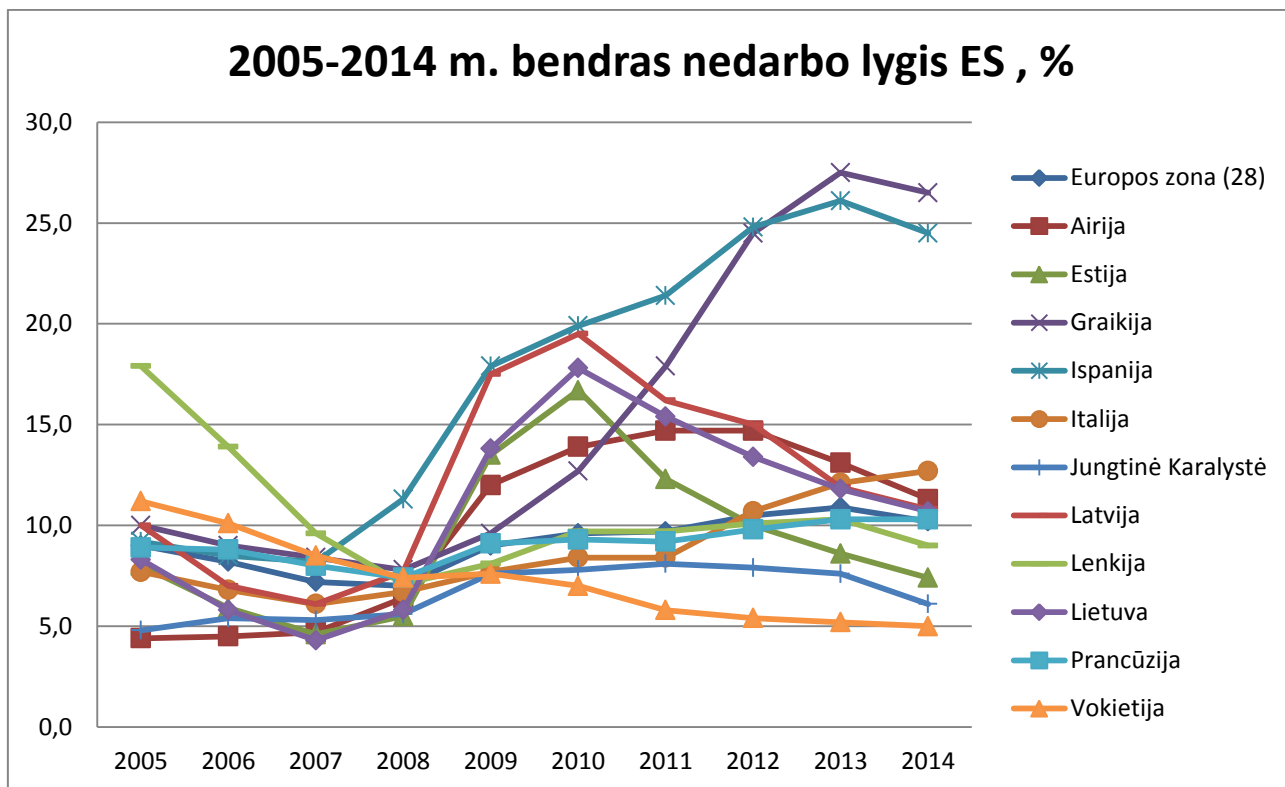


Šaltinis: Paruošta ir apskaičiuota darbo autorės remiantis 1 priedu.

#### 7 pav. 2005-2014 metų bendrojo nedarbo lygio vidurkis, %

Analizuojant pasirinktų šalių duomenis pastebima tendencija pateikiama 8 paveiksle. 2005 m. mažiausias nedarbo lygis teko Airijai (4,4 %), Danijai ir Jungtinei Karalystei (4,8 %). Didžiausias

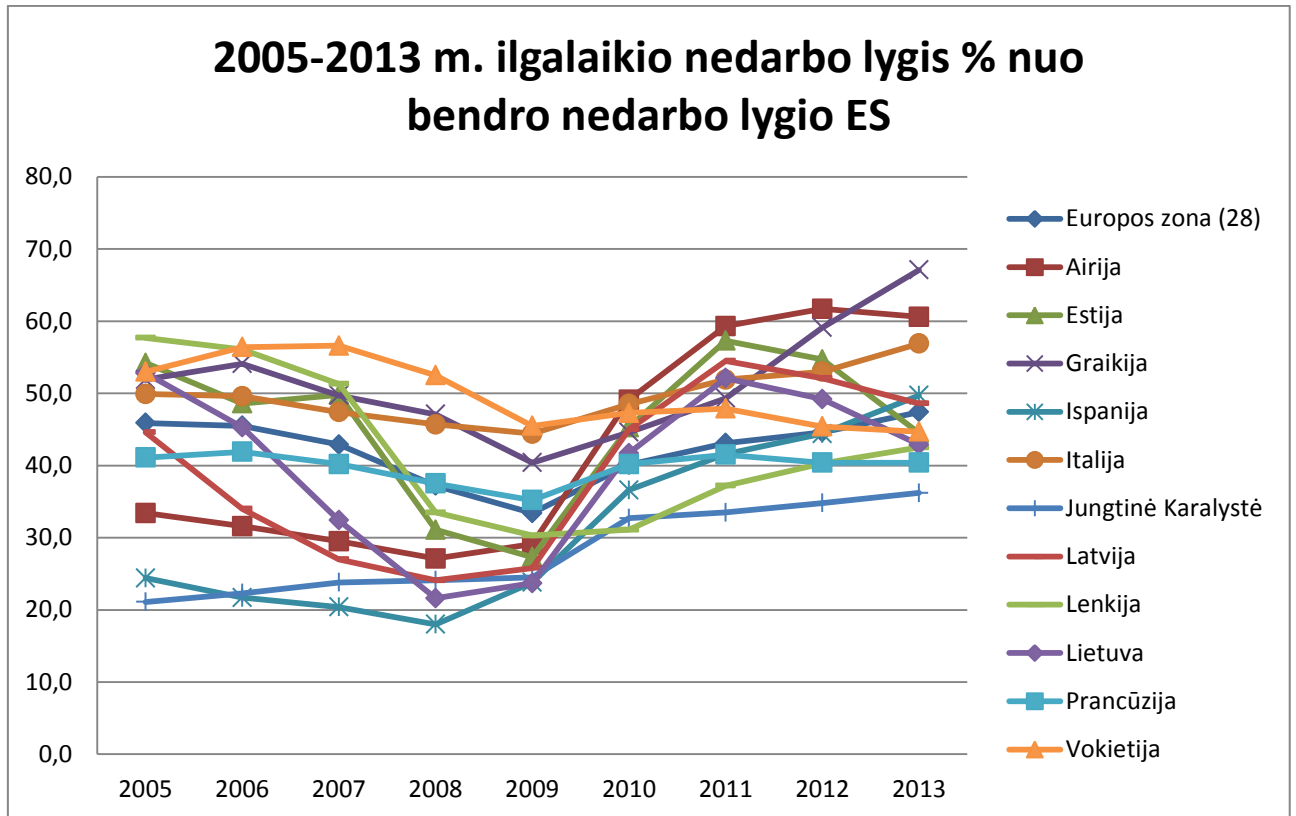
nedarbo lygis tuo laikotarpiu teko Lenkijai ir siekė net 17,9 % viršijęs bendrą Euro zonos lygį beveik dvigubai. Tuo tarpu Lietuvos nedarbo lygis buvo vos 8,3 %, o tai reiškia, kad už bendrą ES vidurkį buvo 0,7 % mažesnis. Labai reikšmingų pokyčių nepastebima išskyrus Lenkiją, kurios nedarbo lygis sparčiai mažėjo ir 2008 m. siekė 7 % ir buvo 0,1 % mažesnis už tuometinį ES vidurkį ir Ispaniją, kurioje padėtis pakrypo kita linkme. Joje nedarbo lygis 2008 m. sparčiai šoktelėjo nuo 9,2 % 2005 m. ir siekė jau 11,3 %. Panašiu laikotarpiu ganėtinai ryškų pokytį matome ir Latvijoje, kur 2009 m. nedarbo lygis prieš tai sparčiai mažėjęs išaugo iki 17,5 %. Panašioje padėtyje atsidūrė ir Lietuva. Nedarbo lygis 2007 m. siekė tik 4,3 %, 2008 m. jau 5,8 %, o 2009 m. pakilo iki 13,8 %. Prie patysusių ryškesnių pokyčių galima priskirti ir Estiją, kurios padėtis labai panaši į Lietuvos, 2009 m. jos nedarbo lygis siekė 13,5 %. Tuo pačiu laikotarpiu galima atkreipti ir į Airijos nedarbo lygį, kuris analizuojamo laikotarpio pradžioje buvo mažiausias, 2009 m. pakilo iki 12 % ir palaipsniui didėjo iki 2012 m. (14,7 %). Vėlesniais metais stipriai ėmė augti Graikijos nedarbo lygis. 2011 m., kai daugumos šalių nedarbo lygis jau pradėjo mažėti, Graikijoje jis pasiekė 17,9 %, o 2013 m. tiek Graikija, tiek Ispanija pasiekė nedarbo lygio kulminaciją. Šiose šalyse jis siekė 26,5 % Graikijoje ir 24,5 % Ispanijoje. Analizuojant duomenis pastebimas keistas reiškinys, kai visose ES šalyse nedarbo lygis 2008 – 2010 metais bent nežymiai, tačiau didėjo, Vokietijoje jis iš lėto mažėjo. Didžiausias rodiklis šioje šalyje tenka analizuojamo laikotarpio pradžiai – 2005 m. (11,2 %), daugumos šalių kulminacijos periodu siekė 7 % ir buvo net 2,6 % mažesnis už bendrą ES vidurkį. 2014 m. nedarbo lygis čia siekė tik 5 %, kai tuo tarpu ES vidurkis buvo 10,2 %, o Lietuvoje nedarbo lygis siekė 10,7 %. Tuo tarpu Italijoje matoma atvirkštinė tendencija. Joje nedarbo lygis didėjo lėtai, palaipsniui, tačiau didžiausią tašką pasiekė būtent 2014 m. ir siekė 12,7 %.



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 8 pav. 2005-2014 bendras nedarbo lygis ES, %

Toliau bus apžvelgiama ilgalaikio nedarbo statistika pasirinktose valstybėse (žr. 9 pav.). Šioje statistikoje pastebimas įdomus pokytis, 2009 m. beveik visose valstybėse ilgalaikio nedarbo lygis sumažėjo. 2005 m. mažiausias rodiklis teko Jungtinei Karalystei ir siekė 21,1 %. Didžiausias rodiklis 2005 m. buvo Lenkijoje (57,7 %). Lietuvoje šiuo laikotarpiu buvo 52,8 % siekiantis ilgalaikio nedarbo rodiklis, o bendras ES rodiklis siekė 45,9 %. Iki 2009 – 2010 m. daugelyje valstybių ilgalaikio nedarbo rodiklis mažėjo, tačiau 2010 m. vėl ėmė kilti. Didžiausias ilgalaikio nedarbo kilimas 2010 m. pastebimas Ispanijoje (36,6 %), lyginant su 2009 m. jis pakilo net 12,8 %, Jungtinėje Karalystėje, kur jis nuo 24,5 % 2009 m. pakilo iki 32,7 % 2010 m. ir Latvijoje, nuo 2009 m. pakilęs net 19,2 % (iki 45 %). Didžiausias ilgalaikio nedarbo rodiklis tais metais tenka Vokietijai ir siekia 47,3 %. 2012 m. ilgalaikio nedarbo rodikliai vis dar augo, o 2013 m. kai kuriose šalyse jau ėmė kristi. Didžiausias ilgalaikio nedarbo lygis 2013 m. teko Graikijai ir siekė net 67,1 %. Lietuvoje tais metais statistika rodė 42,9 % ir šis rodiklis buvo 4,5 % mažesnis nei bendras ES rodiklis.

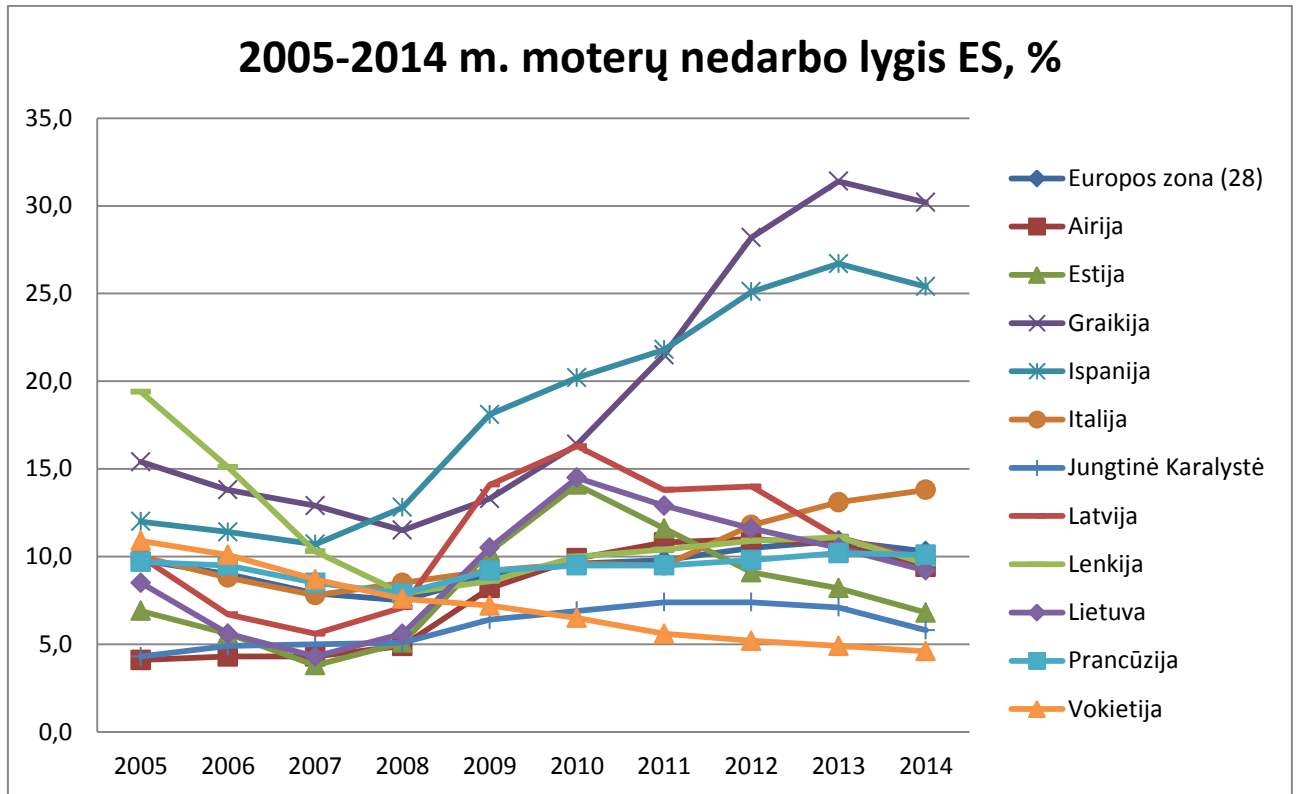


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**9 pav. 2005-2013 m. ilgalaikio nedarbo lygis % bendro nedarbo lygio ES.**

Siekiant nuodugniai ištirti nedarbo lygio tendencijas pasirinktose šalyse būtina trumpai apžvelgti ir moterų bei vyrų nedarbo lygį atskirai.

Žemiau pateikiamas moterų nedarbo lygis pasirinktose valstybėse.



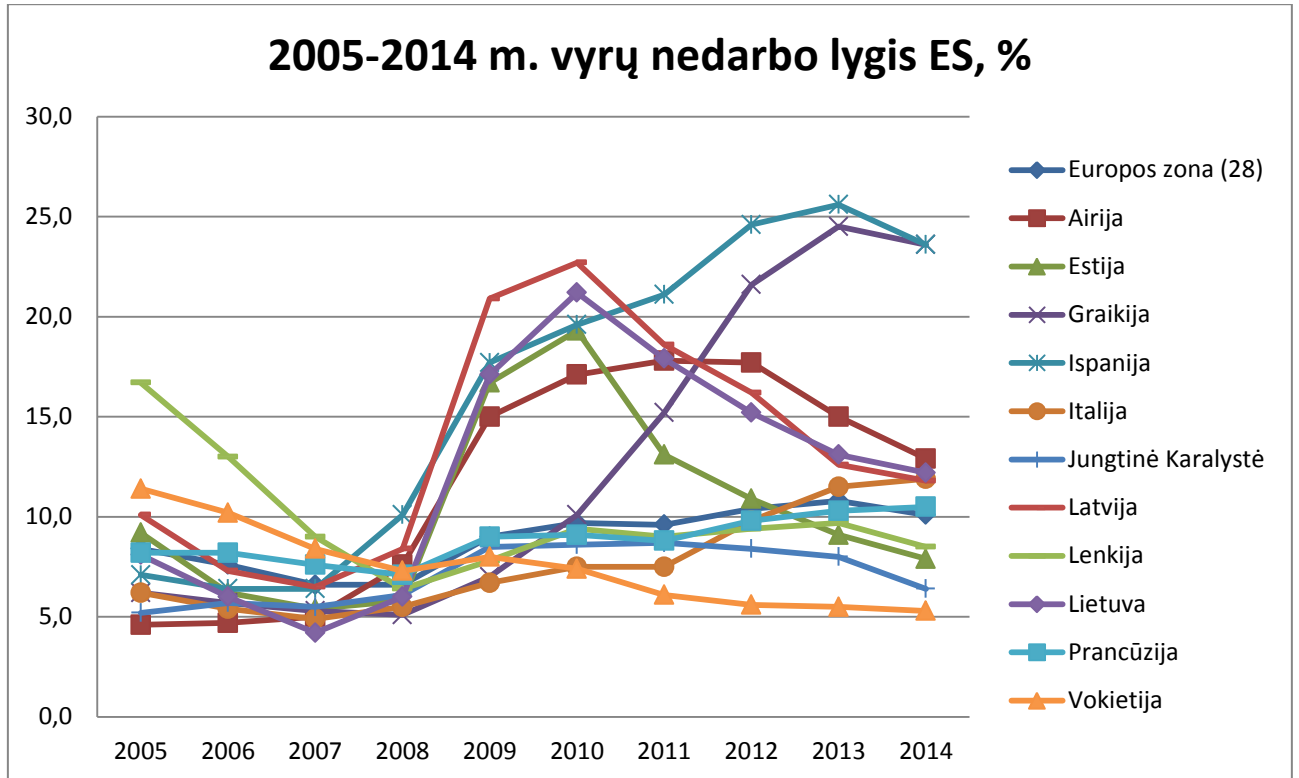
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 10 pav. 2005-2014 m. moterų dedarbo lygis ES, %.

Pateiktoje diagramoje (žr. 10 pav.) vaizduojamas moterų nedarbo lygis 11-oje valstybių bei bendras ES narių moterų nedarbo lygis. Analizuojamo laikotarpio pradžioje dižiausias moterų nedarbo rodiklis tenka Lenkijai. 2005 m. jai tenka net 19,4 % siekiantis moterų nedarbo lygis. Mažiausias rodiklis tais metais yra Airijoje (4,1 %) ir Jungtinėje Karalystėje (4,3 %). Lenkijoje matomas stiprus rodiklio mažėjimas iki 2008 m. ir tais metais jis siekia 7,9 %, o tai reiškia, kad per keturis metus moterų nedarbas sumažėjo daugiau nei dvigubai. Ryškiausi moterų nedarbo lygio pokyčiai matomi Graikijoje, Ispanijoje, Latvijoje, Lietuvoje ir Estijoje. 2008 m. šie rodikliai staigiai šokteli į viršų. Lietuva, Latvija ir Estija 2010 m. pasiekia moterų nedarbo lygio kulminaciją. Lietuvoje nedarbo lygis siekė 14,5 %, Latvijoje 16,3 %, Estijoje 14,1 %. Bendras ES nedarbo lygis tuo metu buvo 9,6 %. Matome, kad Baltijos šalys gerokai viršijo bendrą ES nedarbo lygį. Tuo tarpu Graikijoje ir Ispanijoje moterų nedarbo lygis toliau didėjo ir 2013 m. pasiekė viršūnę – Graikijos rodikliai rodo 31,4 %, o Ispanijoje 26,7 % siekiantį moterų nedarbo lygį. Iki 2014 m. daugumos šalių rodikliai krito žemyn, kai kurių išliko daugmaž stabilūs (Lenkijos, Prancūzijos), o Italijos šiek tiek pakilo ir 2014 m. siekė 13,8 %. Lietuvos rodiklis tais metais siekė 9,2 % ir buvo 1,1 % mažesnis už bendrą ES vidurkį.



Tiriant vyrų nedarbo lygio statistiką (žr. 11 pav.) pastebimi daug stipresni pokyčiai. Kaip ir aptarta analizuojant moterų nedarbo lygį, ta pati tendencija pastebima ir vyrų nedarbo lygio statistikoje.



