

## JAUNIMO UŽIMTUMAS IR ĮSIDARBINIMO GALIMYBĖS KLAIPĖDOJE: SOCIALINIS GEOGRAFINIS POŽIŪRIS

VIKTORIJA TRUMPICKAITĖ<sup>1</sup>, EDUARDAS SPIRIAJEVAS<sup>2</sup>

Klaipėdos universitetas (Lietuva)

### ANOTACIJA

Straipsnyje apžvelgiamas jaunimo nedarbo lygis Europos Sąjungos valstybėse, jaunimo užimtumas ir nedarbas Lietuvoje, Klaipėdos apskrityje bei Klaipėdos mieste. Aptariami jaunimo apklausos rezultatai, kurie suskirstyti į kategorijas, subkategorijas ir teiginius, žyminčius Klaipėdos jaunimo patirtis ieškant darbo. Nustatyta, kad ieškantiesiems darbo dažnai būna sudėtinga suderinti darbo ir studijų grafikus. Darbdaviai pageidauja jaunų darbuotojų su darbo patirtimi. Jie iš esmės nekreipia dėmesio į jaunimo išsimokslinimą, svarbu nurodyti, kokią aukštąją mokyklą ieškantysis darbo yra baigęs. Neutraliai vertina jaunų asmenų diplomus ir jų priedėlius. Remiantis apklausos rezultatais, išskirtos patraukliausios jaunimo įsidarbinimo įmonės, nustatytas šių įmonių erdvinis pasiskirstymas Klaipėdoje.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: *jaunimas, užimtumas, įsidarbinimas, darbdaviai, Klaipėda.*

JEL KLASIFIKACIJA: J01, J08, J21, J23, J64.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/rfds.v32i3.2151>

### Įvadas

Jaunimo įsiliejimas į darbo rinką yra vienas pagrindinių socialinės integracijos į visuomenę veiksnių. Jaunuolių užimtumas ar savarankiškas darbas leidžia pajusti ekonominį savarankiškumą, be to, tai yra galimybė tobulėti. Jaunimas priskiriamas tai gyventojų kategorijai, kuri patiria sunkumų nuolat ieškodama darbo, nes integracijos į darbo rinką procesai kelia įvairių socialinių problemų, kurios lemia kiekybinius ir kokybinius jaunimo darbo jėgos pokyčius.

Netekus darbo žmonėms kyla įvairių psichologinių ir finansinių problemų. Neradus darbo ar nepatenkinus darbdavių lūkesčių, dažnai ryžtamasi, ypač tai būdinga jaunimui, traukti į kitus Lietuvos didmiesčius ar užsienį. Klaipėdos miestas ir visas regionas patiria darbo jėgos nuostolius, gyventojų skaičiaus mažėjimą, tai keičia gyventojų demografinę struktūrą. Kadangi jaunuoliams sunku susirasti pirmąjį nuolatinį darbą, didėja ekonomiškai neaktyvių gyventojų skaičius, užimtumo tarnyboje auga registruotų jaunų bedarbių skaičius, mažėja jų pasitikėjimas savo gebėjimais, šalis prarandą dalį BVP, kurią galėtų sukurti jauni darbuotojai. Dėl mokamų pašalpų didėja socialinė našta valstybės biudžetui.

Problema: nemažai daliai jaunimo sunku įsidarbinti įgijus vidurinę išsilavinimą ar aukštąjį išsimokslinimą. Kyla socialinių, psichologinių, finansinių problemų. Nors jaunimas turėtų būti šalies „varomoji“ jėga, neretai tampa ekonomiškai neaktyvia ir fragmentiškai darbo rinkoje dalyvaujančia gyventojų dalimi, todėl svarbu nustatyti priežastis, ypač socialines-geografines, jų poveikį nedarbui ir darbo rinkai.