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 11 pav. 2005-2014 m. vyrų nedarbo lygis ES, %

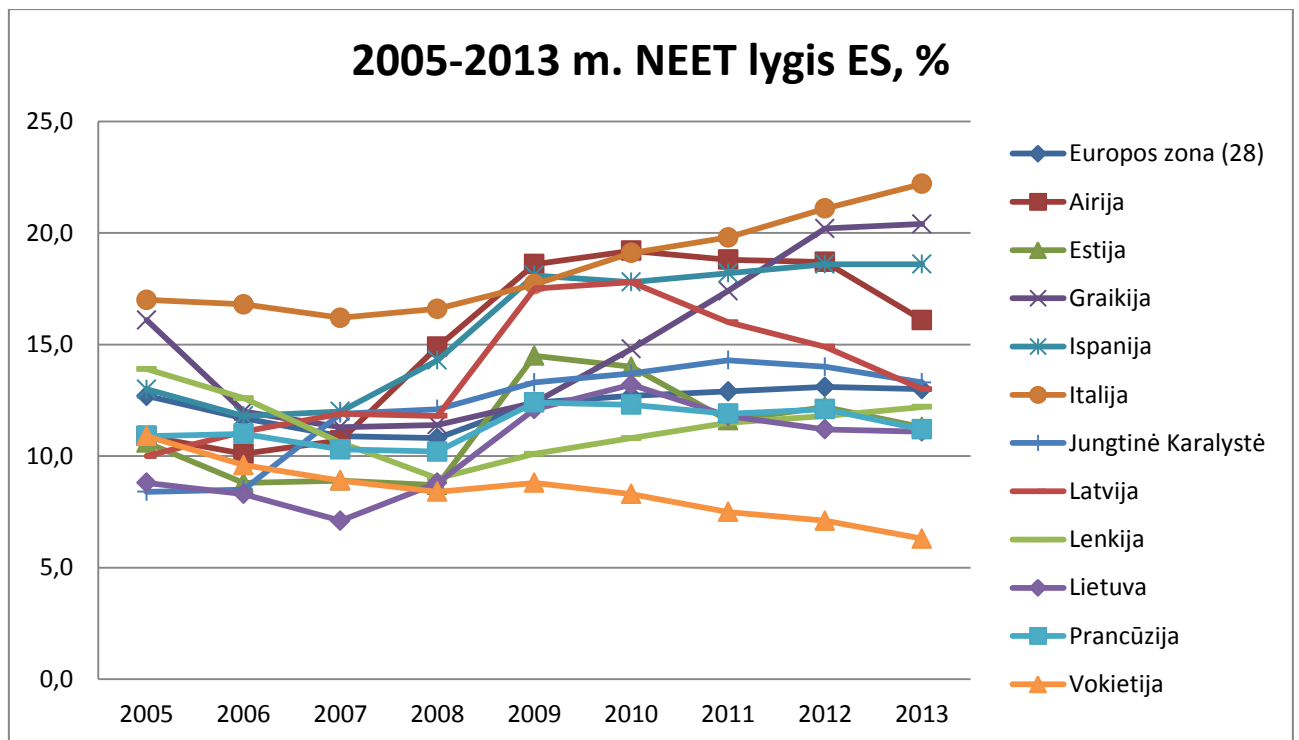
Didžiausias rodiklis vėl tenka Lenkijai ir siekia 16,7 %, mažiausias rodiklis taip pat Airijoje – 4,6 % ir Jungtinėje Karalystėje (5,2 %). Lenkijos vyrų nedarbo lygis iki 2008 m. taip pat stipriai krito ir siekė 6,4 %. Tais pačiais metais dalyje šalių matomas didelis vyrų nedarbo lygio augimas. Kulminaciją šalys pasiekia skirtingais metais. 2010 m. didžiausias nedarbo lygis yra Latvijoje ir siekia 22,7 %. Panaši situacija ir Lietuvoje, kur vyrų nedarbas 2010 m. siekė 21,2 %. Kiek geresnė padėtis buvo Estijoje, tačiau ir čia vyrų nedarbo lygis stipriai išaugo (iki 19,3 %). Tuo tarpu bendras ES vidurkis tuo laikotarpiu buvo pakilęs palyginti nedaug ir tesiekė 9,7 %. Pastebimas ir pakankamai stiprus Airijos vyrų nedarbo lygio pokytis. Analizuojamo laikotarpio pradžioje turėjusi mažiausią rodiklį, 2011 m. pasiekė aukščiausią savo šalies tašką ir pakilo iki 17,8 %. Graikijoje ir Ispanijoje rodiklis toliau didėjo ir 2013 m. pasiekė kulminaciją. Tiesa, Graikijoje vyrų nedarbo lygis sparčiau didėti pradėjo tik 2010 m., tačiau kilo labai sparčiai. 2013 m. metais vyrų nedarbo lygis Graikijoje siekė 24,5 %, o Ispanijoje – 25,6 % ir buvo didžiausias ne tik tarp pasirinktų analizuoti, bet ir tarp visų kitų ES šalių narių. 2014 m. matome vyrų nedarbo lygio sumažėjimą beveik visose

ES šalyse narėse. Išskyrus Italiją, kurioje vyrų nedarbo lygis šiek tiek pakilo siekė 11,9 %, bet vis tiek buvo mažesnis nei Graikijoje, Ispanijoje (23,6 % abeiose šalyse), Airijoje (12,9 %) ir Lietuvoje (12,2 %). Mažiausias rodiklis ir vėl teko Vokietijai (5,3 %). Būtina prabėžti, kad Vokietijoje analizuojamo laikotarpio pradžioje vyrų nedarbo lygis siekė 11,4 % ir tai yra vienintelė valstybė, kurioje vyrų nedarbo lygis visą analizuojamą laikotarpį palaipsniui mažėjo (išskyrus 2009 m., kai jis 0,7 % pakilo lyginant su 2008 m.). Bendras ES šalių narių vyrų nedarbo lygis 2014 m. siekė 10,1 %, o tai reiškia, kad Vokietijos nedarbo lygis buvo beveik dukart mažesnis.

### 3.2. Jaunimo užimtumas nedarbo lygis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje

12 paveiksle pateikiama nedirbančio ir nesimokančio (NEET, angl. *Not in Education, Employment, or Training*) jaunimo lygis pasirinktose šalyse.

Nedirbančio ir nesimokančio jaunimo lygio pasirinktose šalyse statistika kiek įdomesnė, nėra ryškaus ir tendencingo kitimo.

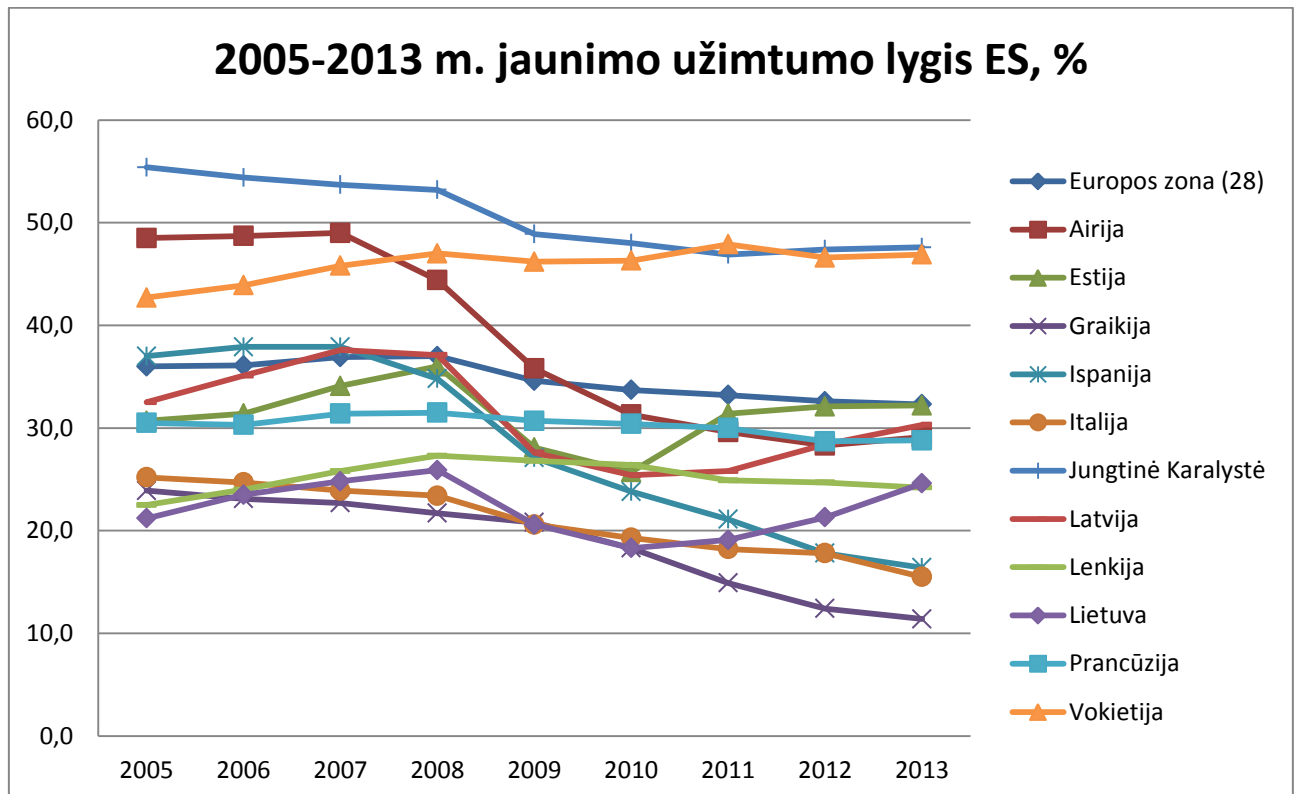


12 pav. 2005-2013 m. NEET lygis ES, %

2005 m. mažiausias NEET lygis buvo Jungtinėje Karalystėje (8,4 %). Lietuva nedaug pralenkė šią valstybę ir joje rodiklis rodė tik 8,8 %, kai bendras ES rodiklis siekė net 12,7 %. Didžiausias lygis tenka Italijai ir siekia 17,0 % ir Graikijoje (16,1 %). Analizuojamu laikotarpiu ryškesni pokyčiai pastebimi Airijoje, Ispanijoje, Graikijoje, Latvijoje ir Estijoje. Kitos valstybės

išliko daugiau mažiau stabilios. Ispanija aukščiausią savo šalies tašką pasiekė 2009 m. (18,1 %). 2010 m. kulminaciją pasiekė Airija (19,2 %) ir Italija (19,1 %). Didžiausią NEET lygį turėjo Italija (22,2 %) ir Graikija (20,4 %), 2013 m. Lietuvoje tais metais rodiklis siekė 11,1 %, panašiai ir Prancūzijoje (11,2 %) bei Estijoje (11,3 %). Mažesnis NEET lygis buvo tik Vokietijoje (6,3 %). ES bendras rodiklis tuo laikotarpiu siekė 13,0 %.

Toliau diagramoje (žr. 13 pav.) pateikiamas jaunimo užimtumas 2005 – 2013 m. pasirinktose šalyse.



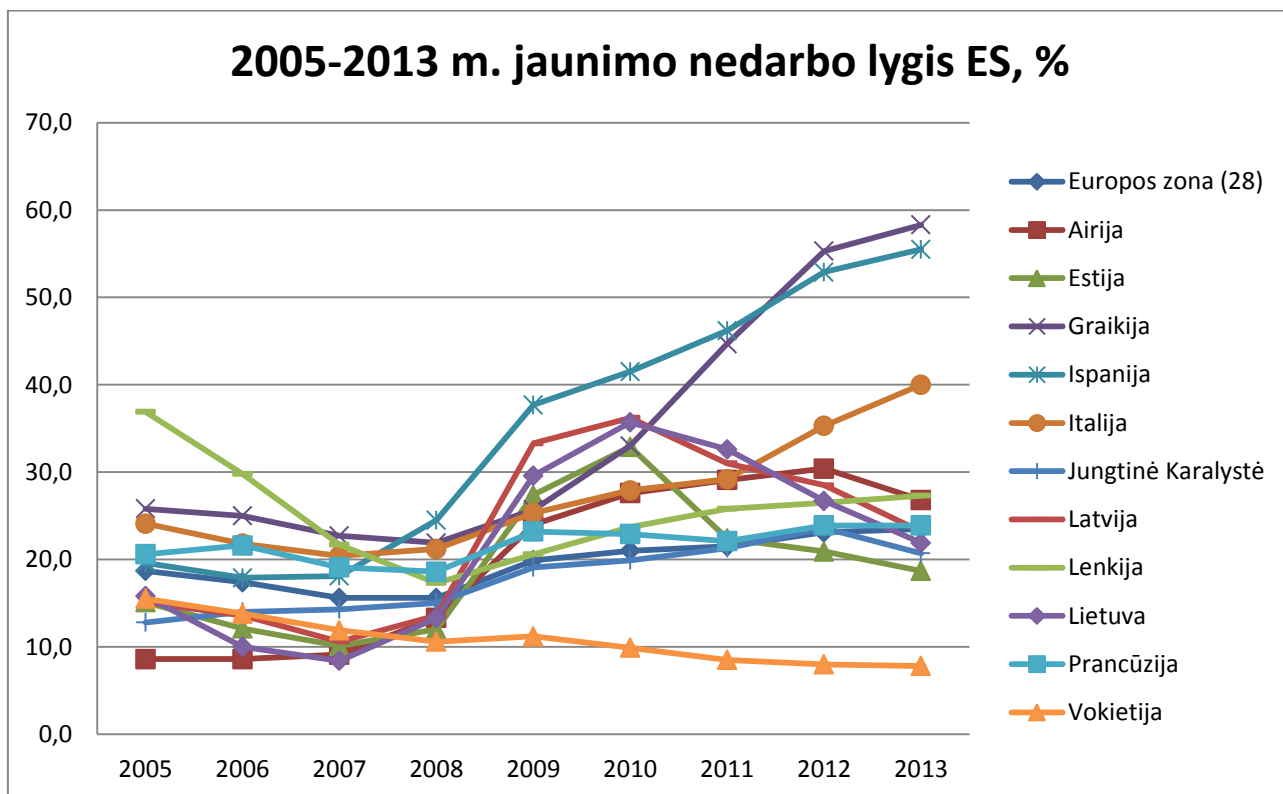
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**13 pav. 2005-2013 m. jaunimo užimtumo lygis ES, %**

Pateiktoje diagramoje matoma, kad didžiausias jaunimo užimtumas analizuojamo laikotarpio pradžioje tenka Jungtinei Karalystei (55,4 %), mažiausias – Lietuvai (21,2 %). Bendras ES vidurkis tuo metu siekė 36,0 %. Daugelyje valstybių pastebimas jaunimo užimtumo mažėjimas. Staigiausias užimtumo lygio mažėjimas matomas Airijoje, kur užimtumas iki 2012 m. nukrito iki 28,3 % (nuo 48,5 % 2005 m.) ir tai buvo mažiausias šalies užimtumas per visą analizuojamą laikotarpį. Vokietijoje ir Prancūzijoje jaunimo užimtumas buvo gana stabilus, Vokietijoje netgi palapsniui didėjo iki 2011 m. (47,9 %), o 2012 m. ir vėl šiek tiek nukrito (46,6 %). Lietuvoje didžiausias jaunimo užimtumo lygis buvo pasiektas 25,9 %, taip pat ir kaimyninėje Estijoje (36,0 %).

Labiausiai krito Graikijos ir Ispanijos jaunimo užimtumas. Graikijoje nuo 23,9 % 2005 m. krito iki 11,4 % 2013 m., o Ispanijoje nuo 37,0 % iki 16,4 % tais pačiais metais. Taip pat prie ryškesnių pokyčių patyrusių valstybių galima priskirti ir Italiją, kurioje jaunimo užimtumas nuo 2005 m. iki 2013 m. 9,7 %. 2013 m. didžiausias jaunimo užimtumo lygis teko Jungtinei Karalystei ir Vokietijai (atitinkamai 47,6 % ir 46,9 %). Bendras ES rodiklis tais metais siekė 32,3 %, o Lietuvos 24,6 %.

14 paveiksle pateikiamas jaunimo nedarbo lygis pasirinktose šalyse 2005 – 2013 m.



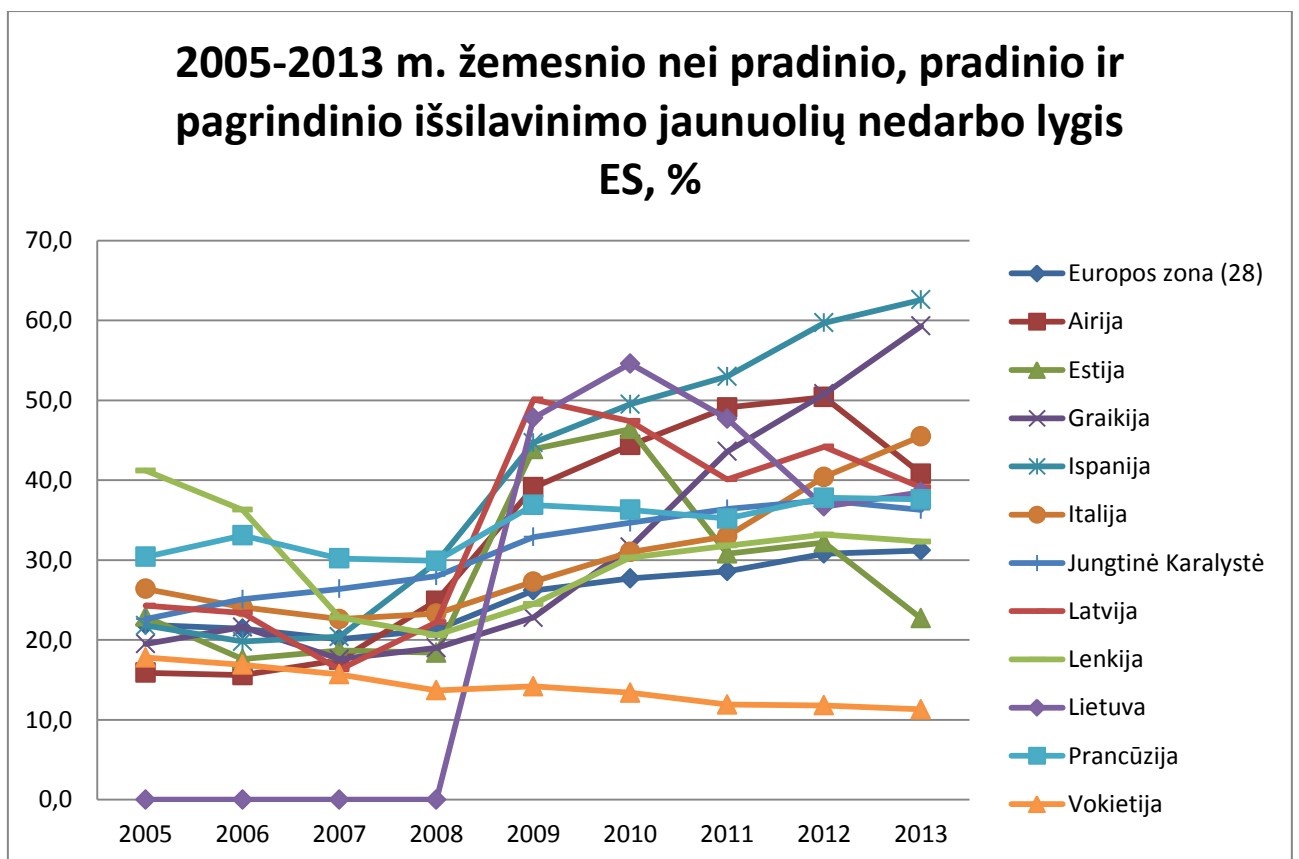
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

#### 14 pav. 2005-2013 m. jaunimo nedarbo lygis ES, %

Analizuojant jaunimo nedarbo lygį pasirinktose valstybėse matoma panaši situacija, kaip ir bendro nedarbo lygio tose pačiose valstybėse tuo pačiu laikotarpiu. Didžiausia jaunimo nedarbo problema 2005 m. matoma Lenkijoje (36,9 %), mažiausia – Airijoje (8,6 %). Tuo tarpu bendras jaunimo nedarbas ES šalyse narėse siekia net 18,7 %. Lietuva tais metais 15,8 % siekiantį jaunimo nedarbo lygį, o tai reiškia net 2,9 % mažesnę už bendrą ES lygį. Lenkijoje jaunimo nedarbo lygis smarkiai sumažėjo ir 2008 m. siekė 17,3 %. Staigiausias kylimas matomas Baltijos šalyse nuo 2008 m., kuris kulminaciją pasiekia 2010 m. Lietuvoje tuo metu jaunimo nedarbo lygis siekė 35,7 %, Latvijoje 36,2 %, Estijoje 32,9 %. Taip pat stipriai padidėjo ir Graikijos bei Ispanijos jaunimo nedarbo lygis. 2005 m. Graikijoje buvo 25,8 %, o 2013 m. didžiausias tiek pačios valstybės, tiek

visų ES šalių narių nedarbo lygis, kuris siekė net 58,3 %. Ispanijoje kylimas buvo ne toks staigus, tačiau taip pat labai ryškus. Nuo 2005 m. iki 2013 m. jaunimo nedarbo lygis pakilo nuo 19,6 % iki 55,5 %. Italija taip pat susidūrė su žymiu jaunimo nedarbo lygio pokyčiu – 2013 m. jis siekė 40,0 %. Lietuva, Latvija ir Estija analizuojamo laikotarpio pabaigoje atsidūrė vėl panašioje situacijoje. Šiose šalyse jaunimo nedarbo lygis siekė atitinkamai 21,9 %, 23,2 % ir 18,7 %. Bendras ES šalių narių lygis buvo didesnis ir siekė 23,5 %. Stabiliausi rodikliai tenka vėlgi Vokietijai, kurios jaunimo nedarbo lygis palaipsniui mažėjo (2013 m. siekė tik 7,8 %) ir Prancūzijai, kur jis svyravo labai nežymiai, tačiau laikotarpio pabaigoje buvo šiek tiek didesnis už bendrą ES lygį ir siekė 23,9 %.

Tolimesnės statistinių duomenų analizės metu išryškinsime galimą išsilavinimo įtaką jaunimo nedarbui. Eurostat informuoja, kad ne visi pateikti duomenys yra tikslūs, o Lietuvos statistika pateikiama tik nuo 2009 m., tačiau pamatyti šalių jaunimo nedarbo lygio kitimą tam tikrą išsilavinimą turinčiose grupėse išanalizuoti vis tiek įmanoma. Pirmiausia aptariamas jaunuolių, turinčių žemesnį nei pradinį, pradinį ir pagrindinį išsilavinimą, nedarbo lygis (15 pav.).