<sup>1</sup> Viktorija Trumpickaitė – Klaipėdos universiteto magistro programos Visuomenės geografija ir geoinformacinių sistemų taikymas, absolventė

Moksliniai interesai: miesto socialinės geografinės problemos, įmonių finansai ir žmogiškieji ištekliai

El. paštas: v.trumpickaite@gmail.com

<sup>2</sup> Eduardas Spiriajevas – docentas, daktaras, Klaipėdos universiteto Socialinės geografijos ir regionistikos centro vadovas

Moksliniai interesai: miesto socialinė ir ekonominė geografija, regionų plėtros procesai, geoinformacinių sistemų taikymas socialiniuose tyrimuose

El. paštas: eduardas.spiriajevas@ku.lt

Tel. 8 46 398 674

Anot S. Buidovaitės ir K. Šiaunytės (2011), darbo jėga – tai ekonomiškai aktyvūs gyventojai, kurie dalyvauja darbo rinkos pasiūloje gaminant prekes ir teikiant paslaugas. R. Lisauskaitė (2016) skiria tris nedarbo rūšis, kurias galima pritaikyti įvairaus amžiaus gyventojams:

- Migracinis nedarbas – tai tokia nedarbo rūšis, kai asmuo nedirba trumpą laiką dėl asmeninių priežasčių, bet tikisi įsidarbinti. Tai normalus procesas, kai žmonės, palikę vieną darbą, ieško kito, arba studijas baigę jaunuoliai bando susirasti darbą.
- Struktūrinis nedarbas pasireiškia tada, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros. Ši nedarbo rūšis išryškėja tobulėjant technologijoms, diegiant inovacijas, nes žmogaus atliekamą darbą perima mašinos, kompiuteriai, robotai, tad ankstesnės profesijos nebepaklausios. Siekiant išvengti struktūrinio nedarbo, gyventojai raginami persikvalifikuoti – rinktis paklausias profesijas, specializacijas.
- Ciklinis nedarbas atsiranda ekonomikoje reiškiantis ekonominiams svyravimams, kai darbo jėgos skaičius auga greičiau nei kuriamų darbo vietų skaičius. Ciklinio nedarbo priežastys: ekonominės, finansinės, politinės krizės.

Darbo rinkoje dėl amžiaus labiausiai diskriminuojamas jaunimas ir vyresnio (50+) amžiaus darbuotojai. Darbdaviai mano, kad jaunuoliai yra neatsakingi ir neturi būtinos darbo patirties (Lisauskaitė, 2016). Lietuvoje 2000–2014 m. laikotarpiu jaunimo iki 25 metų amžiaus nedarbo lygis buvo 2,1 karto didesnis nei vyresnio amžiaus gyventojų (Lisauskaitė, 2016).

Anot. I. Kipšaitės-Skietrės (2010), į gyventojų užimtumo problemą reikia žvelgti ekonominiu, socialiniu, psichologiniu, politiniu požiūriu. Jaunimo užimtumas mažina šios amžiaus grupės asmenų polinkį į nusikaltamumą, sudaro galimybes save realizuoti darbo rinkoje.

Anot L. Žukauskienės, I. Mickevičiūtės (2016), vidiniai socialiniai veiksniai lemia jaunimo integraciją į darbo rinką. Jaunimo nedarbą dažnai lemia jų nedirbančių tėvų pavyzdys. Jei šeimoje bent vienas iš tėvų neturėjo darbo, tai sulaukus 20 m. ar vyresnio amžiaus tikimybė tapti bedarbiu padidėja 60 proc. Išorinius nedarbo socialinius veiksnius tyrė G. N. Menkju (žr. Skaistė, Rėklys, 2011) – analizavo darbo užmokesčio poveikį jaunimo nedarbui. Nustatyta, kad minimalų darbo užmokestį padidinus bent 10 proc., jaunimo nedarbo lygis sumažėja 1–3 proc. Y. Berthelot mano, kad pirmą kartą darbo ieškantiems jaunuoliams kyla gerokai daugiau problemų nei tiems, kurie prarado darbą. Dėl to dalis jų tampa ilgalaikiais bedarbiais ir dėl to gali susirgti ilgalaikė depresija, jei nesugebės įgyti darbo įgūdžių ir tobulėti profesijos srityje (Skaistė, Rėklys, 2011).