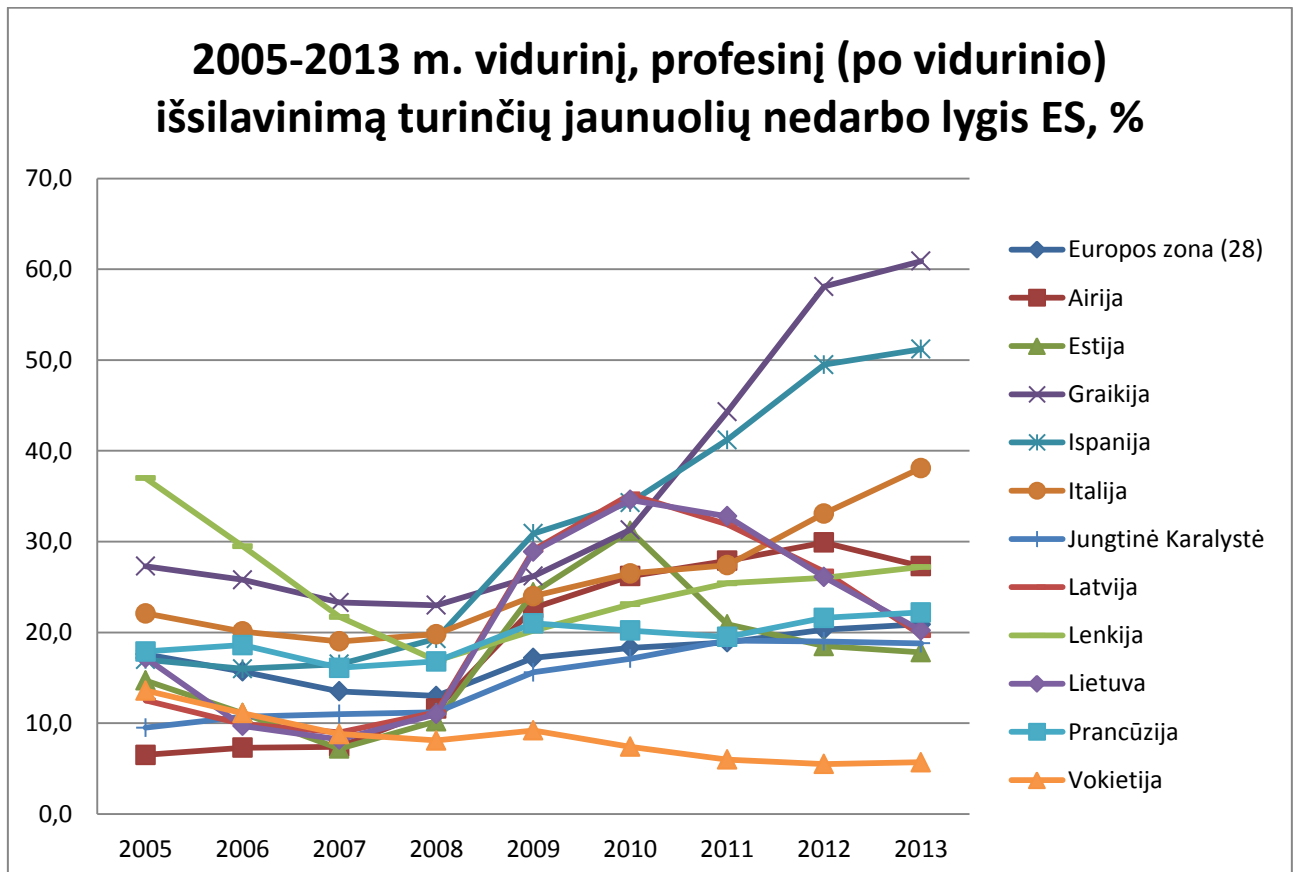


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**15 pav. 2005-2013 m. žemesnio nei pradinio, pradinio ir pagrindinio išsilavinimo jaunuolių nedarbo lygis ES, %**

Pateiktoje diagramoje matoma panaši nedarbo lygio svyravimo tendencija kaip ir prieš tai. Didžiausias nedarbo lygis aptariamoje grupėje 2005 m. pastebimas Lenkijoje (41,2 %), mažiausias – Airijoje (15,9 %). Bendras ES šalių narių lygis tuo metu siekė 21,9 %. Lenkijos nedarbo lygis palaipsniui mažėjo, tačiau nuo 2008 m., nors ir nežymiai, vėl šoktelėjo į viršų. Lietuvos, Latvijos ir Estijos aptariamos grupės nedarbo lygis taip pat ėmė kilti. 2009 m. Latvija pasiekė savo šalies viršūnę (50,1 %), lyginant su 2005 m. nedarbo lygis joje padidėjo daugiau nei dvigubai. Lietuva ir Estija didžiausią nedarbo lygį pasiekė 2010 m. (atitinkamai 54,6 % ir 46,4 %). Didelis pokytis taip pat matomas ir Graikijoje bei Ispanijoje. Kulminaciją šios šalys pasiekė 2013 m. Graikijoje nedarbo lygis siekė 59,3 % (2005 m. tik 19,5 %), o Ispanijoje 62,6 % (2005 m. – 21,8 %) ir buvo didžiausias Europos Sąjungoje. Airijos nedarbo lygis taip pat išaugo gana stipriai, 2012 m. jis siekė 50,4 %, o 2013 m. 40,8 %. Lyginant su laikotarpio pradžia, Airijos nedarbo lygis pakito taip pat labai ryškiai – 2012 m. buvo išaugęs daugiau nei tris kartus. Vokietijos nedarbo lygio pokytis vėlgi labai nežymus ir 2013 m. buvo mažiausias ES (11,3 %), o tai reiškia, kad jis buvo 19,9 % mažesnis už bendrą ES šalių narių rodiklį.

Toliau, 16 paveiksle, analizuojamas vidurinį ir profesinį (po vidurinio išsilavinimo įgijimo) turinčių jaunuolių nedarbo lygis pasirinktose valstybėse.



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

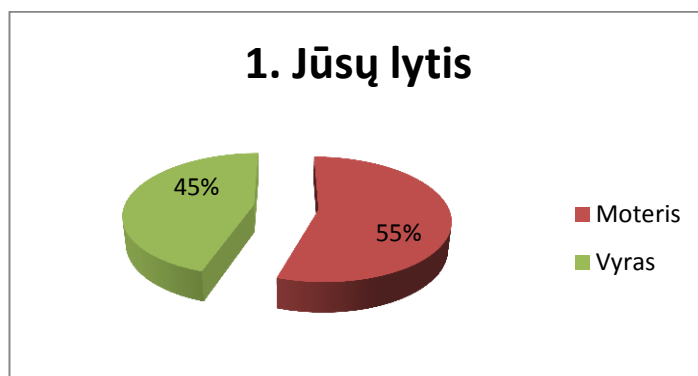
**16 pav. 2005-2013 m. vidurinį, profesinį (po vidurinio) išsilavinimą turinčių jaunuolių nedarbo lygis pasirinktose šalyse, %**

Panaši tendencija kaip ir prieš tai, pastebima ir šioje statistikoje, tačiau nedarbo lygio kitimas jau nebe toks ryškus. Ryškiausių ir didžiausių pokyčių sulaukė Lietuva, Latvija, Estija, Airija, Graikija ir Ispanija. Lietuva, kartu su Latvija ir Estija aukščiausią nedarbo lygio tašką pasiekė 2010 m. kai jose aptariamos grupės nedarbo lygis siekė 34,6 % Lietuvoje, 35,2 % Latvijoje ir 31,2 % Estijoje. Laikotarpio pabaigoje (2013 m.) didžiausias nedarbo lygis buvo Graikijoje (60,9 %) ir Ispanijoje (51,2 %). Išskiriant Baltijos šalis 2013 m. mažiausias nedarbo lygis teko Estijai (17,8 %), vėliau sekė Latvija (19,7 %) ir galiausiai Lietuva, kurioje nedarbo lygis tais metais siekė 20,2 %. Nors 2010 m. Latvijoje analizuojamos grupės nedarbo lygis ir buvo šiek tiek didesnis, galiausiai Lietuvą jai pavyko pralenkti. Bendras ES šalių narių vidurkis 2013 m. 20,9 %, šiek tiek didesnis nei Lietuvos rodiklis. Mažiausias pokytis pastebimas Vokietijoje, kur, kaip ir prieš tai analizuotuose statistiniuose duomenyse, aptariamos grupės nedarbo lygis buvo šiek tiek pakilęs 2009 m. ir 2013 m., tačiau vis tiek buvo mažiausias Europos Sąjungoje ir siekė tik 5,7 % paskutiniaisiais analizuojamais metais.

**3.3. Sociologinis tyrimas: Lietuvos jaunimo nedarbo lygis, priežastys ir pasekmės**

Apklauskos metu gauti duomenys analizuojami trimis etapais. Visų pirma bus aptariama bendra apklaustųjų charakteristika, vėliau aptariami dirbančių apklaustųjų duomenys ir galiausiai nedirbančių respondentų duomenys. Apklauskos metu visi respondentai atsakinėjo į pirmus 8 klausimus, kuriuo skirti jų bendrai charakteristikai nustatyti.

Pirmasis klausimas užduotas siekiant nustatyti respondentų lytį.

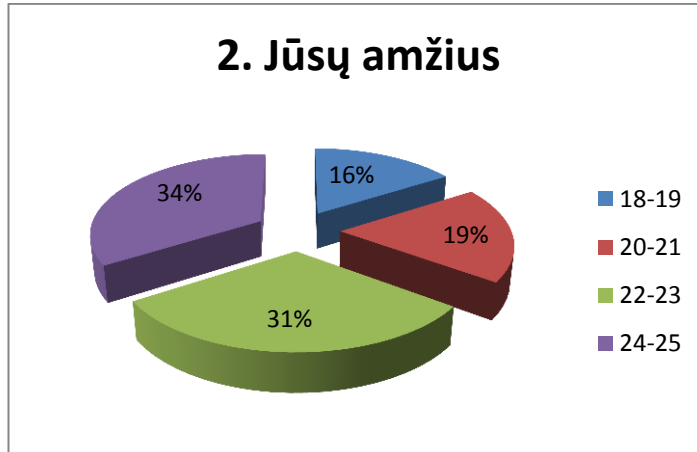


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**17 pav. 1 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal lytį**

55 apklausoje dalyvavę respondentai buvo moterys, o 45 – vyrai. Matome didesnę moterų nei vyrų aktyvumą atliekant apklausą.

Kitas klausimas skirtas nustatyti respondentų amžių ir procentinį jų pasiskirstymą.

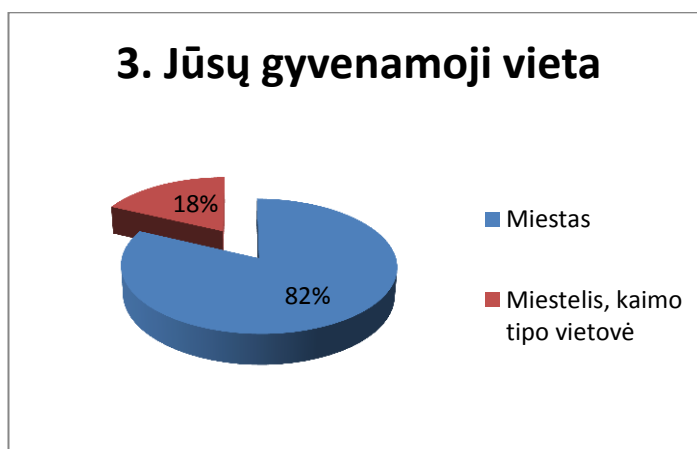


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 18 pav. 2 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Iš visų apklausoje dalyvavusių respondentų 16 buvo 18-19 metų amžiaus, 19 – 20-21 metų, 31 respondentas buvo 22-23 metų amžiaus ir 34 – 24-25 metų amžiaus.

Trečiasis respondentams pateiktas klausimas buvo skirtas sužinoti kur jie gyvena – ar tai yra miestas, ar miestelis, kaimo tipo vietovė. Šis klausimas buvo užduodamas siekiant pasižiūrėti kiek jaunų žmonių, gyvenančių mieste turi darbą ir kiek jų turi iš gyvenančių miesteliuose. Šie duomenys bus aptariami vėliau.



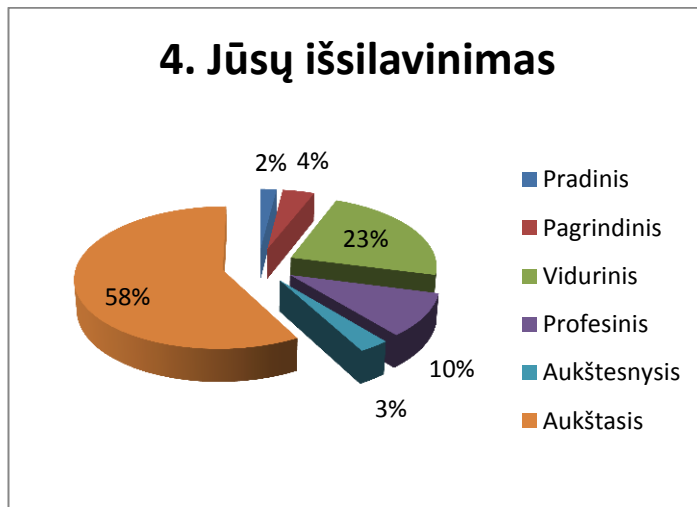
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 19 pav. 3 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą



Pateiktoje diagramoje matoma, kad iš apklausoje dalyvavusių respondentų tik 18 gyvena miesteliuose ar kaimo tipo vietovėse. Likusieji 82 gyvena mieste. Miesteliuose moterys ir vyrai buvo pasiskirstę taip: 10 apklaustųjų buvo vyrai, 8 – moterys. Mieste, tuo tarpu, gyveno 35 vyrai ir 47 moterys.

Ketvirtasis klausimas yra vienas svarbesnių klausimų siekiant išanalizuoti jaunimo nedarbo problemą. Respondentų buvo klausiama koks yra jų išsilavinimas, vėliau siekiant ištirti jo įtaką nedarbo problemai.



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

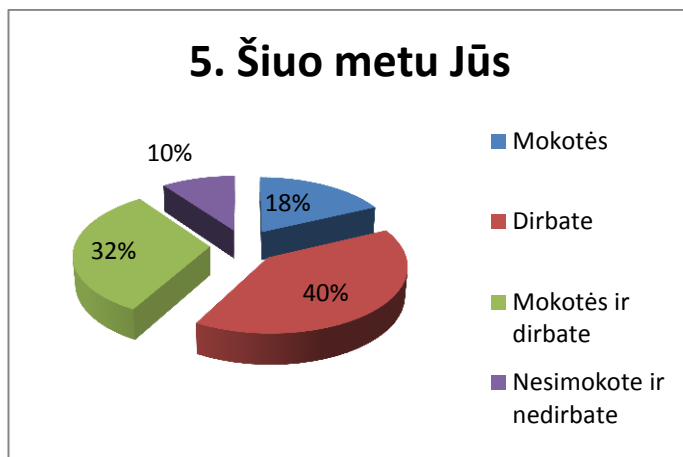
#### **20 pav. 4 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą**

Iš apklaustųjų respondentų vos 2 turi pradinį išsilavinimą, 4 pagrindinį, 23 respondentai turi vidurinį išsilavinimą, 10 – profesinį, 3 aukštesnįjį ir 58 – aukštąjį išsilavinimą.

Pažymėtina, kad apklausoje iš apklausoje dalyvavusių moterų 12 turėjo vidurinį išsilavinimą, 4 profesinį ir 39 – aukštąjį išsilavinimą.

Vyrai, dalyvavę apklausoje pasiskirstė taip: 2 respondentai turi pradinį išsilavinimą, 4 – pagrindinį, 11 – vidurinį, 6 apklaustieji vyrai turėjo profesinį išsilavinimą, 3 – aukštesnįjį ir 19 – aukštąjį išsilavinimą.

Vėliau respondentų buvo prašoma atsakyti į klausimą ką jie šiuo metu veikia, t.y. ar jie mokosi, ar dirba, ar mokslus derina su darbu, ar nei mokosi, nei dirba. Žemiau pateikta diagrama grafiškai pavaizduoja atsakymų rezultatus. 18 iš atsakinėjusių respondentų apklausos metu tik mokėsi, 40 dirbo, 32 mokėsi ir dirbo, 10 nei mokėsi nei dirbo.



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 21 pav. 5 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal veiklą

Pabrėžtina, kad iš 18 respondentų, pasirinkusių variantą, kad mokosi 10 žymėjo, jog yra 18-19 metų amžiaus, o likę 2 apklaustieji – 20-21 metų amžiaus ir 6 respondentai buvo 22-23 metų amžiaus. 2 iš jų turi pagrindinį išsilavinimą, 8 – vidurinį, o 6 respondentai – turintys aukštąjį išsilavinimą. Vadinasi 8 iš šiai grupei priklausančių respondentų dar nėra baigę mokyklos, 2 – greičiausiai pradėję studijuoti, bet dar nepradėję dirbti, 6 – baigę universitetą, tačiau tęsiantys studijas.

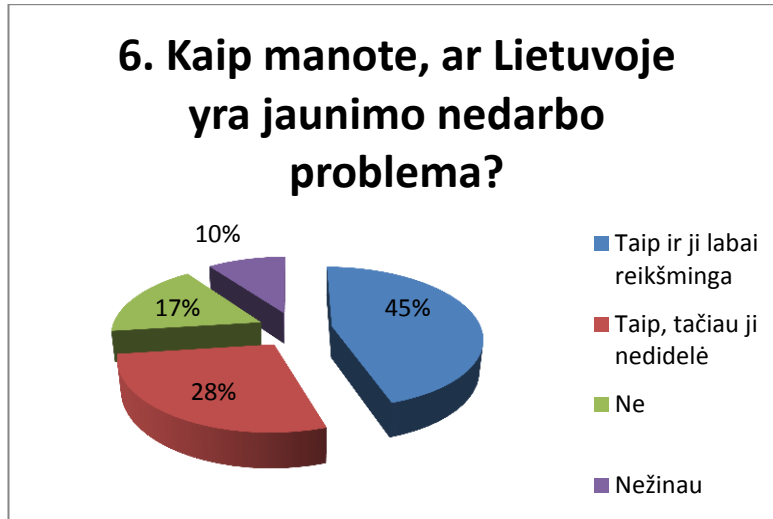
Dirbantieji respondentai, kurie iš apklaustųjų sudaro 40%, atsakinėdami į klausimą apie jų išsilavinimą, buvo pasiskirstę taip: 29 jų turėjo aukštąjį išsilavinimą, 2 aukštesnįjį, 3 – profesinį ir 6 – vidurinį išsilavinimą.

Respondentai, kurie mokosi ir dirba teigė, kad 22 jų turi aukštąjį išsilavinimą, vadinasi – šie respondentai tęsia studijas ir dirba, ir 5 respondentai turi vidurinį išsilavinimą, vadinasi jie greičiausiai pradėjo studijuoti ir dirbti, 5 respondentai turi profesinį išsilavinimą, vadinasi jie baigę profesinę mokyklą tęsia mokslus bei dirba.

10 respondentų, žymėjusių, kad nei mokosi, nei dirba, buvo pradinio išsilavinimo (2), 1-as respondentas turi aukštąjį išsilavinimą, 4 – vidurinį išsilavinimą, 1 – aukštesnįjį ir 2 – profesinį išsilavinimą.

Remiantis gyvenamosios vietos duomenimis, pastebima, kad 67 dirbantieji respondentai gyvena mieste, o 5 – miestelyje. Atitinkamai 15 nedirbančiųjų yra iš miesto ir 13 – iš miestelių ar kaimo tipo vietovių. Akivaizdu, kad procentaliai didesnės jaunimo galimybės atsiveria mieste, nei miestelyje.

Toliau respondentams buvo užduodami keli klausimai apie jaunimo nedarbo problemą Lietuvoje. Šie klausimai į anketą įtraukti siekiant sužinoti ar pats jaunimas domisi padėtimi Lietuvoje, ar žino kokia yra jų amžiaus grupės padėtis darbo rinkoje.

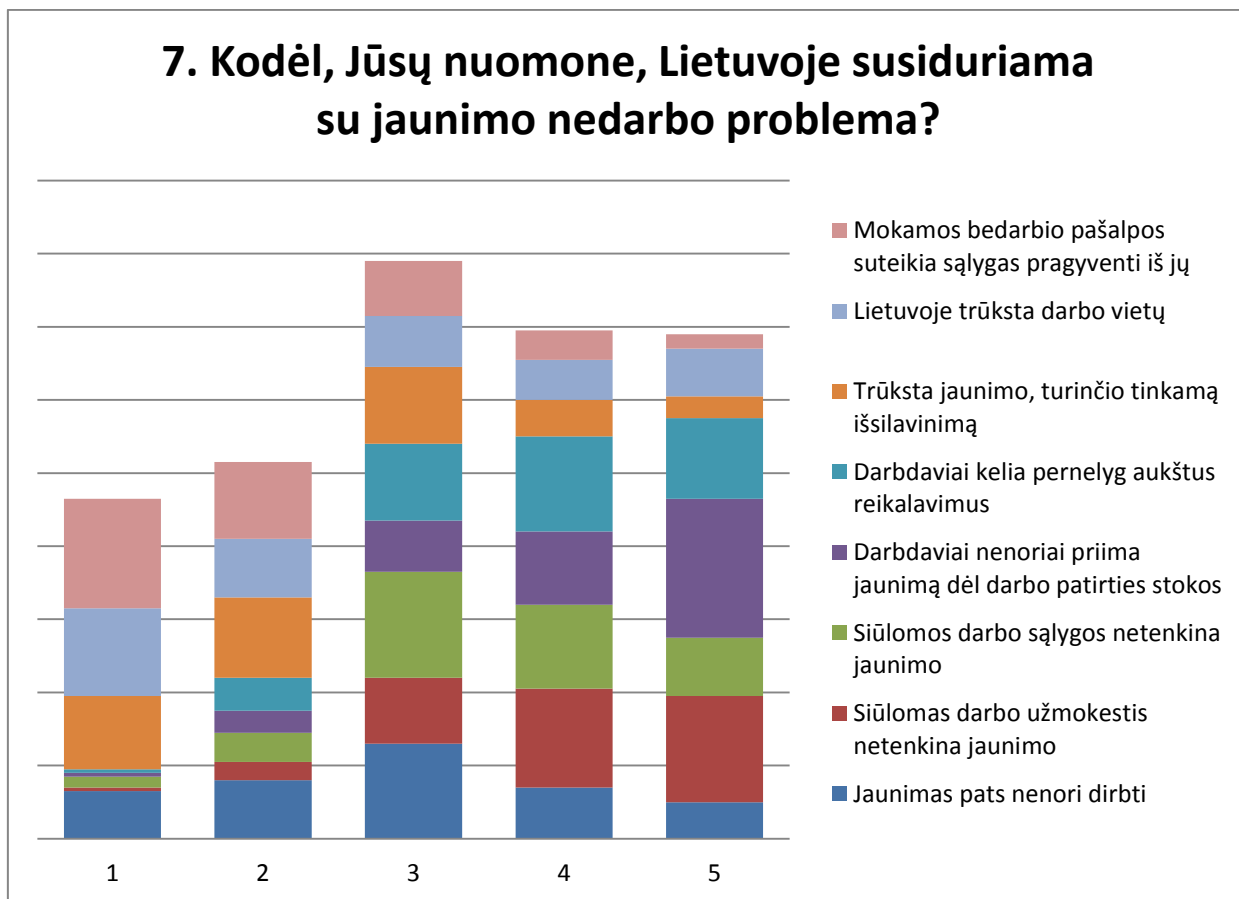


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**22 pav. 6 klausimas: respondentų nuomonė apie jaunimo nedarbo problemos egzistavimą Lietuvoje**

Gauti rezultatai parodo, kad net 45 respondentai pripažįsta, kad Lietuva yra susidūrusi su jaunimo nedarbo problema ir teigia, kad ji yra didelė. 28 respondentai teigia, kad problema yra palietusi Lietuvą, tačiau ji nedidelė. 17 apklaustųjų nesutinka, kad Lietuvoje yra nedarbo problema, o 10 respondentų atsakymo nežino.