Veiksmingai jaunimo integracijai į darbo rinką įtakos turi išsimokslinimas, akivaizdu, kad kvalifikacijos neturintys jaunuoliai dažniau tampa bedarbiais. Vis dėlto net ir išsimokslinę jaunuoliai susiduria su situacija, kai negali panaudoti turimų žinių, neatitinka darbo rinkos poreikių, stokoja darbo paieškos įgūdžių, atkaklumo, užsispyrimo arba potencialus darbdavys nori iš karto turėti kvalifikuotą darbuotoją. V. J. Pukevičiūtė (2007) kaip pagrindinį sėkmingos karjeros veiksnį įvardija individo motyvaciją – jaunuolių norą dirbti ir tobulėti. Jaunuolio asmenybė, išskirtiniai bruožai, intelektas atskleidžia, kiek žmogus geba mokytis, prisitaikyti prie kintančios aplinkos.

B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Nevarauskienė (2003) išskiria veiksnius, kurie turi įtakos jaunimo integracijai į darbo rinką, galima skirti šias kategorijas:

- Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai – tai nuo tam tikro žmogaus nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali tiesiogiai reguliuoti. Jie apima ekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius veiksnius.
- Endogeniniai (vidiniai) veiksniai, kuriuos jis pats gali kontroliuoti.

Pasak B. Gruževskio B., L. Okunevičiūtės-Nevarauskienės (2002; 2003), jaunimo ir kitų amžiaus grupių gyventojų užimtumas labiausiai priklauso nuo bendros ūkio situacijos ir gyvenimo lygio šalyje. Menkas šalies ekonominis aktyvumas mažina ir darbo jėgos paklausą, o mažos gyventojų pajamos bei socialinės išmokos didina darbo jėgos pasiūlą ir komplikuoja esamą padėtį darbo rinkoje. Pasitaiko, kad jaunas žmogus net nepradėjęs dirbti tampa bedarbiu, nes nesėkminga pirmoji darbo paieška dažnai lemia psichologines problemas ir tolesnę motyvaciją bei apsisprendimą dirbti (Beržinskienė, Rudytė, 2008).

Bedarbystė lemia ne tik materialinę jaunų žmonių padėtį, bet neigiamai veikia ir tolesnį mokymosi procesą, apsisprendimą kurti šeimą ar turėti vaikų, bendrą emocinę savijautą. Užsienio mokslininkai jaunimo nedarbą labiau ėmė tirti po 2008–2010 m. ekonominės krizės, kuri lėmė didžiulį nedarbą. M. Wochowska (2015) teigia, kad jaunimo nedarbo problema tapo aktuali ekonominės krizės laikotarpiu. Nors ekonominė krizė paveikė visas amžiaus grupes, jaunimą – labiausiai. 2012 m. Europos Sąjungos šalyse beveik 6 milijonai 25 metų amžiaus jaunuolių neturėjo darbo. Bendras jaunimo nedarbo lygis buvo maždaug 2,5 karto didesnis nei suaugusiųjų (jaunimo nedarbo lygis – 23,3 proc., suaugusiųjų – 9,3 proc.). Tada kelios šalys net pakeitė darbo kodeksą: siekdamos paskatinti darbdavius samdyti jaunus žmones, mokėjo jiems paramą (Kovacheva, 2014).

N. O'Higgins'as (2015) tyrė pokrizinį laikotarpį ir nustatė, kad ilgalaikis jaunų žmonių nedarbas išaugo 35 proc., suaugusiųjų – 13,5 proc. Dėl ilgalaikio jaunimo nedarbo gali susiformuoti prarastų žmonių karta: šie žmonės visam laikui liks bedarbiai, pragyvenantys tik iš valstybės teikiamų pašalpų. 2007 ir 2013 m. ilgalaikis jaunuolių nedarbas beveik keturis kartus padidėjo Ispanijoje, tris kartus Latvijoje ir beveik dvigubai Airijoje, JAV, Jungtinėje Karalystėje. Nors sumažėjo šešiose ES šalyse, ypač Vokietijoje (apie -30 proc.), ilgalaikis nedarbas skirtingai išsiskyrė rasiniu aspektu, pvz., Jungtinėje Karalystėje 2014 m. jaunų (16–24 m.) baltaodžių nedarbo lygis siekė 16 proc., azijiečių – 25 proc., juodaodžių – 32 proc. Didesnis nedarbo lygis labiau būdingas žemesnį išsilavinimą turintiems jaunuoliams. 2013 m. jaunuolių (25–29 m.), kurie turėjo žemesnį nei vidurinį išsilavinimą, nedarbo lygis siekė 29 proc., turinčių vidurinį išsilavinimą – 13 proc., aukštąjį – 11 proc. (O'Higgins, 2015).

Jaunų žmonių įgūdžių įgijimo, integracijos į darbo rinką ir ekonominės nepriklausomybės tarpusavio ryšiai ateityje bus dar sudėtingesni. Esant sunkumų jaunimui įsidarbinti, jiems kils kliūčių ne tik ieškant darbo, bet ir norint būti ekonomiškai nepriklausomiems, turėti nuosavą būstą, sukurti šeimą. Visa tai taps sudėtingu uždaviniu ir atitinkamai paveiks demografinę situaciją (O'Reilly ir kt., 2015).

Įvairiuose Europos Sąjungos projektuose, programose jaunimo užimtumo didinimui ir verslumo skatinimui skiriama nemažai dėmesio. „2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programoje“ 7 prioritetu išskirtas kokybiško užimtumo ir dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas. Čia numatytas 7.4.1 uždavinys: „Sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio 15–29 m. amžiaus jaunimo skaičių“ (2014–2020 metų Europos Sąjungos...). Lietuvos 2014–2020 m. nacionalinės pažangos programoje apie jaunimo nedarbą kalbama 2 prioritete „Veikli ir solidari visuomenė“, kurios bendrasis tikslas – gerinti gyvenimo kokybę, stiprinti socialinę sanglaudą ir užtikrinti visiems lygias galimybes. Nors šis prioritetas orientuotas ne tik į jaunimo nedarbą, programos 2.3 tikslas – „Didinti gyventojų kokybišką užimtumą“, 2.3.2 uždavinys – „Didinti dalyvavimą darbo rinkoje“, yra strateginiai jaunimo nedarbą galintys mažinti sprendimai (Nutarimas dėl 2014–2020 metų nacionalinės...).

Tikslas: ištirti Klaipėdos mieste gyvenančio jaunimo užimtumo ir įsidarbavimo galimybes.

Uždaviniai:

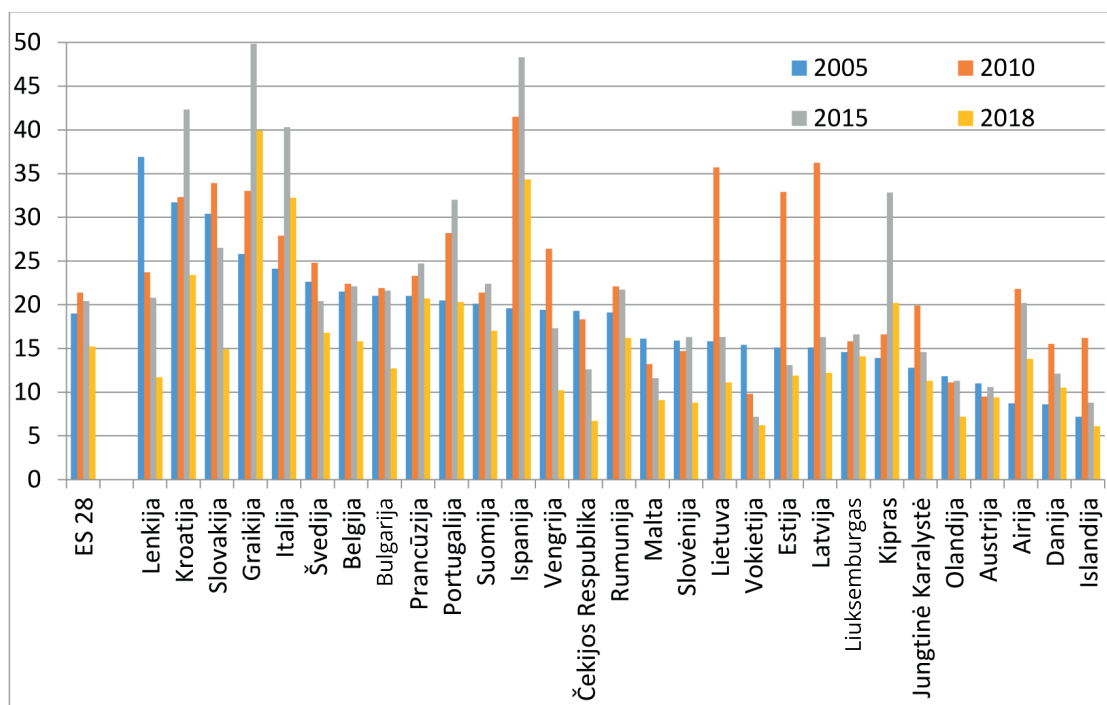
1. Apžvelgti Klaipėdos miesto jaunimo darbo rinkoje kylančias problemas ir perspektyvas.
2. Nustatyti jaunimui patraukliausių darbdavių Klaipėdoje erdvinį pasiskirstymą.
3. Kokybiniais ir kritinės analizės metodais įvertinti jaunimo įsidarbavimo galimybes.