Teigiamai atsakiusiųjų respondentų buvo prašoma pereiti prie 7-ojo klausimo ir sužymėti, kurie veiksniai daro didžiausią neigiamą įtaką jaunimo įsidarbinimui. Respondentai anketoje turėjo sužymėti nuo teiginiams turėjo skirti nuo 1 iki 5 taškų, kur 1 reiškė „visai nesvarbu“, o 5 – „labai svarbu“.



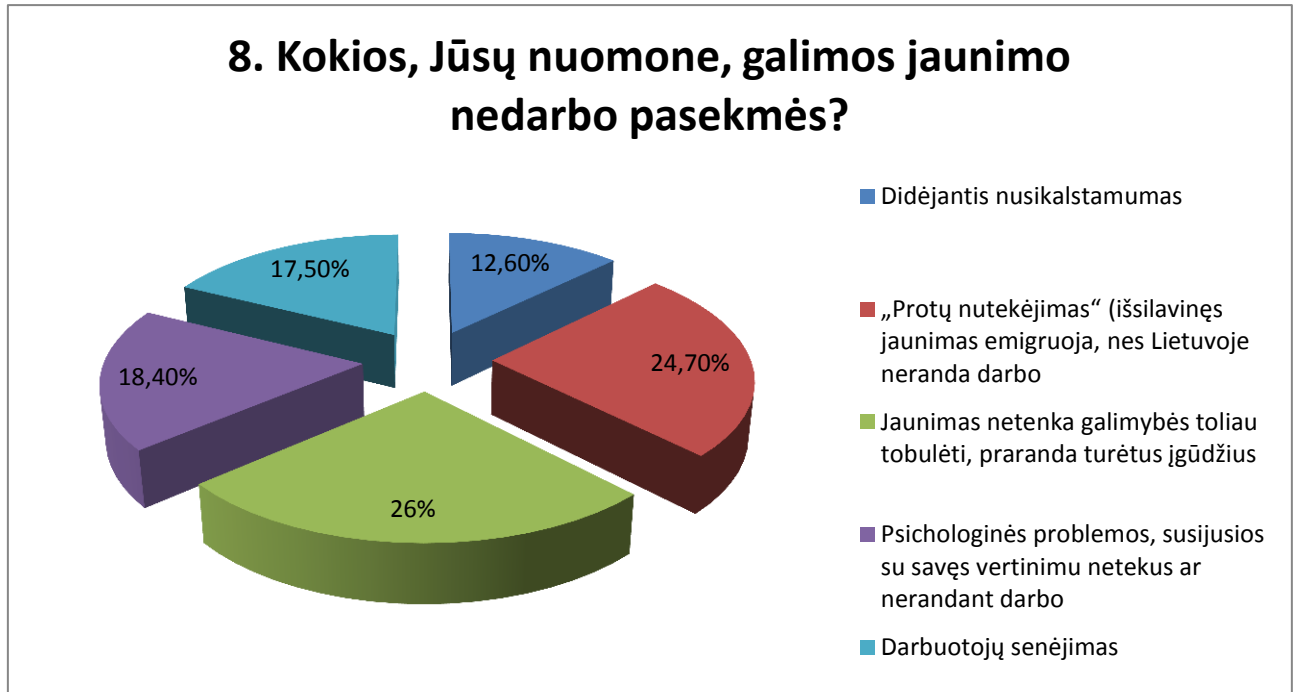
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

#### 23 pav. 7 klausimas: respondentų nuomonė – jaunimo nedarbo priežastys Lietuvoje

Diagramoje pateikti duomenys leidžia aptarti kokie veiksniai trukdo jaunimui dirbti ir taip didina jaunimo nedarbo lygį. Pirmajam teiginiui – „Mokamos bedarbio pašalpos suteikia sąlygas pragyventi iš jų“ daugiausia respondentų skyrė 1 tašką, o tai reiškia, kad jų nuomone bedarbio pašalpos nėra pagrindinis veiksnys, kodėl jaunuoliai nedirba. Antrasis teiginys, pateiktas respondentams, kad Lietuvoje trūksta darbo vietų. Šiam veiksniai respondentai taip pat neskyrė daug, didžioji dauguma – vos 1 tašką. Vėliau sekė jaunimo, turinčio tinkamą išsilavinimą klausimas, tačiau ir jo negalima pavadinti labai svarbiu. Panašiai respondentų skyrė jam 1, 2 ir 3 taškus. Kiek kitokia padėtis yra su vėlesniais teiginiais. „Darbdaviai kelia pernelyg aukštus reikalavimus“ iš daugumos respondentų gavo po 3, 4 ir 5 taškus, vadinasi jis laikomas svarbesniu. „Darbdaviai nenoriai priima jaunimą dėl darbo patirties stokos“ pelnė daugiausia po 5 taškus, todėl galima sakyti, kad jis daro tikrai didelę įtaką jaunimo įsiliejimui į darbo rinką. Netinkamos ir jaunimo netenkinančios darbo sąlygos taip pat gana svarbūs – dauguma respondentų jiems skyrė po 3,4 ir 5 taškus. Na ir vienas iš daugiausiai svarbos taškų pelnęs teiginys yra, kad jaunimo netenkina siūlomas darbo užmokestis. Daug respondentų skyrė 3 ir 4 taškus, o daugiausia – 5. Paskutinis

teiginys buvo, kad jaunimas pats nenori dirbti. Ši teiginį respondentai taip pat priskyrė prie ganėtinai svarbių ir didelė dalis apklaustųjų skyrė 3 taškus svarbos skalėje.

Toliau jaunimo buvo klausiama, kokios galimos jaunimo nedarbo priežastys. Apklaustieji galėjo rinktis kelis atsakymų variantus.

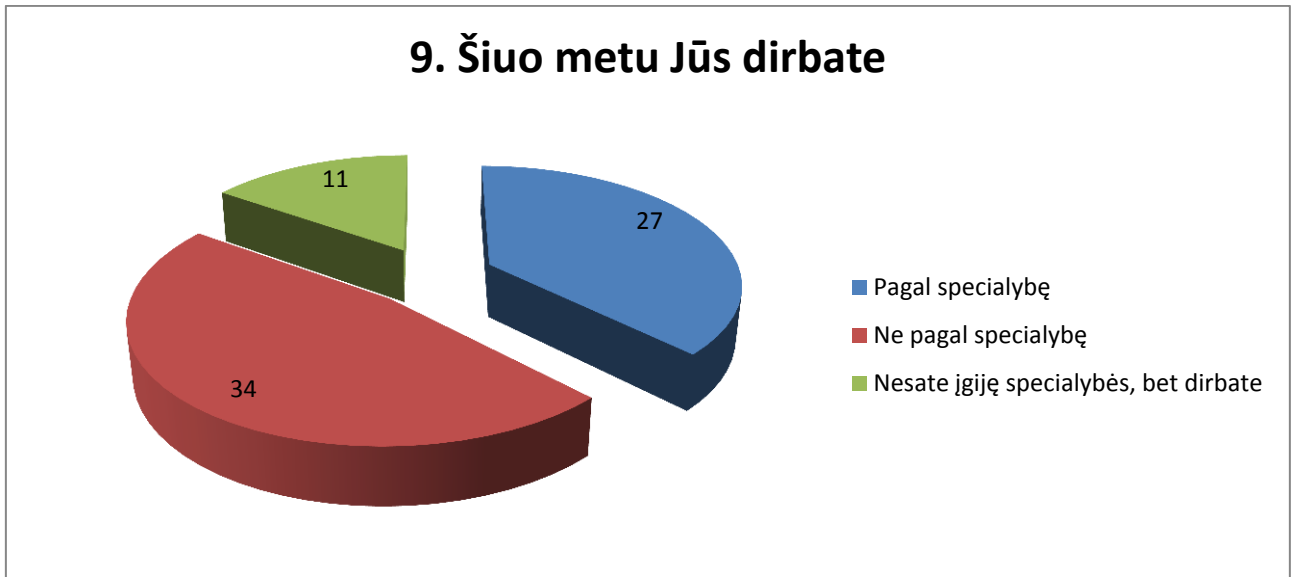


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

#### 24 pav. 8 klausimas: respondentų nuomonė – kokios galimos jaunimo nedarbo pasekmės

Atsakydami į šį klausimą respondentai galėjo rinktis keletą variantų. Daugiausia apklaustųjų teigia, kad didžiausia jaunimo nedarbo pasekmė, tai, kad jie praranda galimybę toliau tobulėti ir praranda jau turėtus įgūdžius. Dalis prie labai svarbių pasekmių priskiria ir „protų nutekėjimo“ problemą (Bajorūnienė ir kt. 2011). Kita pagal svarbą pasekmė, apklaustųjų teigimu, yra psichologinės problemos, susijusios su savęs nevertinimu ir galiausiai – darbuotojų senėjimo bei didėjančio nusikalstamumo pasekmės, kurias respondentai laiko mažiausiai galimomis.

Į tolimesnius klausimus (9-17) atsakinėjo tik dirbantieji respondentai. Tokių respondentų buvo 72 % (žr. 21 pav.)



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**25 pav. 9 klausimas: respondentų pasiskirstymas darbo rinkoje. Dirbantieji pagal specialybę, ne pagal specialybę, neturintys specialybės, tačiau dirbantys**

Respondentai atsakydami į 9-ąjį klausimą buvo pasiskirstę taip: 27 apklaustieji dirba pagal specialybę, 34 – ne pagal specialybę, o 11 nėra įgiję specialybės, tačiau dirba.

27 respondentai, teigiantys, kad dirba pagal specialybę, pasiskirstė taip: 24 jų turi aukštąjį išsilavinimą, o 3 – profesinį.

Ne pagal specialybę dirba 27 aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai, 5 – profesinį ir 2 – aukštesnįjį.

11 neįgijusių, tačiau dirbančių respondentų yra turintys vidurinį išsilavinimą.

Analizuojant 9 klausimo metu gautus duomenis, pastebima, kad labai didelė dalis, net 34 respondentai dirba ne pagal specialybę. Vėliau bus tiriama, kodėl šie respondentai pasirinko būtent šį darbo pasiūlymą.

Tolimesniu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti, kelių metų būdami respondentai pirmą kartą įsidarbino.

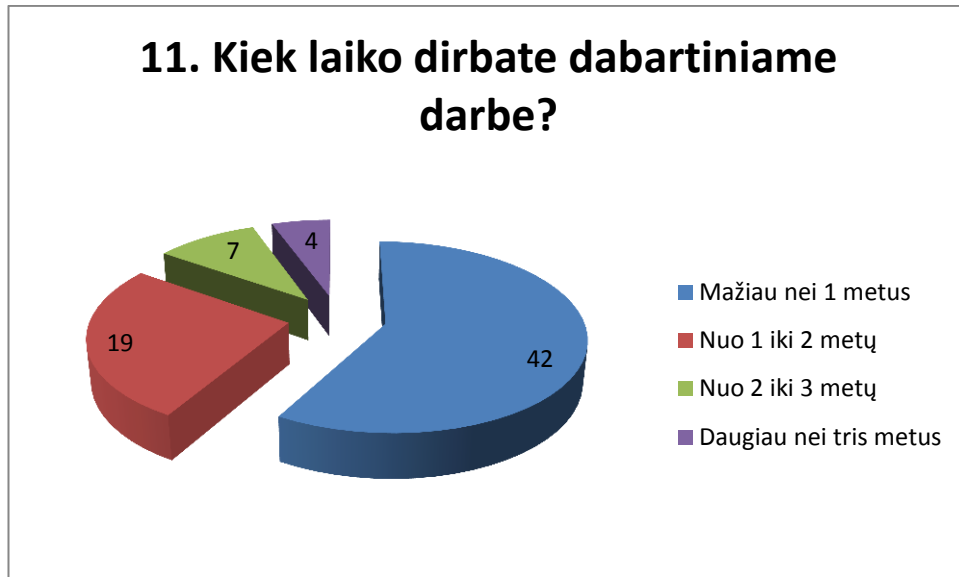


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**26 pav. 10 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal pirmojo įsidarbinimo amžių**

Apklausoje metu gauti duomenys rodo, kad 6 apklaustieji pirmąjį darbą susirado būdami 15-17 metų amžiaus. Tai labai mažas rodiklis, nes, nors dirbti jaunuoliai gali nuo 16 metų, o su tėvu sutikimu nuo 14 metų, darbą rasti neturint pilnametystės yra gana sudėtinga. 34 respondentai – didžioji apklaustųjų dalis dirbti pradėjo būdami 18-19 metų amžiaus, vadinasi jie, vos sulaukę pilnametystės įsiliejo į darbo rinką ir pradėjo savo pirmojo darbo paieškas. 21 apklaustasis jau buvo sulaukęs 20-21 metų amžiaus, 9 – 22-23 metų ir tik 2 apklaustieji jau buvo sulaukę 24 ar daugiau metų.

Toliau dirbantieji respondentai atsakinėjo į klausimą kiek laiko dirba dabartiniame darbe.



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

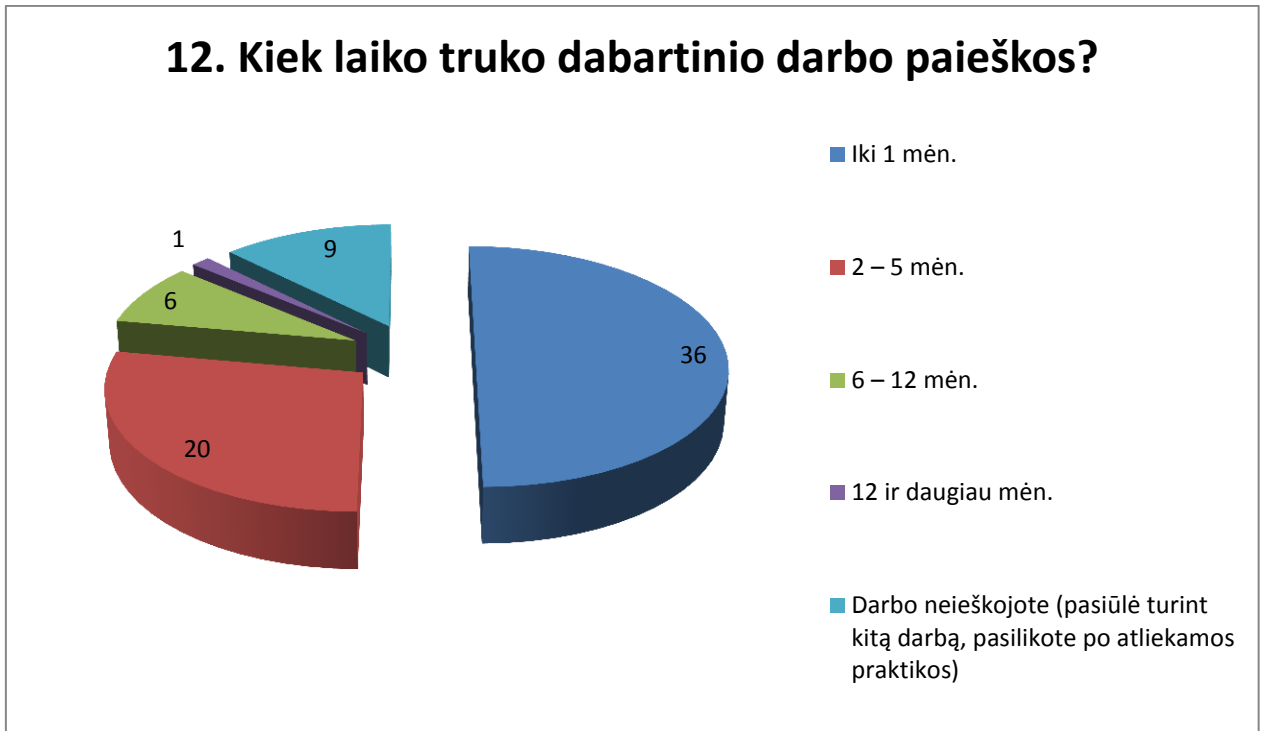
**27 pav. 11 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal išdirbtą laiką dabartiniame darbe**

Net 42 respondentai pažymėjo, kad dirba mažiau nei 1 metus. 19 apklaustųjų dirba nuo 1 iki 2 metų, 7 – nuo 2 iki 3 metų ir tik 4 respondentai dabartiniame darbe išdirbo daugiau nei trejus metus.

14 respondentų, atsakę, kad dabartiniame darbe dirba iki vienerių metų yra 20-21 metų ir net 28 apklaustieji, dirbantys iki vienerių metų, yra 22-23 metų.

Tiriamai problemai taip pat svarbus klausimas yra kiek respondentai užtruko kol rado dabartinį darbą. Dauguma jų – 36 apklaustieji – darbą rado greičiau nei per 1 mėnesį, 20 respondentų užtruko nuo 2 iki 5 mėnesių, 6 – nuo 6 iki 12 mėnesių, tik vienas respondentas užtruko ilgiau nei metus, kol rado dabartinį darbą, o 9 respondentai darbo pasiūlymą gavo turėdami kitą darbą.





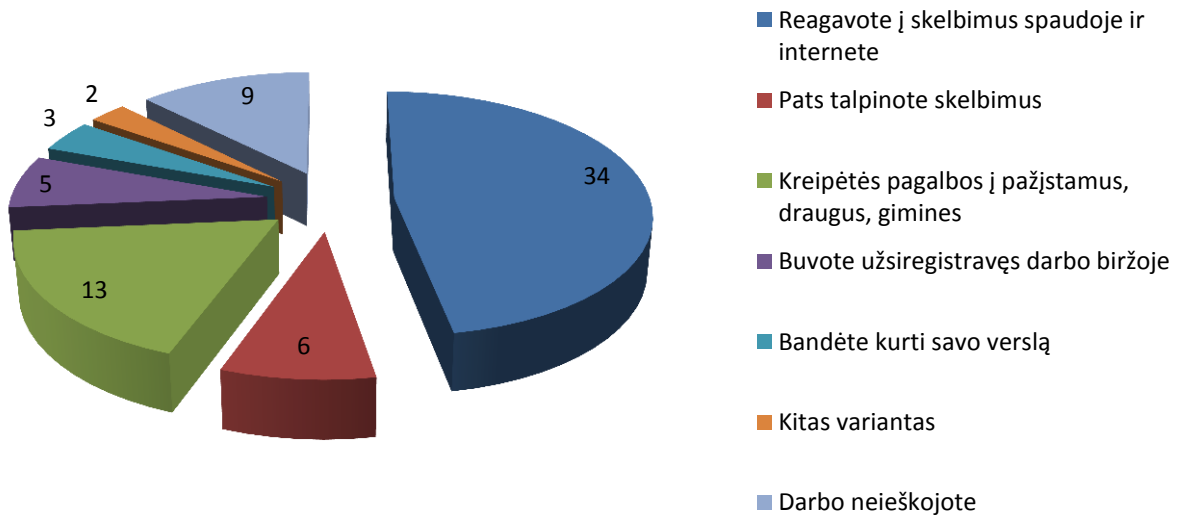
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**28 pav. 12 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal sugaištą laiką dabartinio darbo paieškoms**

Pabrėžtina, kad respondentas, darbo paieškoms užtrukęs daugiau nei vienerius metus, buvo 22-23 metų amžiaus, šiuo metu dirbantis, tačiau turintis profesinį išsilavinimą. Iki 1 mėnesio darbo paieškos truko aukštąjį išsilavinimą turintiems respondentams (28), profesinį išsilavinimą turintiems apklaustiesiems (3) ir vidurinį išsilavinimą turintiems respondentams (5).

Toliau buvo siekiama ištirti efektyviausius darbo paieškos būdus. Į šį klausimą dauguma respondentų (34) atsakė, kad dabartinio darbo ieškojo skaitydami skelbimus spaudoje ir internete. 6 respondentai patys talpino darbo paieškos skelbimus internete ar spaudoje, nemaža dalis, net 13 respondentų kreipėsi pagalbos į pažįstamus ir artimuosius. Pabrėžtina, kad respondentai, kurie darbo paieškoms užtruko 12 ir daugiau mėnesių (3) darbo ieškojo reaguodami į skelbimus spaudoje ir internete. 5 respondentai buvo užsiregistravę darbo biržoje, 3 – bandė kurti savo verslą, 2 respondentai atsakė į klausimą pateikdami savo variantą. Vienas jų atsakė, kad atlikinėjo praktiką ir jai pasibaigus apklaustajam buvo pasiūlytas pastovus darbas. Antrasis respondentas tiesiogiai kreipėsi į įmonę, kurioje norėjo dirbti, parašydamas elektroninį laišką. 9 respondentai papildomų pastangų darbo paieškoms neskyrė, jiems jis buvo pasiūlytas turint kitą darbą.

### 13. Kokiais būdais ieškojote dabartinio darbo?

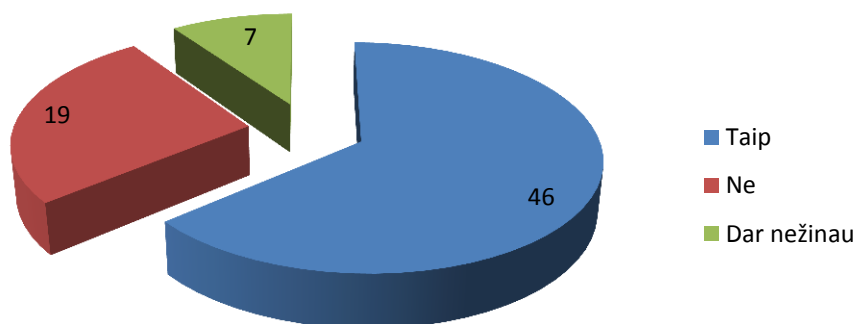


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

#### 29 pav. 13 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal dabartinio darbo paieškos būdus

Vėliau užduodamu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti ar respondantai dirba tokį darbą, kokio norėjo, ar ne. Ir, jei tas darbas nėra toks, kokio jie norėjo, kokios yra to priežastys.

### 14. Ar dirbate tokį darbą, kokį norite?



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

#### 30 pav. 14 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal darbo atitiktį jų norams

46 apklaustieji atsakė, kad dirba būtent tokį darbą, kokio norėjo, 19 respondentų teigia, kad tai nėra jų svajonių darbas, o 7 respondantai dar nežino ar tai yra darbas, atitinkantis jų norus. Šių

respondentų atsakymai pasiskirstė taip: 31 respondentas dirbantis tokį darbą, kokio norėjo, turi aukštąjį išsilavinimą, 7 – turi profesinį išsilavinimą, 8 – vidurinį išsilavinimą.