Tyrimo objektas – Klaipėdos mieste gyvenantis jaunimas.

Tyrimo metodai: statistinių duomenų analizė (atranka, klasifikavimas, grupavimas, apibendrinimas); statistinių šaltinių analizės rezultatų socialinis ir geografinis apibendrinimas; kartografavimo metodas; kiekybinis tyrimas (siekiant išsiaiškinti jaunimo nuomonę dėl įsidarbavimo Klaipėdoje galimybių, su kokiomis problemomis tenka susidurti ieškantiesiems darbo); kokybinis tyrimas (atlikta raštiška Klaipėdos darbdavių apklausa, atskleidusi darbdavių požiūrį į jaunimo įsidarbavimo galimybes); apklausos duomenų apibendrinimas taikant kritinės analizės metodą.

## 1. Jaunimo užimtumas ir nedarbas ES bei Lietuvoje

Europos Komisijos Jaunimo garantijų iniciatyva įgyvendinama visoje ES. Nuo jos pradžios darbo, tolesnio mokymosi, stažuotės arba pameistrystės pasiūlymais kasmet pasinaudoja daugiau kaip 3,5 mln. jaunuolių. Remiantis Europos Komisijos pateikta informacija, nuo 2014 m. jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai pagerėjo. Šiuo metu ES jaunų bedarbių yra 2,3 mln. mažiau, o nedirbančių ir nesimokančių jaunuolių – 1,8 mln. mažiau. Jaunimo nedarbas 2013 m. buvo pasiekęs aukščiausią lygį – 24 proc., 2019 m. jis sumažėjo iki 14 proc. Nedirbančių ir nesimokančių 15–24 m. asmenų dalis 2012 m. buvo 13,2 proc., 2018 m. sumažėjo iki 10,3 proc.



1 pav. 20–29 metų amžiaus jaunimo nedarbo lygis ES šalyse 2005–2018 m.

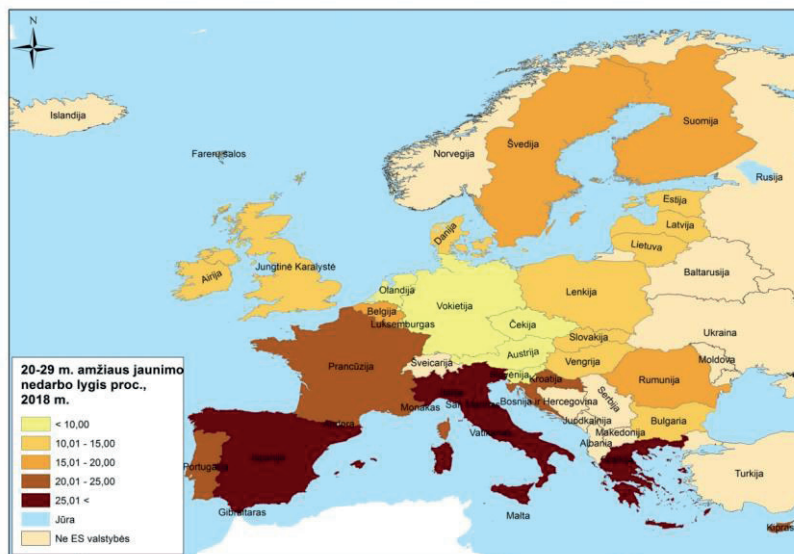
Šaltinis: Eurostat, 2019.