Ne tokį darbą, kokio nori, dirbantys respondentai yra turintys vidurinį išsilavinimą (2), aukštąjį išsilavinimą (15), profesinį išsilavinimą (1) ir aukštesnįjį išsilavinimą (1).

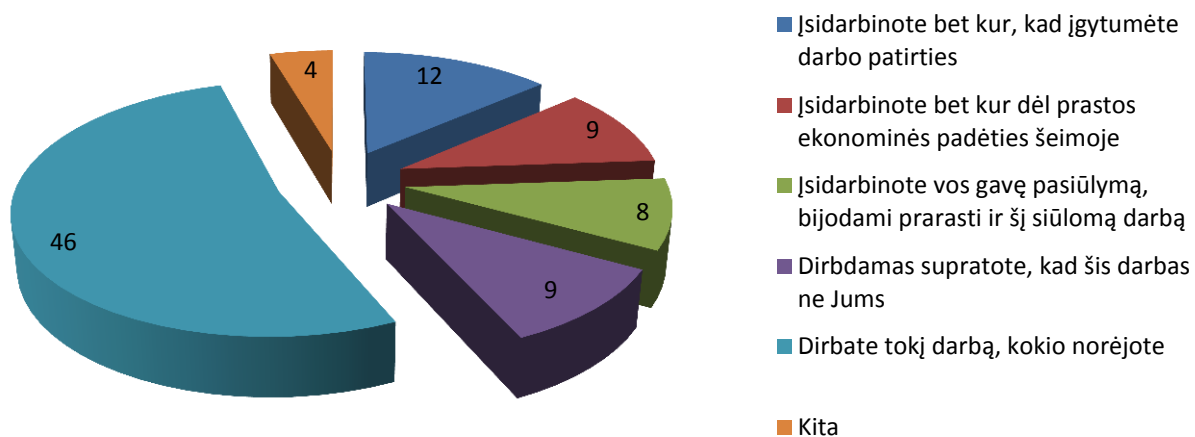
Dar nežinantys atsakymo į šį klausimą yra 5 turintys aukštąjį išsilavinimą, 1 – vidurinį išsilavinimą ir 1 – aukštesnįjį išsilavinimą.

Vis tik pastebima tendencija, kad ir aukštąjį išsilavinimą įgiję asmenys ne visada gal susirasti savo svajonių darbą. O štai ir profesinį išsilavinimą turinčių apklaustųjų visi teigia, kad jų dabartinis darbas yra būtent toks, kokio norėjo.

Žemiau pateiktoje diagramoje pateikti ne svajonių darbą turinčių respondentų teiginiai bei tokio pasirinkimo priežastys.

12 respondentų teigia, jog dabar turimą darbą rinkosi tam, kad įgytų bent kažkokios darbinės patirties, 9 iš jų kartu žymėjo ir tai, kad įsidarbino dėl prastos ekonominės padėties, 6 taip pat priskyre ir baimę prarasti net ir tą pasiūlymą, todėl sutikę priimti darbo pasiūlymą (viso šį atsakymą pasirinko 8 respondentai). 9 apklaustieji tik pradėję dirbti suprato, kad šis darbas ne jiems. 4 respondentai pateikė savo atsakymus. Vienas jų teigia, kad dirba darbą ne pagal savo norus dėl to, kad studijuoja ir būtinai turi užsidirbti pinigų mokslams. Vėliau minėtas apklaustasis bandys ieškoti darbo, atitinkančio specialybę. Kitas respondentas teigia, kad buvo pasiūlytas geras darbo užmokestis ir darbo sąlygos, todėl pradžioje ir pasirinko tokį darbą. Trečiasis respondentas teigia, kad padeda šeimos versle. Ketvirtasis respondentas kuria savo verslą. 46 respondentai dirba mėgiamą ir norimą darbą.

## 15. Jei dirbate ne tokį darbą, kokio norėjote, kokio yra to priežastys?

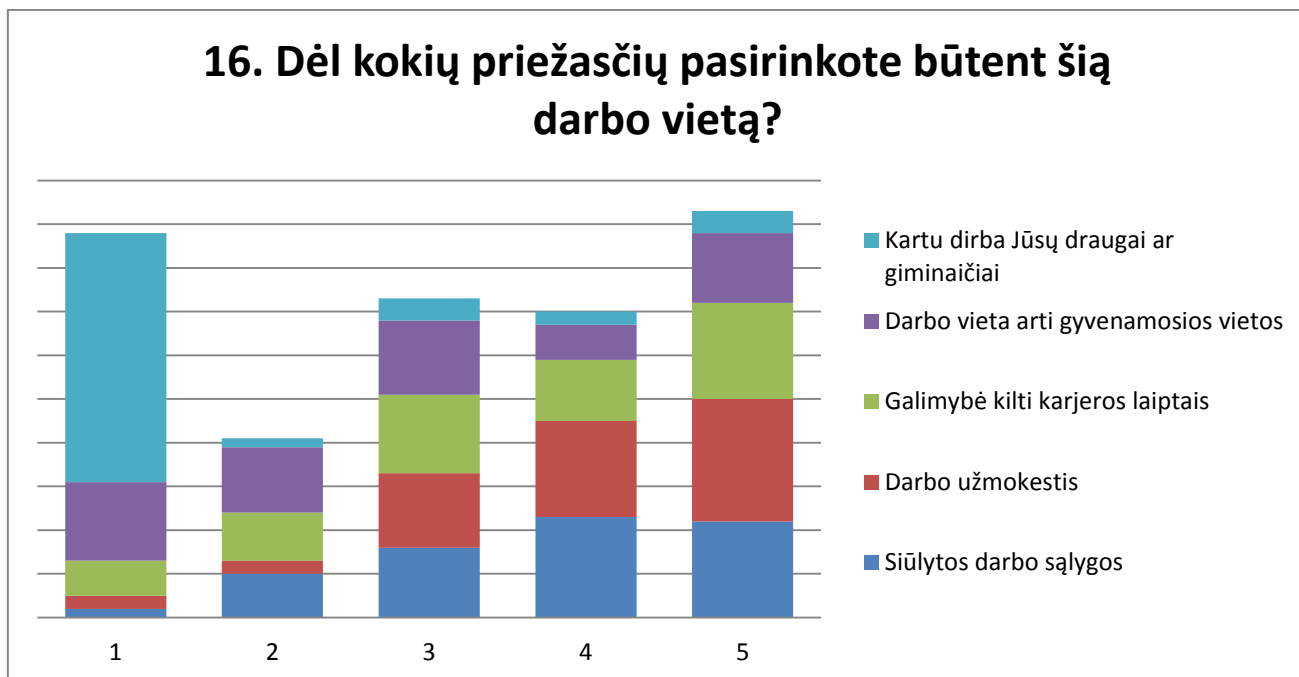


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 31 pav. 15 klausimas: nenorimą darbą pasirinkusių respondentų įsidarbinimo dabartiniame darbe priežastys

Vis tik pastebima tendencija, kad daugiau nei pusė dirbančiųjų turi mėgiamą darbą, tačiau likusios dalies apsisprendimą rinktis dirbamą darbą lėmė noras įgyti darbinės patirties, prasta jų ekonominė situacija ir panašūs veiksniai.

Toliau respondentai turėjo priskirti priežastims, lėmusioms pasirinkti šią darbo vietą, priskirti taškus nuo 1 iki 5, kur 1 – visai nesvarbu, o 5 – labai svarbu.

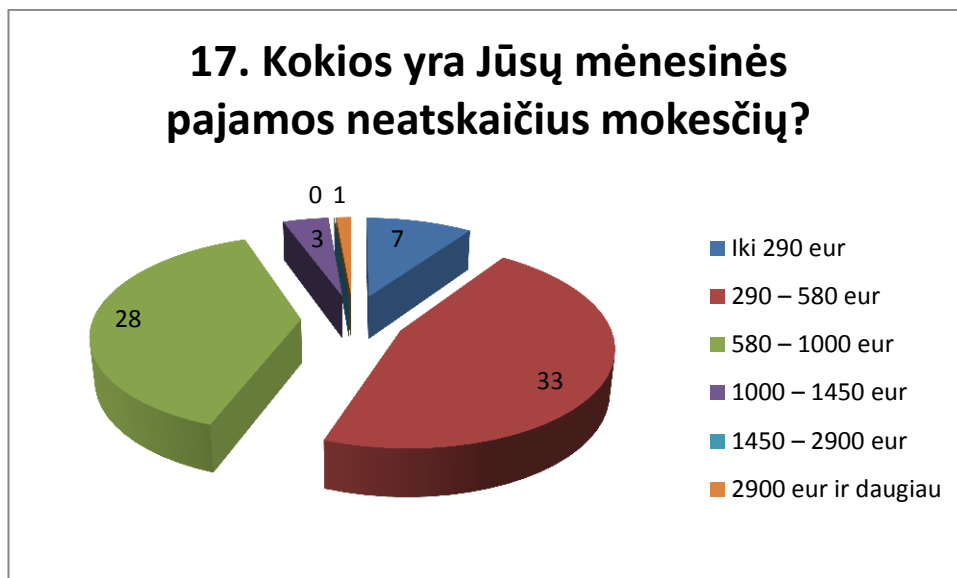


Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 32 pav. 16 klausimas: respondentų pasirinkimą lėmę veiksniai

Pirmasis teiginys, kad jų apsisprendimą galėjo lemti toje pačioje darbovietėje dirbantys giminaičiai ar draugai gavo mažiausiai taškų. Dauguma respondentų skyrė tik vieną tašką. Darbo vieta, esanti šalia gyvenamosios vietos, panašiai daliai respondentų buvo skirtingai svarbi – beveik tiek pat jų skyrė po 1, 2,3 ir 5 taškus. Galimybė kilti karjeros laiptais respondentams buvo šiek tiek svarbesnė, daugiau respondentų skyrė 3, 4 ir 5 taškus. Darbo užmokestis bei siūlytos darbo sąlygos buvo svarbiausios – dauguma apklaustųjų šioms pozicijoms skyrė 3, 4 ir 5 taškus.

Apklaustieji taip pat turėjo atsakyti, kokį darbo užmokestį neatskaičius mokesčių jie gauna.



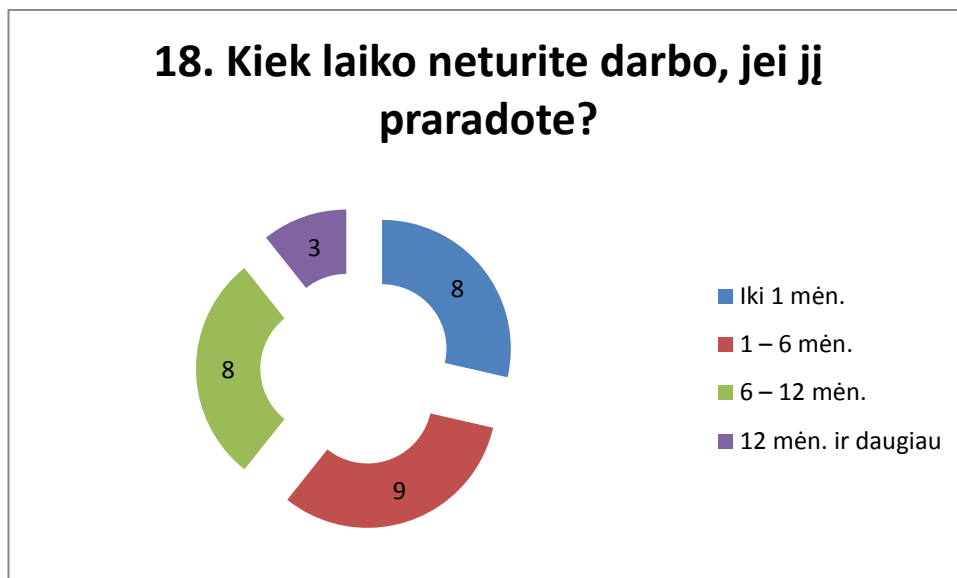
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 33 pav. 17 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal gaunamo atlyginimo dydį

7 respondentai uždirba iki 290 eurų per mėnesį, 33 respondentai – nuo 290 iki 580 eurų, 28 – nuo 580 iki 1000 eurų. Trys apklaustieji teigia, kad uždirba nuo 1000 iki 1450 eurų, 1 – 2900 eurų ar daugiau. 1450-2900 eurų neuždirba nei vienas iš apklaustųjų.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, nuo 2015 sausio mėn. 1 d. Lietuvoje galioja 300 eurų siekiantis minimalus atlyginimas. Analizuojant apklaustųjų atsakymus, matoma, kad net 7 respondentai dirba už mažesnę nei minimalų atlyginimą. Didžioji dauguma dirba už panašų ar didesnę už minimalų atlyginimą. Pabrėžtina, kad iki 290 eurų per mėnesį uždirba vidurinį išsilavinimą turintys respondentai (5) ir 2 profesinį išsilavinimą turintys respondentai, o šiame darbe jie yra išdirbę mažiau nei metus. 2900 eurų uždirbantis respondentas yra turintis aukštąjį išsilavinimą ir kuria savo verslą. Pabrėžtina, kad tik du respondentai, pažymėję, jog jų atlyginimas neatskaičius mokesčių yra nuo 580 iki 1000 eurų per mėnesį, neturi aukštojo išsilavinimo (1 turi aukštesnįjį ir 1 – profesinį išsilavinimą).

Tolimesni klausimai buvo skirti oficialaus darbo neturintiems respondentams. Apklausos metu gauti duomenys padės įvertinti jų nedarbo priežastis bei trukmę.



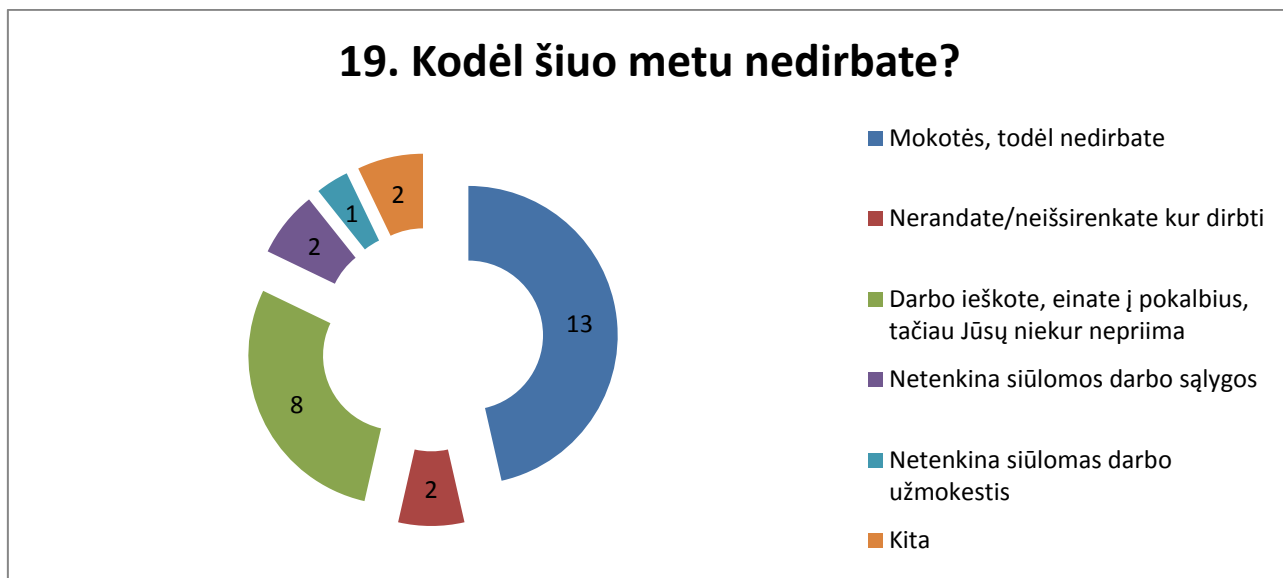
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 34 pav. 18 klausimas: respondentų nedarbo laikas

Į pirmąjį nedarbantiesiems respondentams užduotą klausimą jie atsakė taip: 8 respondentai darbo neturi iki 1 mėnesio, 9 apklaustieji – nuo 1 iki 6 mėnesio, 8 – 6-12 mėnesių ir tik trys apklaustieji darbo neturi daugiau nei 12 mėnesių. Pažymėtina, kad daugiau nei 12-a mėnesių darbo neturintys respondentai atsakydami į 4 –ąjį klausimą žymėjo, jog turi pradinį išsilavinimą (2 apklaustieji) ir 1 vienas apklaustasis turi pagrindinį išsilavinimą.

Iki 1 mėn. darbo neturi 7 respondentai, turintys vidurinį išsilavinimą ir besimokantys, 1 – turintis aukštąjį išsilavinimą, taip pat besimokantis. Nuo 1 iki 6 mėn. darbo neturi 1 aukštąjį išsilavinimą turintis respondentas, kuris nei mokosi, nei dirba, 1 – vidurinį, tačiau šis respondentas apklausos metu mokėsi, 4 vidurinį išsilavinimą turintys, nesimokantys ir nedarbantys respondentai, 1 – aukštesnįjį, 2 – profesinį. 6-12 mėnesių darbo neturi 4 vidurinį išsilavinimą turintys respondentai, vienas iš jų tuo metu mokėsi ir 4 turintys aukštąjį, tačiau besimokantys respondentai. Daugiau nei 12 mėnesių nedirba 2 respondentai turintys pagrindinį išsilavinimą ir 1 – aukštąjį. Analizuojant nedarbančiųjų respondentų nedarbo trukmę, nėra pastebima didelė ilgalaikio nedarbo tendencija. Kaip ir minėta prieš tai, ilgalaikiais bedarbiais Lietuvoje laikomi asmenys iki 25 m. ir neturintys darbo ilgiau nei 6 mėn. 34 paveiksle matome, kad virš 6 mėnesių darbo neturi 11 respondentų, o 17 – darbo neturi iki 6 mėnesių. Vadinasi, didesnė dalis apklaustųjų dar nepatenka į ilgalaikių bedarbių kategoriją.

Toliau respondentų buvo klausiama kodėl jie šiuo metu nedirba. Šiuo klausimu buvo siekiama iširti, kokios priežastys dažniausiai lemia jaunimo nedarbą.



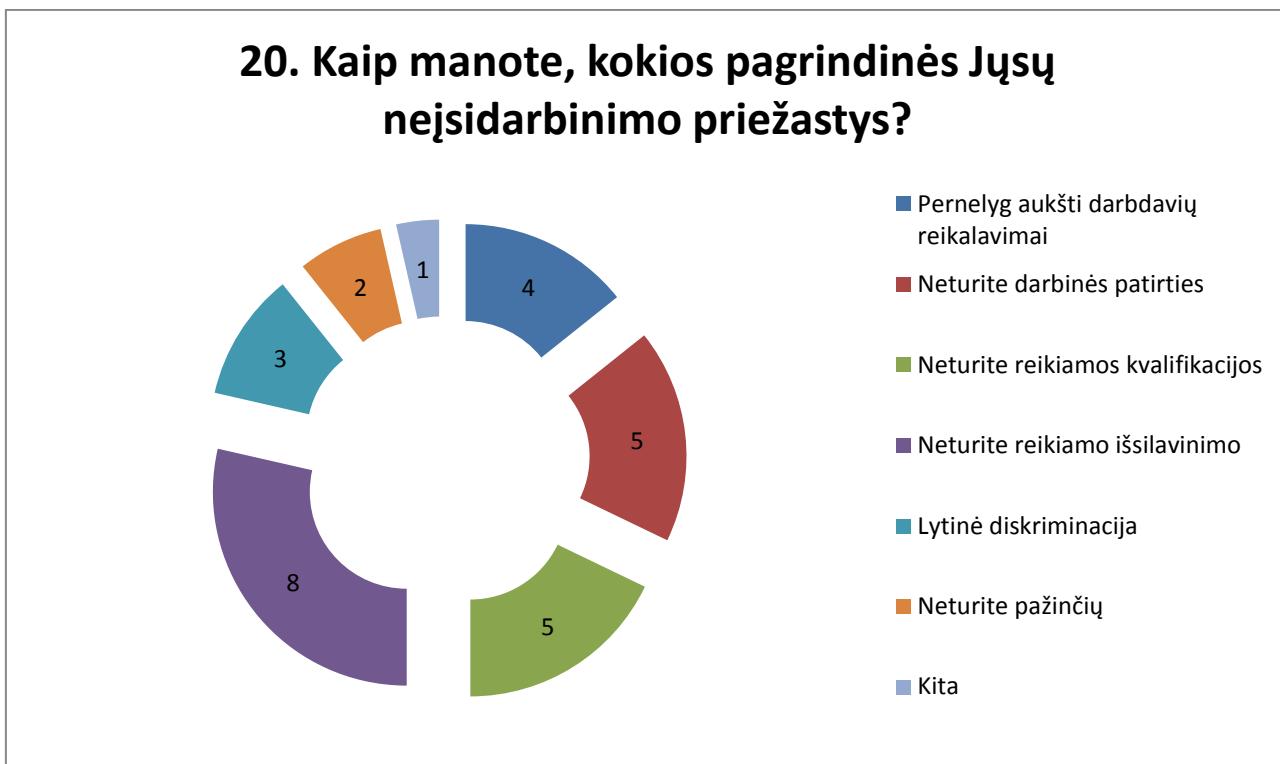
Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

#### 35 pav. 19 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal jų nedarbo priežastis

13 iš 28 respondentų atsakė, kad mokosi, todėl nedirba. Analizuojant šių respondentų atsakymus į antrąjį apklausos klausimą (18 pav.), pastebima tendencija, kad visi jie buvo pažymėję, jog jų amžius yra 18-19 metų. Į ketvirtąjį klausimą atsakydami jie žymėjo variantą, bylojantį, kad turi vidurinį išsilavinimą, o 5-ajame klausime atsakė, kad šiuo metu mokosi. Todėl galima teigti, kad šie žmonės dar nėra baigę mokyklos ir dėl šios priežasties nedirba. 2 respondentai tiesiog neranda arba negali išsirinkti kur dirbti. Didelė nedirbančiųjų dalis eina į darbo pokalbius ir aktyviai ieško darbo, tačiau jų niekur nepriima. 2 respondentai nepradeda dirbti, nes jų netenkina siūlomos darbo vietos darbo sąlygos. Tik 1 apklaustasis nepradeda dirbti, dėl to, kad jo netenkina siūlomas darbo užmokestis ir 2 respondentai pateikė savo variantus. Vienas respondentas teigia, kad buvusioje darbovietėje pasikeitė vadovė ir dirbti priėmė savus žmones, buvusiuosius atleisdama. Antrasis respondentas teigia, kad studijuoja ir neranda tokio darbo, kur būtų siūlomas palankus darbo grafikas ir studijas galima būtų suderinti su darbu.