Mažiausias ES jaunimo nedarbo lygis tiriamuoju laikotarpiu buvo 2018 m., kai jis siekė 15,2 proc. Didžiausias nedarbo lygio vidurkis 28 ES valstybėse buvo 2010 m. – 21,4 proc., tam įtakos galėjo turėti pasaulinė ekonominė 2008–2010 m. krizė, kai buvo atleidžiami darbuotojai, mažinamas jų darbo užmokestis.

Baltijos valstybės, Lenkija, Slovakija, Vengrija, Bulgarija (2 pav.) patenka į vieną arealą, nes jose jaunimo nedarbo lygis – nuo 10,01 iki 15,00 proc. Vokietija, Čekija, Austrija, Slovėnija, Nyderlandai, Liuksemburgas sudarė paskirą arealą, kuriame jaunimo nedarbo lygis buvo mažesnis nei 10 proc. Didžiausias jaunimo nedarbas – Ispanijoje, Italijoje ir Graikijoje (nuo 2005 iki 2018 m. jaunimo nedarbas Graikijoje nekito ir sudarė daugiau nei 25,01 proc.).

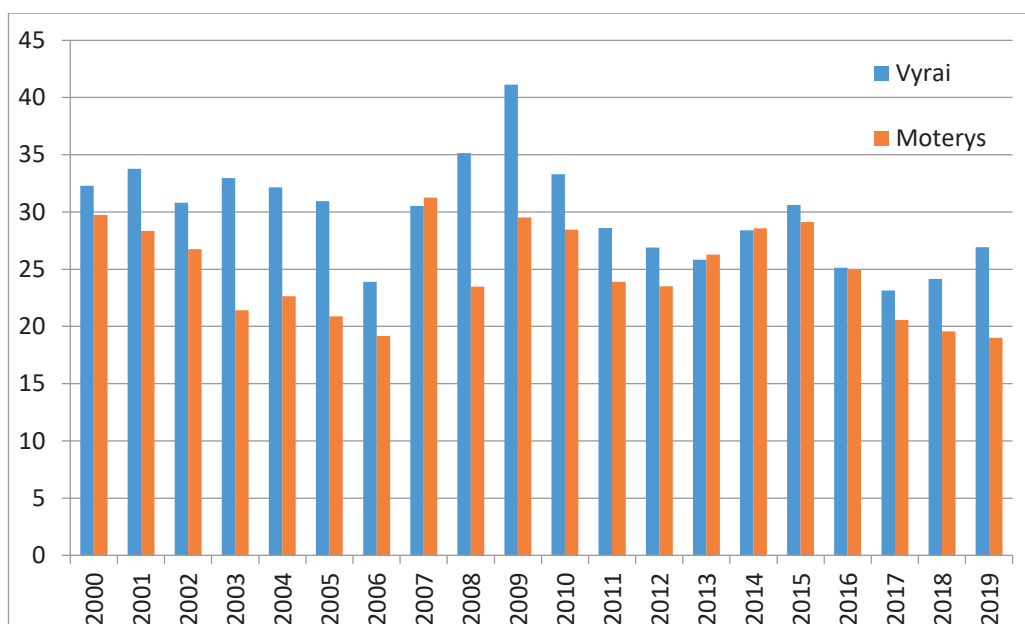
Lygindami jaunimo bedarbių dalį nuo visų bedarbių skaičiaus pastebime, kad Lietuvoje bedarbių skaičius mažėjo nuo 2000 iki 2006 m. Tik 2007, 2013 ir 2014 m. jaunų bedarbių vyrų dalis buvo šiek tiek mažesnė nei jaunų moterų. Šis skirtumas nesiekė net 1 proc. 2003, 2008 ir 2009 m. jaunų bedarbių vyrų dalis buvo daugiau nei 11 proc. – didesnė nei jaunų moterų. Lietuva šioje situacijoje iš daugelio ES valstybių, kur jaunų vyrų nedarbo lygis aukštesnis nei jaunų moterų, neišsiskiria.