Kitas klausimas pasitelktas siekiant sužinoti kokios galimos apklaustųjų neįsidarbinimo priežastys. Įdomu ir svarbu sužinoti, kokia pačių bedarbių respondentų nuomonė.





Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 36 pav. 20 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal neįsidarbinimo priežastis

13 besimokančių respondentų atsakydami į šį klausimą pasiskirstė taip: 2 atsakė, kad darbdavių reikalavimai yra per aukšti, 3 – dėl to, kad neturi darbinės patirties, 2 – dėl to, kad neturi reikiamos kvalifikacijos, 4 – esą neturintys reikiamo išsilavinimo, 1 iš jų esą susidūręs ir sulytine diskriminacija ir 1 neturi pažiinčių. Bendrai didžioji dauguma respondentų (8) teigia, kad darbo negali susirasti dėl reikiamo išsilavinimo trūkumo. Vienas respondentas pateikė savo atsakymo variantą, kuriuo jis teigia, kad darbo negali rasti dėl to, jog daugelyje įmonių įdarbina savus žmones, gimines, todėl niekur nepriima.

36 paveiksle pateikti duomenys rodo, kad daugiausia respondentų susiduria su reikiamo išsilavinimo, kvalifikacijos ir darbinės patirties trūkumu. Vadinasi šiems respondentams padėti galėtų kvalifikacijos įgijimo ar kėlimo kursai, kuriuos baigus apklaustieji turėtų daugiau galimybių gauti darbą.

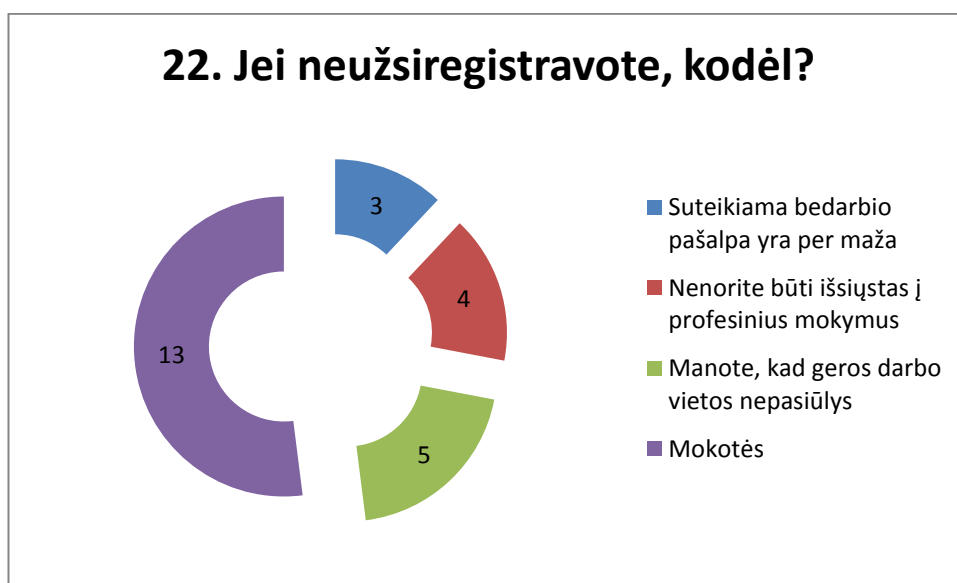
Toliau respondentai atsakinėjo į klausimą ar yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje (37 pav.) ir, jei ne, kokios yra to priežastys (38 pav.)



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

#### 37 pav. 21 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal registravimąsi darbo biržoje

Tik 9 apklaustieji yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, o 19 – nesiregistravo. Būtina pažymėti, kad 13 iš jų yra besimokantys ir tai yra pagrindinė tokio pasirinkimo priežastis.



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

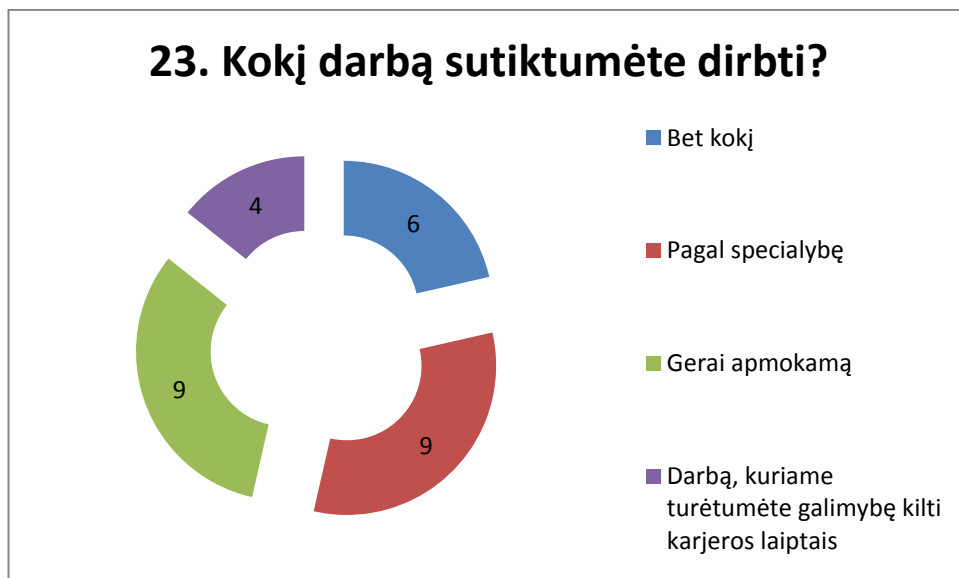
#### 38 pav. 22 klausimas: respondentų nesiregistravimo priežastys

Likusieji respondentai, nesiregistravę darbo biržoje atsakydami į klausimus pasiskirstė taip: 3 respondentai pažymėjo, kad bedarbio pašalpa per maža, todėl esą jie nesiregistruoja. Tie patys respondentai (3) teigia, kad nenori būti išsiųsti į profesinius mokymus ir mano, kad nepasiūlys

geros darbo vietos. Iš viso 4 respondentai nenorėtų būti išsiųsti į profesinius mokymus, o 5 – mano, kad teritorinė darbo birža negalėtų pasiūlyti geros darbo vietos.

Išanalizavus 22 klausimo metu gautus duomenis, pastebima, kad nemaža dalis vis dėl to bijo būti siunčiami į apmokymus, kurių metu galėtų kelti ar įgyti kvalifikaciją. Nors, tai viena iš svarbesnių jų nedarbo priežasčių, nedirbančiųjų nuomonė tokiems mokymams priešiška.

Bedarbių apklaustųjų taip pat buvo klausiama kokį darbą jie sutiktų dirbti (žr. 39 pav.). Šis klausimas buvo užduodamas siekiant pamatyti žmonių neįsidarbinimo priežastis, t.y. ar jie darbo neturi dėl to, kad jų nepriima darbdaviai, ar dėl to, kad patys kelia per aukštus reikalavimus darbo vietai.



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

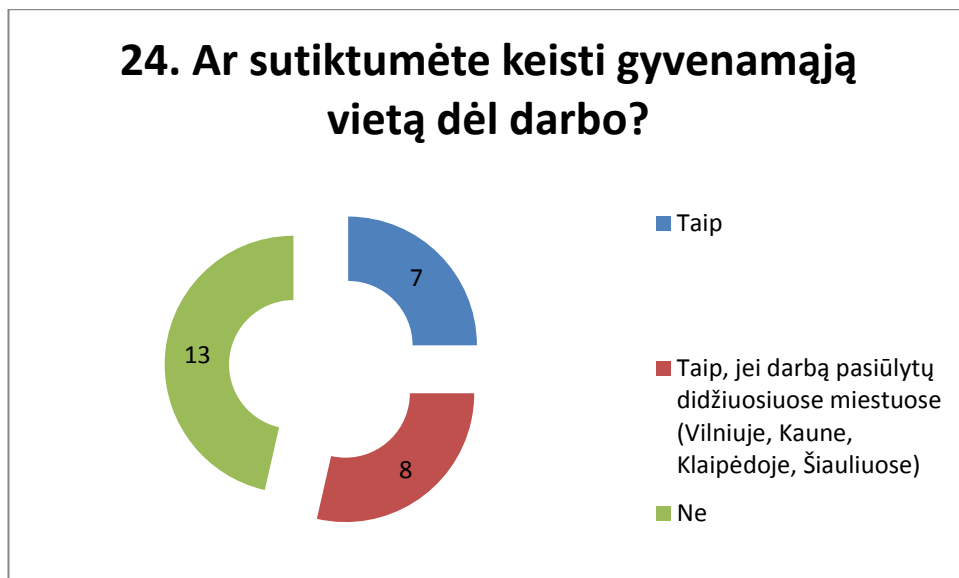
### **39 pav. 23 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal pageidaujama gauti darbą**

6 respondentai galėtų dirbti bet kokį darbą, vadinasi, galima daryti prielaidą, kad jie iš tikrųjų susiduria su nedarbo problema. 2 iš būtent šių respondentų atsakinėdami į pateiktus klausimus pabrėžė, kad darbo neturi daugiau nei 12 mėnesių ir 4 jų – 6-12 mėnesių.

9 respondentai dirbti norėtų tik pagal specialybę, 9 – gerai apmokamą ir 4 svarbiausia yra karjeros galimybė.

Vis tik didžioji dauguma respondentų sutiktų dirbti arba darbą pagal specialybę, arba gerai apmokamą.

Norint pasižiūrėti kiek nedirbantys apklaustieji galėtų keisti savo gyvenimą, norėdami pakeisti statusą darbo rinkoje, buvo užduotas klausimas ar jie norėtų ir galėtų pakeisti gyvenamąją vietą dėl darbo (žr. 40 pav.).



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

**40 pav. 24 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamosios vietos keitimą dėl darbo**

Didžioji dauguma – 13 respondentų gyvenamosios vietos keitsti nesutiktų, mažesnė jų dalis (8) keistų gyvenamąją vietą, jei darbas būtų pasiūlytas Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje arba Šiauliuose. 7 respondantai galėtų vykti bet kur. Pabrėžtina, kad 4 šių respondentų prieš tai atsakė, kad galėtų dirbti bet kokį darbą. Likę 2 teigia, kad gyvenamosios vietos tikrai nekeistų. Atsakymai į šį klausimą vis dėl to parodo, kad ne visi respondantai būtų pasiryžę iš esmės keisti kažką savo gyvenime siekdami susirasti darbą.

Respondantai taip pat turėjo ir atsakyti į klausimą, susijusį su jų finansine padėtimi (žr. 41 pav.).

## 25. Ar tai, kad nedirbate, turi įtakos Jūsų finansinei situacijai?



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 41 pav. 25 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal jų finansinę padėtį neturint darbo

Didžiausia dalis respondentų (20) teigia, kad yra išlaikomi giminių ar antrosios pusės. 3 respondentai išsilaiko iš bedarbio pašalpos, 2 teigia dirbantys šešėlinėje ekonomikoje ir 3 respondentai pažymėjo, kad jų finansinė padėtis labai sudėtinga, nes jie neturi jokio pajamų šaltinio.

Nedirbantiems respondentams taip pat buvo užduotas klausimas, kokį mažiausią atlyginimą jiems turėtų pasiūlyti, kad jie sutiktų dirbti. Šis klausimas pasirinktas siekiant pamatyti realią padėtį. Atsakymai turi padėti nustatyti tikrąsias jaunimo nedarbo priežastis – galbūt dalis jų darbo susirasti negali vien dėl to, kad nėra pasiryžę pradėti dirbti už mažesnę atlyginimą.

## 26. Už kokį mažiausią atlyginimą sutiktumėte dirbti?



Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

### 42 pav. 26 klausimas: respondentų pasiskirstymas pagal pageidaujama mažiausią atlyginimą

16 respondentų, o tai reiškia daugumą, galėtų dirbti jei jiems pasiūlytų 290-580 eurų darbo užmokestį. Kiek mažesnė dalis dirbti nepradėtų, jei jiems nepasiūlytų 580-1000 eurų atlyginimo. Tik 2 respondentai pradėti dirbti galėtų gavę daugiau nei 1000 eurų ir tiek pat – 2 apklaustieji galėtų dirbti ir gaudami iki 290 eurų per mėnesį.

Akivaizdu, kad respondentai, tegiantys, kad dirbti galėtų tik gavę daugiau nei 1000 eurų per mėnesį, nesuvokia, kad pradžioje tikimybė rasti tokį darbą yra beveik lygi nuliui, todėl. Likę respondentai situaciją mato šiek tiek realiau, nors, tikrai nemaža dalis sutiktų dirbti už gana aukštą atlyginimą, kurį gauti žengiant pirmuosius žingsnius darbo rinkoje tikrai sudėtinga.

#### 4. JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO GAIRĖS

Kaip ir minėta anksčiau darbe bei atvaizduota analizuojant statistinius tyrimo duomenis, nelieta klausimų ar jaunimo nedarbo problema yra aktuali Europos Sąjungoje. Akivaizdu, jog su šia problema susiduria beveik visos Europos Sąjungos valstybės ir visas pasaulis, skiriasi tik jų dydis kiekvienoje šalyje (Fakhrutdinova et al., 2013). Telieta vienas svarbiausių klausimų – kaip esančią problemą mažinti?

##### 4.1. Jaunimo nedarbo mažinimo priemonės Europos Sąjungoje ir Lietuvoje

Europos Sąjunga, siekdama mažinti šalių narių jaunimo nedarbo lygį, ėmėsi tokių veiksmų:

- 2012 m. liepos mėn. konkrečiai šaliai skirtomis rekomendacijomis buvo siekiama užtikrinti, kad jaunimo užimtumas išliktų politikos darbotvarkės prioritetu visose valstybėse narėse, kuriose jaunimo nedarbas yra ypač didelis.
- Europos Komisija 2012 m. gruodžio mėn. pasiūlė Jaunimo užimtumo priemonių paketą, kad padėtų valstybėms narėms tikslingai spręsti jaunimo nedarbo ir socialinės atskirties problemas suteikiant jaunimui darbo, švietimo ir mokymo galimybių. Į šį paketą įtrauktos tokios priemonės:
  - pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos imtis Jaunimo garantijų iniciatyvos,
  - stažuočių kokybės sistema,
  - Europos gamybinės praktikos aljansas.
- 2013 m. balandžio 22 d. ES Ministrų Taryba priėmė Rekomendaciją dėl jaunimo garantijų iniciatyvos. Ja buvo siekiama paraginti valstybes nares kuo skubiau imtis veiksmų bei sukurti reikiamas struktūras, kurios garantuotų spartų bei efektyvų Jaunimo garantijų sistemos veikimą. (Europos Komisija, Teminė apžvalga, 2013).

Kiekviena valstybė, ES narė, atsižvelgdama į padėtį savo šalyje ruošia jaunimo nedarbo mažinimo strategijas, kurios kitaip dar yra vadinamos jaunimo garantijų iniciatyvos planais (Europos Komisija).

Oficialiame Europos Komisijos tinklalapyje pateikiamos 21 ES valstybės narės strategijos.

Jaunimo garantijų iniciatyvos planas (angl. *youth guarantee implementation plan*) sutrumpintai anglų kalboje vadinamas YGIP. Pateiktose šalių strategijose pažymima, jog jos parengtos pagal Europos Komisijos pateiktą šabloną. Strategijų turinyje atskleidžiamas konkrečios šalies veiksmų planas, turintis padėti palaipti spręsti šalies jaunimo nedarbo problemą.

Kiekvienoje iš strategijų pateikiama nedarbo lygio statistika, nurodoma strategijos planus vykdanči institucija bei veiksmai, kuriuos pasitelkus siekiama sumažinti jaunimo nedarbo lygį konkrečioje šalyje. Kadangi išanalizavus Europos Sąjungos šalių narių jaunimo nedarbo lygį pastebėta, kad stabiliausias bei mažiausias jaunimo nedarbo lygis vyravo Vokietijoje, pasirinkta aptarti bei palyginti Vokietijos ir Baltijos šalių jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo strategijas.

**Estijos** jaunimo garantijoje pažymima, kad už jos koordinavimą bei ryšius su Europos Komisija atsakingos dvi institucijos – Socialinių reikalų ministerija (angl. *the Ministry of Social Affairs*) ir Švietimo ir mokslo ministerija (angl. *the Ministry of Education and Research*). Siekiant užtikrinti sėkmingą partnerystę ir efektyvų garantijos įgyvendinimą Socialinių reikalų ministerija formuoja darbo grupę, kuri stebi plano įgyvendinimą, stiprina bendradarbiavimą tarp specialistų ir įvairių interesų grupių, susijusių su jaunimo garantijų įgyvendinimu, atstovų.

Pirmiausia garantijoje kalbama apie veiklas, skatinančias jaunų žmonių pasirengimą tolesniam gyvenimui. Jos apima švietimo gerinimą, žmonių, jaunimo įgūdžių gerinimą bei žinių gilinimą.

Garantijoje išskiriamos tokios priemonės, galinčios užkirsti kelią jaunimo nedarbo problemai, kaip informacijos apie darbo galimybes didinimas, nedirbančio ir nesimokančio jaunimo informavimas apie galimybes bei jų situacijos suvokimas, siekiant sumažinti tokio jaunimo gretas. Taip pat išskiriama ir priemonė, turėianti padėti jauniems žmonėms žengti pirmuosius savarankiško ekonominio gyvenimo žingsnius – tai pirmojo darbo galimybė. Ji į darbo rinką turėtų įtraukti asmenis, turinčius mažą darbo patirtį, arba jos visai neturinčius. Garantijoje pabrėžiama, kad labai svarbu suteikti jaunimui pirmąją darbo vietą taip juos įtraukiant į darbo rinką. Estijos strategijoje minima tokia pagalbinė priemonė šiam tikslui pasiekti: darbdaviui taikoma užmokesčio subsidija – priėmus į darbą tokį jaunuolį, kuris neturi darbo patirties, pirmuosius 12 mėnesių valstybė taiko tokiam darbdaviui paramą 50% nuo darbo užmokesčio ir kompensuoja tokio darbuotojo mokymus per pirmuosius du metus nuo įsidarbinimo.

Kaip ir pastebėta analizuojant statistinius duomenis, Vokietijos *YGIP* taip pat teigiama, kad šios šalies darbo rinka yra stabili, tačiau nepaisant to, daug dėmesio šalis skiria jaunimo nedarbo problemai, daugiausia dėmesio skirdama 20-25 metų asmenims, kurie neturi kvalifikacijos, įgūdžių ar patirties. Nors situacija šalyje yra teigiama, Vokietija dar labiau siekia sumažinti jaunuolių iki 25-erių metų nedarbo lygį.



Vienas iš prevencinių Vokietijos veikslių yra besimokantiems moksleiviams (dar neįėjusiems vidurinio išsilavinimo) teikti profesinio orientavimo konsultacijas, kuriomis siekiama didinti moksleivių užimtumą bei galimai sumažinti jų nedarbo riziką vėliau. Kuriama duali mokymosi sistema, kuri remiasi universiteto studijų derinimu su profesiniu mokymu. Tokia sistema paruošia būtent Vokietijos ekonomikos poreikius atitinkančius darbo rinkos dalyvius, kuri reikalauja tiek aukštos kvalifikacijos darbuotojų, tiek akademikų ir padeda užtikrinti greitą jaunimo įsidarbinimą. Prie šios sistemos įgyvendinimo prisideda ir daugybė dėstytojų, kuriuo ne savo darbo metu prisideda prie dualios sistemos vykdymo ir siekia, kad ji veiktų kokybiškai bei efektyviai. Dar viena iš jaunimo nedarbo mažinimo priemonių Vokietijoje yra išskiriama praktika. Iniciatyvos įgyvendinimo plane teigiama, kad labai skatinama yra atlikti praktiką, kuri naudinga tiek darbuotojui, tiek įmonei. Įmonė priima jauną žmogų kaip praktikantą ir, per daug neinvestuodama, užsiaugina potencialų, kvalifikuotą darbuotoją. Pabrėžiama, kad daugeliui praktikantų vėliau yra pasiūlomas pastovus darbas.

**Latvijos** garantijoje pažymima, kad pagrindinės institucijos, atsakingos už jaunimo garantijos įgyvendinimą yra Gerovės ministerija (angl. *the Ministry of Welfare (the MoW)*) ir Švietimo ir mokslo ministerija (angl. *the Ministry of Education and Science (the MoE)*).

Priemonės, minimos Latvijos garantijoje, iš esmės labai panašios į Estijos. Šioje garantijoje taip pat užsimenama apie pirmojo darbo suteikimą, kad jaunimas galėtų įgyti darbo patirties. Orientuojamasi ir į savarankiško darbo paramą bei pagalbos teikimą renkantis profesiją. Šioje strategijoje susiduriama ir su tokiomis priemonėmis, kaip informacijos sklaidimas apie laisvas darbo vietas, bedarbių kompetencijos nustatymas, įvairios konsultacijos, susijusios su darbo paieškos problemomis, psichologinė pagalba bedarbiams. Gražulis ir Gruževskis teigia (2008) teigia, kad jaunimo nedarbo lygį sumažinti gali tokia švietimo ir mokslo sistema, kuri veiktų tik atsižvelgdama į darbo rinkos poreikius, tai yra – ruošų paklausą turinčios kvalifikacijos darbuotojus. Siekiant padidinti paklausą darbo rinkoje turinčių specialistų skaičių, organizuojami mokymai, kvalifikacijos kėlimo kursai. Bedarbiai, dalyvaudami tokiuose mokymuose gauna, galima vadinti, stipendiją – 100 eurų per mėnesį. Baigę mokslus bedarbiai gauna pažymėjimą, patvirtinantį jų, kaip specialisto kvalifikaciją. Taip pat garantijoje pabrėžiama, kad ir čia darbdaviai, į darbą priėmę jauną bedarbį gauna subsidijas. Pirmuosius 6 įdarbinimo mėnesius jiems suteikiama 160 eurų parama, kitus 6 mėnesius – 100 eurų parama.

**Lietuvos** atveju buvo pasirašytas bendradarbiavimo memorandumas, kuriam priklauso socialinės apsaugos ir darbo, švietimo ir mokslo, ūkio bei žemės ūkio ministrai, verslo, darbdavių,

darbuotojų bei jaunimo organizacijų atstovai. Jie atsakingi už Lietuvos Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimą. Partneriai sieks užtikrinti, kad jaunimas darbo rinkai būtų ruošiamas pagal šalies ūkio poreikį. Siekiamybė, kad būsimieji darbo rinkos dalyviai įgytų reikiamą kvalifikaciją, ir baigę mokslus ar netekę darbo turėtų galimybę per 4 mėnesius gauti jų kvalifikaciją atitinkančių darbo pasiūlymų arba galėtų tęsti mokslus. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės Algimantos Pabedinskienės teigimu įgyvendinant strategiją bus siekiama, kad jaunimas būtų skatinamas rinktis paklausą turinčias profesijas, specialybes, o mokymo programos ir sertifikatai turėtų atitikti tarptautinius standartus.

Lietuvos atveju taip pat vykdoma bedarbių kvalifikacijos kėlimo arba perkvalifikavimo programa. Bedarbiai, dalyvaujantys programoje gauna stipendiją. Lietuvos darbo biržos puslapyje skelbiama, kad bedarbio kvalifikacijai įgyti daugiausia gali būti skirti 6 Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos (MMA) dydžio kompensacija, o kvalifikacijai tobulinti arba įgyti kompetencijai – 3 MMA.

Lietuvos darbo biržos duomenimis 2010 m. buvo pradėtas projektas „Būk aktyvus darbo rinkoje“, kurio tikslas buvo bandyti suderinti darbo rinkos paklausą ir pasiūlą, didinti nedirbančių jaunų žmonių užimtumą bei padedant jaunimui grįžti į darbo rinką mažinti jaunimo nedarbo lygį. Projektas buvo įgyvendinamas iki 2012 m. sausio 31 d. ir tuo metu statistiniai duomenys rodė, kad 83% bedarbių per 6 mėnesius nuo dalyvavimo profesinio mokymo ir kitose programose, pradėjo dirbti. (Lietuvos darbo birža).

Aptarus Vokietijos ir Baltijos šalių jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planus, išskirti keli kertiniai bruožai, numatyti planuose bei palyginti tarp minėtųjų šalių (žr. 2 lent.).

**2 lentelė. Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planų išskirtiniai bruožai**

<b>Priemonė</b>	<b>Šalis</b>	<b>Lietuva</b>	<b>Latvija</b>	<b>Estija</b>	<b>Vokietija</b>
Dotacijos darbdaviams		12 mėn. taiko 50 % nuo uždarbio	Pirmus 6 mėn. 160 eurų, kitus 6 mėn. 100 eurų.	12 mėn. taiko 50 % nuo uždarbio	Nėra
Galimybė per 4 mėnesius gauti darbo pasiūlymą arba galimybę tęsti mokslus		Yra	Yra	Yra	Yra

1 lentelės tęsinys kitame puslapyje.

Informacijos apie darbo rinkos poreikius rinkimas	Yra	Yra	Yra	Yra
Kvalifikacijos tobulinimo, įgyjimo kompensacijos	Yra	Yra	Yra	Yra
Duali mokymosi programa	Nėra	Nėra	Nėra	Yra

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Pagal pateiktą lentelę matome, kad visų pateiktųjų šalių strategijos yra ganėtinai panašios. Pagrindinis skirtumas tarp jų – Vokietijos jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plane nėra numatomos subsidijos darbdaviams, priimantiems naujus darbuotojus, kurie buvo užsiregistravę darbo biržoje, o Baltijos šalims šios dotacijos būdingos. Kitas ryškesnis skirtumas – Vokietijos vykdoma dualios mokymosi programos vykdymas. Baltijos šalyse egzistuoja galimybė persikvalifikuoti ar pasitobulinti netekus darbo, tačiau nėra nuo iš anksčiau vykdomos programos. Vokietija dar mokykloje besimokančius moksleivius įtraukia į darbo rinką, siekdama suteikti jiems konsultacijų, parodyti darbų specifiką, suteikti visą reikiamą informaciją jų pasirinkimui toliau mokytis. Studijuojantys jaunuoliai, kaip ir minėta anksčiau, gali dalyvauti papildomoje, skatinamoje programoje, kur galėtų įgyti profesinę kvalifikaciją bei darbinę patirtį. Crowley ir kiti (2013) teigia, kad būtent tokia – duali sistema palengvina perėjimą iš mokyklos į darbo rinką ir sumažina jaunimo nedarbo galimybes ateityje.

### 3 lentelė. Vokietijos švietimo sistema

20+	Universitetas (angl. <i>University</i> )	Specializuotas aukštesnysis išsilavinimas (angl. <i>Specialized higher education</i> )	Specializuotas profesinis mokymas (angl. <i>Specialized vocational qualifications</i> )	Darbo jėga (angl. <i>Labour force</i> )
19			Dviguba profesinio mokymo sistema (angl. <i>Dual system of vocational training: Pre-vocational training year</i> )	
18	Gimnazija (angl. <i>Higher secondary school</i> )	Profesinė mokykla (angl. <i>Full-time vocational/technical schools</i> )		
17				
16				
15		Vidutinio lygio vidurinė mokykla (angl. <i>Intermediate secondary school</i> )	Žemesnio lygio vidurinė mokykla (angl. <i>Lower secondary school</i> )	
14				
13				
12		Pradinė mokykla (angl. <i>Primary school</i> )		
11				
10				
9				
8				
7				
6				

Šaltinis: O'Higgins (2001).

O'Higgins (2001) pateiktoje lentelėje matoma, kad Vokietijoje gyventantys vaikai jau būdami 11-os metų turi priimti sprendimą ir savo gyvenimo kelią. Sulaukę tokio amžiaus jie renkasi mokyklą. Jos skirstomos į tris lygius – gimnazija, vidutinio lygio vidurinė mokykla ir žemesnio lygio vidurinė mokykla. Atitinkamai po to, būdami 15 metų, žemesnio lygio mokykloje besimokantys vaikai renkasi arba dalyvauti dualioje švietimo sistemoje, arba eiti dirbti. Vidutinio lygio mokykloje besimokantys vaikai gali rinktis arba dualią profesinio mokymo programą, arba stoti į profesinę mokyklą. Gimnazijos moksleiviai taip pat gali rinktis profesinę mokyklą arba baigti mokslus gimnazijoje ir stoti į universitetą. O'Higgins (201) teigia, kad būtent dualaus švietimo sistema užtikrina stabilų ir palyginti žemą jaunimo nedarbo lygį šalyje.

Kadangi, kaip ir minėta, su jaunimo nedarbo problema susiduria iš esmės visa ES, pastaruosiu metu vis daugiau dėmesio skiriama įvairiems projektams. Europos socialinis fondas (ESF) finansuoja įvairias programas, susijusias su jaunimo nedarbo lygio mažinimu. Pagrindinis vykdomų programų ir projektų tikslas – padėti jaunimui įgauti patirties bei įsiliesti į darbo rinką. ESF finansuojamos programos labai didelį dėmesį skiria NEET jaunimui, nes jiems į darbo rinką įsiliesti yra sudėtingiausia. Europos socialinio fondo yra išskiriamos tokios finansuojamos programų grupės:

Pirmoji ESF finansuojamų programų grupė orientuota į darbo rinkoje poreikį turinčių įgūdžių ir kvalifikacijos suteikimą bei tobulinimą, ypatingai atkreipiant dėmesį į žemos kvalifikacijos jaunuolius, kurie dažniau susiduria su nedarbo problema.

Antroji grupė skirta padėti jaunuoliams tinkamai pasiruošti darbo paieškoms. Čia siūloma pagalba rašant gyvenimo aprašymus, įgūdžių dalyvauti darbo pokalbiuose tobulinimas.

Trečioji finansuojama grupė orientuota į amato mokymąsi, stažuotes ir trumpalaikę gamybinę praktiką. Dažnai šie papildomi mokymai vyksta lygiagrečiai su jaunuolių mokslais, studijomis. Tokia programa suteikia jaunuoliams galimybę įsiliesti į darbinę aplinką, įgyti reikiamos patirties bei, dažnai suteikia galimybę gauti pastovų darbą.

Ketvirtoji išskiriama grupė yra jaunuolių judumas. Teigiama, kad jaunuoliams padedama gilinti užsienio kalbų žinias taip suteikiant galimybę išvykti dirbti į užsienį, į tas šalis, kur jų kvalifikacijos darbuotojai turi didžiausią paklausą.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Statistinių duomenų lyginamosios analizės metu ištirta, kad didžiausias nedarbo lygio pokytis daugumą valstybių ištiko 2008 m. Tyrimo metu gauti duomenys rodo, kad bendras nedarbo lygis, moterų ir vyrų nedarbo lygis, NEET lygis, jaunimo užimtumo ir nedarbo lygis daugumoje šalių didžiausio pokyčio sulaukė būtent 2008 m. Didžiausią įtaką nedarbo lygio ūgtelėjimui turėjo Pasaulinė finansų krizė prasidėjusi 2007 m.
2. Vokietijos nedarbo lygis analizuojamu laikotarpiu išliko gana stabilus ir, nors nežymiai, tačiau laikui bėgan mažėjo ir 2013-2014 m. buvo mažiausias visoje Europos Sąjungoje. Vokietija pasižymi stabilia ekonomika ir, net kriziniu laikotarpiu jai pavyko gana gerai išsilaikyti. Konkrečiai jaunimo nedarbo lygio stabilumui didžiausią įtaką turi Vokietijos duali švietimo sistema, orientuota į jaunimo užimtumą dar besimokant mokykloje. Vokietijos jaunimas gali rinktis dalyvauti dviguboje programoje ir, šalia akademinų mokslų pasirinkti mokytis kokio nors amato, kuris suteikia galimybės įgyti ir darbinės patirties, ir ateityje sumažinti nedarbo galimybės riziką.
3. Lietuvos jaunimo nedarbo lygis, kaip ir daugumos ES šalių narių buvo stipriai išaugęs nuo 2008 m. ir kilo iki 2010 m., kai pasiekė kulminaciją – 35,7 %. Vėlesniais metais jaunimo nedarbo lygis pradėjo mažėti ir 2013 m. pasiekė 21,9 %, o tai reiškia, kad buvo mažesnis už bendrą ES šalių narių vidurkį, kuris tais pačiais metais siekė 23,5 %. 2010 m. Lietuvos darbo birža pradėjo jaunuolių perkvalifikavimo programą, kurios metu iš programoje dalyvavusių net 83 % gavo darbą greičiau nei per 6 mėnesius.
4. Pirmoji išsikelta hipotezė, kad jaunimo nedarbas pasiekė aukščiausią lygį Europos Sąjungoje per visą jos gyvavimo istoriją iš esmės pasitvirtino. Analizuojamu laikotarpiu nedarbo lygis buvo pasiekęs ištis kritinę ribą, tačiau, nors ir nežymiai, pasibaigus Pasaulio ekonominei krizei pastebimas nedarbo lygio mažėjimas. Daugumai valstybių ši problema aktuali iki šių dienų ir, nors jaunimo nedarbo lygis palapsniui mažėja, būtina imtis priemonių spartesniam jaunimo nedarbo lygio mažinimui. Tokios šalys kaip Vokietija ir Prancūzija paneigė iškeltą hipotezę. Jaunimo nedarbo lygis jose nebuvo stipriai paveiktas net ir krizės metu.
5. Antroji išsikelta hipotezė, kad jaunimo nedarbo mažinimo priemonės yra nepakankamai efektyvios taip pat pasitvirtino. Daugumos ES šalių narių jaunimo nedarbo lygis mažėja, tačiau labai nežymiai. Vis dar nėra pasiekti analizuojamo laikotarpio pradžioje buvę valstybių rodikliai. Tokios šalys kaip Ispanija, Graikija ir Italija susiduria su dideliu nedarbo lygio augimu. Jų padėtis kitokia nei likusių šalių, vadinasi priemonės, kurių imtasi tose

šalyse yra visiškai neefektyvios ir šalys turi iš esmės keisti struktūrą, veikiančią jaunimo nedarbo lygio mažinimo kryptimi.

6. Apklaustos metu gauti duomenys rodo, kad didžioji dauguma apklaustųjų šiuo metu yra dirbantys. Nedirbantieji respondentai dauguma neturi aukštojo išsilavinimo, vadinasi išsilavinimas turi didelę reikšmę galimybei susirasti darbą.
7. Vykdomos jaunimo nedarbo programos yra efektyvios, todėl rekomenduojama dar labiau skatinti tokių programų ir projektų kūrimą, bendradarbiauti su įmonėmis ir įstaigomis galinčiomis suteikti reikiamų paslaugų jaunimo įsitraukimui į darbo rinką. Vienos iš tokių paslaugų galėtų būti psichologo paslaugos, kurios suteiktų bedarbiams pasitikėjimo savimi, savęs vertinimo bei drąsos bandant grįžti į darbo rinką.
8. Rekomenduojama bent iš dalies reformuoti švietimo sistemą suteikiant galimybę jauniems žmonėms dar besimokant mokykloje dalyvauti darbinėje aplinkoje ir įgyti šios tokios darbinės patirties. Siūloma papildomai mokyti jaunos žmones kokio nors amato, kuris, atėjus laikui žengti į darbo rinką sumažintų nedarbo riziką tokiems jaunuoliams, kuriems nepavyksta rasti darbo, reikalaujančio tik akademinų žinių.
9. Šiuo metu valstybė finansuojamas vietas studentams skirsto pagal tokią politiką: valstybės biudžeto lėšos atitenka tokioms programoms, į kurias stoja geriausius rezultatus turintys stojantieji (Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija, 2013). Apie darbo rinkos poreikį informaciją kaupti ir analizuoti turi pačios švietimo įstaigos ir tokiu būdu ruošti poreikį atitinkančius studentus. Tyrimo metu gauti duomenys rodo, kad didžioji dauguma jaunuolių dirba ne pagal specialybę, vadinasi jie arba stoja bet kur, kad tiesiog įgytų aukštąjį išsilavinimą, arba yra baigę tokią specialybę, kuri neturi paklausos. Galima daryti išvadą, kad tokia sistema yra neefektyvi. Rekomenduojama paklausos analizės nepalikti švietimo įstaigoms, o nukreipti ją valstybiniu lygmeniu. Valstybė turėtų tirti darbo rinkos paklausą ir pasiūlą bei skatinti poreikį atitinkančių student ruošimą finansuodama studijų programas ne pagal geriausius stojančiuosius, o būtent paklausą turinčias specialybes.

## LITERATŪRA

1. Bagdonas A. ir kt. *Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje*. – VU Specialiosios psichologijos laboratorija/Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007, p. 252-255. – ISBN 978-9955-636-06-9.
2. Bagdanavičius J. ir kt. *Ekonomikos terminai ir sąvokos (mokomasis žodynas)* – Vilnius, 1999, p. 179. – ISBN 9986-869-47-1. Prieiga per internetą: <http://www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/15260.pdf>, [žiūrėta 2015-02-17].
3. Bagdanavičius J. *Žmogiškasis kapitalas*. – Vilniaus Pedagoginis universitetas, Mokymo metodinė priemonė, 2002, p. 111. – ISBN 9955-516-11-9. Prieiga per internetą: <http://www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/29966.pdf>, [žiūrėta 2015-03-13].
4. Bajorūnienė I. S. ir kt. *Kaimo jaunimo nedarbas ir jo pasekmės*. – Kauno technologijos universitetas/Mykolo Romerio universitetas, 2011, p. 46-60. – ISSN 2029-8846. Prieiga per internetą: [http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2011~ISSN\\_2029-8846.N\\_2.PG\\_46-60/DS.002.0.01.ARTIC](http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2011~ISSN_2029-8846.N_2.PG_46-60/DS.002.0.01.ARTIC), [žiūrėta 2015-02-27].
5. Bell D. N. F., Blanchflower D. G. *UK unemployment in the great recession* – University of Stirling and IZA/National Institute Economic Review, 2010, No. 214, p. 3-25. Prieiga per internetą: <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/Bell-Blanchflower.pdf>, [žiūrėta 2015-03-09].
6. Beržinskienė D., Būdvytytė-Gudalienė A. *Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis./ Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. – Šiauliai: Šiaulių universitetas, 2010, 1 (17), p. 15-24. – ISSN 1648-9098. Prieiga per internetą: [http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2010~ISSN\\_1648-9098.N\\_1\\_17.PG\\_15-24/DS.002.0.01.ARTIC](http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2010~ISSN_1648-9098.N_1_17.PG_15-24/DS.002.0.01.ARTIC), [žiūrėta 2015-02-20].
7. Butkevičienė E., *Apklausų duomenų analizė// Kaunas: Projektas - Lietuvos HSM duomenų archyvo LiDA plėtra, seminaro medžiaga*, 2011, p. 28.
8. Cahuc P. et al. *Youth unemployment in old Europe: the polar cases of France and Germany*. – IZA Journal of European Labor Studies, 2013. Prieiga per internetą: <http://www.izajoels.com/content/2/1/18/>, [žiūrėta 2015-03-18].
9. Crowley L. et al. *Youth unemployment in the global context*. – The work foundation/Part of Lancaster university, 2013, p. 51. Prieiga per internetą: [http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/329\\_International%20Lessons.pdf](http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/329_International%20Lessons.pdf) [žiūrėta 2015-03-18].
10. Dietrich H. *Youth Unemployment in Europe*. – Berlin, 2012, p. 40. – ISBN 978-3-86498-212-5. Prieiga per internetą: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09227.pdf> [žiūrėta 2015-04-02].
11. Dickens W. T., Lang K. *A Test Of Dual Labor Market Theory*. – NBER Working paper, 1984, no. 1314, p. 36. Prieiga per internetą: <http://www.nber.org/papers/w1314.pdf>, [žiūrėta 2015-03-02].
12. Dickens W. T., Lang K. *Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence*. – Netherlands, 1993, vol. 29, p. 141-180. – ISBN 978-94-011-2938-1. Prieiga per internetą: [http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-011-2938-1\\_6](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-011-2938-1_6), [žiūrėta 2015-03-02].

13. Eichhorst W. et al. *Youth Unemployment in Europe: What to Do about It?* – IZA Policy Paper No. 65, 2013, p. 17. Prieiga per internetą: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/91749/1/pp65.pdf>, [žiūrėta 2015-03-29].
14. Europos Komisija, *Galimybės jaunimui*. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=lt> [žiūrėta 2015-04-09].
15. Europos Komisija. *Teminė apžvalga, ES jaunimo nedarbo mažinimo priemonės*, 2013. Prieiga per internetą: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-464 lt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-464_lt.htm), [žiūrėta 2015-04-07].
16. Europos Komisija. *Nacionaliniai Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planai*. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1090&langId=lt>, [žiūrėta 2015-04-02].
17. Eurostat. *Unemployment rate, %*.// Prieiga per internetą: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=med\\_ps421&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=med_ps421&lang=en), [žiūrėta 2015-03-27].
18. Eurostat. *Unemployment rates by sex, %*.// Prieiga per internetą: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=met\\_lfu3rt&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=met_lfu3rt&lang=en), [žiūrėta 2015-03-27].
19. Eurostat. *Long term unemployment rate, %*.// Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem130&language=en>, [žiūrėta 2015-03-27].
20. Eurostat. *Youth neither in employment nor in education and training (NEET) rate, age group 15-24, %*.// Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem150&language=en>, [žiūrėta 2015-03-27].
21. Eurostat. *Youth employment, %*.// Prieiga per internetą: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, [žiūrėta 2015-03-27].
22. Eurostat. *Youth unemployment by age and educational level, %*.// Prieiga per internetą: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, [žiūrėta 2015-03-27].
23. Fakhruddinova E. et al. *Quality Formation of Working Life of the Youth*. – Russia: Kazan Federal University, 2013, p. 87-91. – ISSN 1818-4952. Prieiga per internetą: [http://idosi.org/wasj/wasj27\(emf\)13/18.pdf](http://idosi.org/wasj/wasj27(emf)13/18.pdf), [žiūrėta 2015-03-12].
24. Gižienė V., Simanavičienė Ž. *Žmogiškojo kapitalo vertinimo koncepcija*. – Kauno technologijos universitetas, 2012, p. 121. – ISSN 2029-8234.
25. Gorry A., *Minimum wages and youth unemployment*. – United States, 2013, Vol. 64, p. 57-75. Prieiga per internetą: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014292113001104>, [žiūrėta 2015-03-17].
26. Gražulis V., Gruževskis B. *Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos*. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas/Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2008, Nr. 26, p. 45-54. – ISSN 1648-2603. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/12511/1974-4151-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, [žiūrėta 2015-03-18].
27. Jakštienė S., Beržinskienė D. *Darbo rinkos segmentų klasifikavimo modelis*. – Kauno technologijos universiteto Panevėžio institutas/Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 2011, 2 (22), p. 44-54. – ISSN 1648-9098. Prieiga per internetą:



- [http://www.su.lt/bylos/mokslo\\_leidiniai/ekonomika/2011\\_2\\_22/jakstiene\\_berzinskiene.pdf](http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2011_2_22/jakstiene_berzinskiene.pdf) [žiūrėta 2015-03-19].
28. Kropienė, R. (2003). *JAV ir ES nedarbo lygio rodiklių palyginimas*. Ekonomika. – Vilnius, Nr. 61, p. 75–87. – ISSN 1392 – 1258.
  29. Lietuvos darbo birža. *Projektas „Būk aktyvus darbo rinkoje“*. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/gyvendinti%20ES%20projektai/UserDispForm.aspx?ID=18>, [žiūrėta 2015-03-28].
  30. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. – Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 1998, p. 15. – ISBN 9986-633-21-4.
  31. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=267613&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=267613&p_query=&p_tr2=), [žiūrėta 2015-02-25].
  32. Lietuvos Respublikos nedarbo draudimo įstatymas. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.FDF42614DE52>, [žiūrėta 2015-02-19].
  33. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, *Socialinė statistika, Pagrindiniai socialiniai rodikliai 2015 m. balandžio mėnesį*. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/socialine-statistika.html>, [žiūrėta 2015-04-06].
  34. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=478633](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=478633), [žiūrėta 2015-02-21].
  35. Martinkus B., Žilinskas V. *Ekonomikos pagrindai*// Kaunas: Technologija, 2001, p. 225-226. – ISBN 9986-13-575-3.
  36. Martinkus B., Beržinskienė D. *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. – Kaunas: Technologija, 2005, p. 13, 171-172. – ISBN 9955-09-957-7.
  37. Matiušaitytė R. *Darbo rinkos segmentavimas*. – Vilniaus universiteto Kauno humanitarinis fakultetas, 2005, p. 1-10.
  38. Mikėnienė J. *Moteryų užimtumas ir padėties gerinimas*. – KTU Panevėžio institutas, p. 283-287. Prieiga per internetą: [http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KTU\\_PI/KNYGA2005%20PDF/straipsniai/Socialis/Mikeniene.pdf](http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KTU_PI/KNYGA2005%20PDF/straipsniai/Socialis/Mikeniene.pdf), [žiūrėta 2015-03-14].
  39. Moskvina J., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*. – Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2011, p. 254. – ISBN 978-609-457-023-0. Prieiga per internetą: [http://dspace.vgtu.lt/bitstream/1/1419/1/1912-M\\_Moskvina\\_Aktyvi%20darbo\\_maketas\\_WEB.pdf](http://dspace.vgtu.lt/bitstream/1/1419/1/1912-M_Moskvina_Aktyvi%20darbo_maketas_WEB.pdf) [žiūrėta 2015-03-17].
  40. O’Higgins N. *Youth unemployment and employment policy: a global perspective*. – MPRA Paper, 2010, No. 23698, p. 214. Prieiga per internetą: [http://mpra.ub.uni-muenchen.de/23698/1/MPRA\\_paper\\_23698.pdf](http://mpra.ub.uni-muenchen.de/23698/1/MPRA_paper_23698.pdf), [žiūrėta 2015-03-12].
  41. Patapas A., Gudonis N. *Nelegalaus darbo kontrolės efektyvumo problema Lietuvoje*. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, Nr. 4/2014, Vol 13, p. 659-670. – ISSN 2029-2872.
  42. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. *Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės*. – Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2001, p. 25-34. – ISSN 0235-7186. Prieiga per internetą: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2001/4/F-25.pdf>, [žiūrėta 2015-03-17].

43. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. *Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje*. – Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2003, p. 44-48. – ISSN 0235-7186. Prieiga per internetą: <http://elibrary.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-43-2.pdf>, [žiūrėta 2015-04-19].
44. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. *Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas*. – Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas/Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2005, p. 30-46. Prieiga per internetą: <http://www.lb.lt/pocius>, [žiūrėta 2015-02-27].
45. Rakauskienė O. G. *Valstybės ekonominė politika (fiskalinė, užsienio prekybos ir socialinė politika): monografija*. – Vilnius: MRU Leidybos centras, 2006. – 768 p. – ISBN 9955-19-032-9.
46. Rakauskienė O. G., Ranceva O. *Youth unemployment and emigration trends*. – Vilnius: Mykolas Romeris university, 2014, No. 1(19), p. 165-177. – ISSN 1822-8038.
47. Raphael S., Winter-Ebmer R. *Identifying the Effect of Unemployment on Crime*. – University of California, Berkeley/University of Linz and Center for Economic Policy Research, London, 2001, Vol. 44, No. 1, VI. Conclusion. Prieiga per internetą: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/320275> [žiūrėta 2015-03-17].
48. Rudžinskienė R. *Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai*. – Šiaulių universitetas, p. 24-37. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/180/articles/1396/public/24.pdf>, [žiūrėta 2015-03-04].
49. Schmillen A., Umkehrer M. *The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience*. - Institute for Employment Research (IAB) Discussion Paper, 2013, No. 6/2013, p. 56 . – ISSN 2195-2663. Prieiga per internetą: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/84934/1/747106916.pdf>, [žiūrėta 2015-04-02].
50. Scarpetta S. et al. *Rising Youth Unemployment During The Crisis*. – France, 2010, no. 106, p. 35. Prieiga per internetą: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5kmh79zb2mmv.pdf?expires=1428839900&id=id&accname=guest&checksum=EF8D02555C0687912CDEF25CB718BA55> [žiūrėta 2015-03-17].
51. Simanavičienė A., Užkurytė L. *Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis*. – Kauno technologijos universitetas, 2009, p. 94. - ISSN 1822-6515.
52. Socialinė apsaugos ir darbo ministerija. *Socialinė statistika*. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/socialine-statistika.html>, [žiūrėta 2015-04-09].
53. Šileika A., Andriušaitienė D. *Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas/ Verslas: teorija ir praktika*. – Vilnius, 2007, Vol. VIII, No. 1, p. 19-23. – ISSN 1822-4202.
54. Šimaitytė R. *Nedarbas. Jo priežastys ir pasekmės Lietuvoje*. – KTU Panevėžio institutas, 2005, p. 330-332. Prieiga per internetą: [http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KTU\\_PI/KNYGA2005%20PDF/straipsniai/Socialis/Simaityte.pdf](http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KTU_PI/KNYGA2005%20PDF/straipsniai/Socialis/Simaityte.pdf) [žiūrėta 2015-03-17].
55. Tartilas J. *Nedarbo problema*. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas/Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 30-38.
56. Vetlov I., Virbickas E. *Lietuvos darbo rinkos lankstumas*. – Vilnius: Lietuvos bankas, 2006, p. 5-22. Prieiga per internetą: [http://www.lb.lt/Vetlov\\_6](http://www.lb.lt/Vetlov_6), [žiūrėta 2015-02-21].

57. Židonis Ž. *ES struktūrinių fondų parama Lietuvos jaunimo verslumui skatinti: valstybės intervencijos logikos rekonstrukcija.* – Viešoji politika ir administravimas, 2012, Nr. 2/2012, Vol. 11., p. 222-234. – ISSN 2029-2872.

**Keldanovičiūtė I.**, Jaunimo nedarbo vertinimas ir jo mažinimo gairės Lietuvoje ir Europos Sąjungoje/Tarptautinės prekybos magistro baigiamasis darbas. Vadovė Prof. hab. Dr. O. G. Rakauskienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, Ekonomikos ir verslo institutas, 2015. – 94 p.

## ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe analizuojama jaunimo nedarbo problema ir jos mažinimo gairės Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Aptariama bendra 28 ES valstybių bei atskirai pasirinktų ES šalių narių statistika. Taip pat darbe atliekamas jaunimo nedarbo vertinimas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje ir atliekamas tyrimas, kuriuo siekiama sužinoti dabartinę jaunimo padėtį Lietuvoje, jų žinias apie jaunimo nedarbą, bei galimas nedarbo priežastis tarp 18-25 metų jaunuolių.

Pirmoje dalyje pateikiamos darbo rinkos, nedarbo, jaunuolio sąvokos bei sampratos ir darbo rinką nagrinėjančios teorijos.

Antroje dalyje pateikiama statistinių duomenų analizės ir atliktos apklausos tyrimo metodologija.

Trečioje dalyje aptariama Lietuvos ir Europos Sąjungos statistinių duomenų analizė bei apklausos metu gauti duomenys.

Ketvirtoje dalyje pateikiamos galimos jaunimo nedarbo mažinimo gairės.

**Raktiniai žodžiai:** darbo rinka, nedarbo problema, jaunimo nedarbas, darbo rinkos teorijos, jaunimo nedarbo mažinimo gairės.

**Keldanovičiūtė I.**, Youth unemployment assessment and mitigation guidelines in Lithuania and the European Union/ Master's Work in International Trade. Supervisor Prof. hab. Dr. O. G. Rakauskienė. – Vilnius: Economics and Business Institute, Faculty of Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University, 2015. – 94 p.

## ANOTATION

Master's thesis analyzes the problem of youth unemployment and mitigation guidelines for Lithuania and the European Union. It discusses the overall EU-28 and individually selected EU Member States statistics. As well as work carried out evaluation of youth unemployment in Lithuania and the European Union and carried out study to find out the current situation of young people in Lithuania, their knowledge of youth unemployment, and the possible causes of unemployment among 18-25 year olds.

The first part is about the labor market, unemployment, youth concept and the labor market theories.

The second part presents the analysis of statistical data and the survey methodology.

The third part deals with the European Union, Lithuania and analysis of statistical data and survey data.

The fourth part contains possible guidelines to reduce youth unemployment.

**Keywords:** labor market, unemployment, youth unemployment, labor market theories, guidelines to reduce youth unemployment.

**Keldanovičiūtė I.**, Jaunimo nedarbo vertinimas ir jo mažinimo gairės Lietuvoje ir Europos Sąjungoje/Tarptautinės prekybos magistro baigiamasis darbas. Vadovė Prof. hab. Dr. O. G. Rakauskienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, Ekonomikos ir verslo institutas, 2015. – 94 p.

## SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo tema yra labai aktuali ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europos Sąjungoje. Ji yra neišvengiama ir kiekviena valstybė turi imtis tam tikrų veiksmų, siekdama problemą bent jau sumažinti. Mažai literatūros randama kalbant apie jaunimo nedarbo problemą po visą pasaulį ištikusios ekonominės krizės, kurios metu jaunimo nedarbo lygį ištiko dideli pokyčiai. Analizuojamas laikotarpis apima pasirinktųjų Europos Sąjungos šalių bendrą nedarbo lygį, jaunimo užimtumą ir nedarbo lygį prieš Pasaulinę finansų krizę, jos metu ir jai pasibaigus.

Tyrime iškelta problema: jaunimo nedarbo lygis svarbus visoms Europos Sąjungos šalims narėms ir jo nedarbo lygio mažinimui turi būti pasitelktos papildomos priemonės. Taigi, tyrimo objektas šiuo atveju yra jaunimo nedarbo vertinimas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje ir galimos jaunimo nedarbo mažinimo gairės. Pagrindinis baigiamojo darbo tikslas yra išanalizuoti jaunimo nedarbo lygį Lietuvoje ir Europos Sąjungoje bei jo pokytį iki krizės, jos metu ir krizei pasibaigus, ir galimas jaunimo nedarbo priežastis bei mažinimo būdus. Šiam tikslui pasiekti pasitelkti tokie metodai: 2005-2013/2014 metų statistinių duomenų analizė, padėjusi atskleisti Lietuvos ir ES jaunimo nedarbo pokytį ir struktūruota apklausa, kuria buvo siekiama patikrinti pačių jaunuolių žinias apie jaunimo nedarbą Lietuvoje, ištirti jų nedarbo lygį bei išanalizuoti galimas jaunimo nedarbo priežastis ir pasekmes.

Rezultatai: didžiausia jaunimo nedarbo problema ir aukščiausias jo lygis daugumą ES šalių narių ištiko Pasaulio finansinės krizės laikotarpiu. Kelios valstybės, tokios kaip Ispanija, Graikija ir Italija jaunimo nedarbo lygio augimo nesugebėjo sustabdyti ir jis auga iki šiol. Pasitvirtino hipotezė, kad jaunimo nedarbas pasiekė aukščiausią lygį Europos Sąjungoje. Vis tik Vokietija sugebėjo išlaikyti gana stabilų jaunimo nedarbo lygį. Antroji iškelta hipotezė, kad jaunimo nedarbo mažinimo priemonės yra nepakankamai efektyvios taip pat iš esmės pasitvirtino. Minėtosios Ispanija, Graikija ir Italija jaunimo nedarbo lygio sumažinti nepajėgė ir jis kaip tik gerokai išaugo. Kitos ES šalys narės, tame tarpe ir Lietuva palapsniui mažina jaunimo nedarbo lygį, tačiau trūksta efektyvių priemonių, galinčių sparčiai sumažinti bei stabilizuoti jaunimo nedarbo lygį.

**Keldanovičiūtė I.**, Youth unemployment assessment and mitigation guidelines in Lithuania and the European Union/ Master's Work in International Trade. Supervisor Prof. hab. Dr. O. G. Rakauskienė. – Vilnius: Economics and Business Institute, Faculty of Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University, 2015. – 94 p.

## SUMMARY

Master's thesis topic is very relevant not only in Lithuania but also throughout the European Union. It is inevitable, and each State must take certain steps to reduce the problem, at least. Little is found in literature with regard to the problem of youth unemployment across the world-wide economic crisis, during which the youth unemployment rate hit a lot. Analyzed period includes the selection of the European Union countries the overall unemployment rate, youth employment and unemployment levels before the global financial crisis, during and after the activity.

The study raised the problem of youth unemployment in the interest of all European Union member countries and the unemployment rate reduction must be invoked with additional measures. So, in this case the object of the research is the evaluation of youth unemployment in Lithuania and the European Union and possible guidelines to reduce youth unemployment. The main goal of this thesis is to analyze the level of youth unemployment in Lithuania and the European Union and its change before the crisis, during and after the crisis, and the possible causes of youth unemployment and reduction techniques. To achieve this, use the following methods: 2005-2013 / 2014 statistical data analysis, and helped to reveal Lithuanian EU youth unemployment change and structured interview, which was aimed at testing the same young people's understanding of youth unemployment in Lithuania, and analysis of the level of unemployment and possible to analyze youth unemployment causes and consequences.

Results: The highest youth unemployment of EU Member States was hit for World financial crisis. Several countries, such as Spain, Greece and Italy, the youth unemployment rate of growth was not able to stop and it is growing ever since. Proved the hypothesis that youth unemployment has reached its highest level in the European Union. Still, Germany has managed to maintain a relatively stable level of youth unemployment. The second hypothesis that youth unemployment reduction measures are effective insufficiency also essentially confirmed. Spain, Greece and Italy, the youth unemployment rate is really high and these countries was not able to cut it just increased significantly. Other EU member states, including Lithuania and gradually reduce the level of youth unemployment, but the lack of efficacious measures that could rapidly reduce and

stabilize the level of youth unemployment.measures to reduce the unemployment rate because they though not rapidly, but gradually decreasing.



## 1 PRIEDAS

**BENDRO NEDARBO LYGIO ES ŠALYSE NARĖSE 2005-2014 M.  
STATISTIKA**

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Europos zona (28)	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2
2	Airija	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
3	Austrija	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6
4	Belgija	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5
5	Bulgarija	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4
6	Čekija	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1
7	Danija	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6
8	Estija	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4
9	Graikija	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5
10	Ispanija	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5
11	Italija	7,7	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7
12	Jungtinė Karalystė	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1
13	Kipras	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1
14	Kroatija	13,0	11,6	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3
15	Latvija	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8
16	Lenkija	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0
17	Lietuva	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7
18	Liuksemburgas	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	5,9
19	Malta	6,9	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,9
20	Nyderlandai	5,9	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4
21	Portugalija	8,8	8,8	9,2	8,7	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1
22	Prancūzija	8,9	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3
23	Rumunija	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8
24	Slovakija	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2
25	Slovėnija	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7
26	Suomija	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7
27	Švedija	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9
28	Vengrija	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7
29	Vokietija	11,2	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0

Šaltinis: Sudaryta darbo autorės remiantis Eurostat duomenimis.

### Apklausa

Sveiki, esu Mykolo Romerio universiteto ekonomikos ir verslo fakulteto tarptautinės prekybos programos magistrantė. Atlieku tyrimą, kurio tikslas yra sužinoti ar dažnai Lietuvos jaunimas (pagal Europos Sąjungos statistikos biurą, jaunimu laikomi asmenys nuo 15 iki 24 metų) susiduria su nedarbo problema, ar jaunam žmogui yra sudėtinga įsidarbinti ir kokios galimos neįsidarbinimo priežastys. Taip pat, analizuojant tyrimo metu gautus duomenis bus siekiama rasti galimus nedarbo problemos sprendimo būdus.

Būsiu labai dėkinga, jei atsakysite į žemiau pateiktus klausimus.

Informuoju, kad anketa yra anoniminė ir gauti duomenys bus naudojami tik konkrečiai šio magistro baigiamojo darbo rašymui.

Klausimų nėra mažai, todėl prašau atkreipti dėmesį, kad į **1-8 klausimus atsako visi respondentai**, į **9-17 klausimus atsako oficialiai dirbantys respondentai**, o į **18-26 klausimus atsako tie respondentai, kurie neturi oficialaus darbo**.

**Iš anksto labai dėkoju už atsakymus!**

1. Jūsų lytis
  - Vyras
  - Moteris
  
2. Jūsų amžius
  - 18-19
  - 20-21
  - 22-23
  - 24-25
  
3. Jūsų gyvenamoji vieta
  - Miestas
  - Kaimo tipo vietovė
  
4. Jūsų išsilavinimas
  - Pradinis
  - Pagrindinis
  - Vidurinis
  - Profesinis
  - Aukštesnysis
  - Aukštasis

5. Šiuo metu Jūs
- Mokotės
  - Dirbate
  - Mokotės ir dirbate
  - Nesimokote ir nedirbate
6. Kaip manote, ar Lietuvoje yra jaunimo nedarbo problema?
- Taip ir ji labai reikšminga
  - Taip, tačiau ji nedidelė
  - Ne
  - Nežinote
7. Kodėl, Jūsų nuomone, Lietuvoje susiduriama su jaunimo nedarbo problema? (pažymėkite nuo 1 iki 5, kai 1 – visiškai nesvarbu, 5 – labai svarbu)

	1	2	3	4
Jaunimas pats nenori dirbti	○	○	○	○
Siūlomas darbo užmokestis netenkina jaunimo	○	○	○	○
Siūlomos darbo sąlygos netenkina jaunimo	○	○	○	○
Darbdaviai nenoriai priima jaunimą dėl darbo patirties stokos	○	○	○	○
Darbdaviai kelia pernelyg aukštus reikalavimus	○	○	○	○
Trūksta jaunimo, turinčio tinkamą išsilavinimą	○	○	○	○
Lietuvoje trūksta darbo vietų	○	○	○	○
Mokamos bedarbio pašalpos suteikia sąlygas pragyventi iš jų	○	○	○	○

8. Kokios, Jūsų nuomone, galimos jaunimo nedarbo pasekmės (galimi keli atsakymų variantai)
- ❖ Didėjanis nusikalstamumas
  - ❖ „Protų nutekėjimas“ (išsilavinęs jaunimas emigruoja, nes Lietuvoje neranda darbo
  - ❖ Jaunimas netenka galimybės toliau tobulėti, praranda turėtus įgūdžius
  - ❖ Psichologinės problemos, susijusios su savęs vertinimu netekus ar nerandant darbo
  - ❖ Darbuotojų senėjimas
  - ❖ Kita \_\_\_\_\_

***Klausimai dirbantiems respondentams***

9. Šiuo metu Jūs dirbate
- Pagal specialybę
  - Ne pagal specialybę
  - Nesate įgiję specialybės, bet dirbate

10. Kokio amžiaus būdami pirmą kartą oficialiai įsidarbinote?

- 15-17
- 18-19
- 20-21
- 22-23
- 24 ir daugiau

11. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?

- Mažiau nei 1 metus
- Nuo 1 iki 2 metų
- Nuo 2 iki 3 metų
- Daugiau nei tris metus

12. Kiek laiko truko dabartinio darbo paieškos?

- Iki 1 mėn.
- 2 – 5 mėn.
- 6 – 12 mėn.
- 12 ir daugiau mėn.
- Darbo neieškojote (pasiūlė turint kitą darbą, pasilikote po atliekamos praktikos)

13. Kokiais būdais ieškojote dabartinio darbo?

- Reagavote į skelbimus spaudoje ir internete
- Pats talpinote skelbimus
- Kreipėtės pagalbos į pažįstamus, draugus, gimines
- Buvote užsiregistravęs darbo biržoje

14. Ar dirbate tokį darbą, kokio norite?

- Taip
- Ne
- Dar nežinote

15. Jei dirbate ne tokį darbą, kokio norėjote, kokios yra to priežastys?

- Įsidarbinote bet kur, kad įgytumėte darbo patirties
- Įsidarbinote bet kur dėl prastos ekonominės padėties šeimoje
- Įsidarbinote vos gavę pasiūlymą, bijodami prarasti ir šį siūlomą darbą
- Dirbdamas supratote, kad šis darbas ne Jums
- Kita \_\_\_\_\_

16. Dėl ko pasirinkote būtent šią darbo vietą (Pažymėkite nuo 1 iki 5, kai 1-as visai nesvarbu, 5 – labai svarbu)

	1	2	3	4	5
Siūlytos darbo sąlygos	o	o	o	o	o
Darbo užmokestis	o	o	o	o	o
Galimybė kilti karjeros laiptais	o	o	o	o	o
Darbo vieta arti gyvenamosios vietos	o	o	o	o	o
Kartu dirba Jūsų draugai ar giminaičiai	o	o	o	o	o

17. Kokios yra Jūsų mėnesinės pajamos neatskaičius mokesčių?

- Iki 290 eur
- 290 – 580 eur
- 580 – 1000 eur
- 1000 – 1450 eur
- 1450 – 2900 eur
- 2900 eur ir daugiau

***Klausimai oficialaus darbo neturintiems respondentams. Darbą turintieji jau gali baigti anketą.***

18. Kiek laiko neturite darbo, jei jį praradote?

- Iki 1 mėn.
- 1 – 6 mėn.
- 6 – 12 mėn.
- 12 mėn. ir daugiau

19. Kodėl šiuo metu nedirbate?

- Mokotės, todėl dirbti neturite laiko
- Nerandate/neišsirenkate kur dirbti
- Darbo ieškote, einate į pokalbius, tačiau Jūsų niekur nepriima
- Netenkina siūlomos darbo sąlygos
- Netenkina siūlomas darbo užmokestis
- Kita \_\_\_\_\_

20. Kaip manote, kokios pagrindinės Jūsų neįsidarbinimo priežastys

- Pernelyg aukšti darbdavių reikalavimai
- Neturite darbinės patirties
- Neturite reikiamos kvalifikacijos
- Neturite reikiamo išsilavinimo
- Lytinė diskriminacija

- Neturite pažinčių
- Kita \_\_\_\_\_

21. Ar esate užsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje?

- Taip
- Ne

22. Jei neužsiregistravote, kodėl?

- Suteikia bedarbio pašalpa yra per maža
- Nenorite būti išsiųstas į profesinius mokymus
- Manote, kad geros darbo vietos nepasiūlys
- Kita \_\_\_\_\_

23. Kokį darbą sutiktumėte dirbti? (galimi keli atsakymų variantai)

- Bet kokį
- Pagal specialybę
- Gerai apmokamą
- Darbą, kuriame turėtumėte galimybę kilti karjeros laiptais

24. Ar sutiktumėte keiti gyvenamąją vietą dėl darbo?

- Taip
- Taip, jei darbą pasiūlytų didžiuosiuose miestuose (Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose)
- Ne

25. Ar tai, kad nedirbate, turi įtakos Jūsų finansinei situacijai?

- Finansinė padėtis labai sudėtinga, nes neturite jokio pajamų šaltinio
- Esate išlaikomas giminių, antrosios pusės
- Išsilaukite iš bedarbio pašalpos
- Dirbate neoficialiai (šešėlinėje ekonomikoje)
- Kita \_\_\_\_\_

26. Už kokį mažiausią atlyginimą sutiktumėte dirbti?

- Iki 290 eur
- 290 – 580 eur
- 580 – 1000 eur
- Virš 1000 eur