Per pastaruosius 18 metų dirbančių gyventojų su aukštuoju išsimokslinimu skaičius padidėjo beveik 50 proc., tačiau sumažėjo darbuotojų, turinčių specialųjį vidurinį išsilavinimą. 2018 m. gyventojų užimtumas pagal turimą išsilavinimą ir išsimokslinimą, analizuojant lyties aspektu, pasiskirstė netolygiai. Vyrų,



2 pav. 20–29 m. jaunimo nedarbo lygis ES 2018 m.

Šaltinis: Eurostat, 2019.



3 pav. Vyrų ir moterų (15–29 m.) bedarbių dalis (proc.) 2000–2019 m. nuo visų bedarbių skaičiaus

Šaltinis: Lietuvos Statistikos departamentas, 2019.

turinčių tik pradinį, pagrindinį, pagrindinį su profesine kvalifikacija, vidurinį, specialųjį vidurinį, pavidurinį ar vidurinį su profesine kvalifikacija išsilavinimą, skaičius darbo rinkoje didesnis nei užimtų moterų. Dirba ir didesnė dalis jaunų moterų, turinčių aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą. Beveik 32 proc. daugiau dir-

bančių moterų nei dirbančių vyrų turi aukštąjį išsimokslinimą ir net 50,41 proc. daugiau jaunų moterų turi aukštesnįjį išsimokslinimą.

2016–2019 m. Jaunimo užimtumo iniciatyvos ir Europos socialinio fondo lėšomis finansuoti projektai „Atrask save“ bei „Naujas startas“, skirti jaunimui. Užimtumo tarnyboje registruotiems ir neregistruotiems jaunuoliams iki 4 mėn. teiktos motyvavimo paslaugos (mokymai, kaip rašyti CV, motyvacinį laišką, dalyvauti darbo pokalbyje, elgtis susitikus su darbdaviais ir kt.). Vėliau jaunuoliams, nesulaukusiems pasiūlymų dirbti, mokytis ar atlikti praktiką, sudaryta galimybė įgyti naujų profesinių įgūdžių, pasiūlytas profesinis mokymas ir t. t. Nuo 2019 m. pradėti įgyvendinti projektai „Jaunimo socialinių kompetencijų didinimas“ ir „Jaunimo užimtumo skatinimas“, pagal kuriuos jaunuoliams siūloma dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse: profesinio mokymo, pameistrystės, stažuotės, kompetencijų pripažinimo neformalioju būdu, darbo įgūdžių rėmimo, įdarbinimo subsidijuojant ir kt. Projekte „Jaunimo socialinių kompetencijų didinimas“ 16–29 m. amžiaus nedarbingiems, nesimokantiems ir mokymuose nedalyvaujantiems asmenims, registruotiems Užimtumo tarnyboje, formuojami paslaugų paketai, siekiant jaunimą įtraukti į aktyvų visuomeninį gyvenimą ir taip sumažinti jaunimo nedarbo lygį (Lietuvos Respublikos jaunimo..., 2019). Nuo 2019 m. Lietuvoje įgyvendinamas projektas „Judam“, kuriuo siekiama sumažinti nedirbančių, nesimokančių, mokymuose nedalyvaujančių 15–29 m. amžiaus jaunuolių skaičių. Šiame projekte numatomas dalyvių skaičius – 850 asmenų, didesnis dėmesys skiriamas jaunuoliams iš sunkumų turinčių šeimų, turintiems problemų su teisėsauga, grįžusiems iš įkalinimo įstaigų, patiriantiems nepriteklių, turintiems problemų dėl priklausomybių, vis dar gyvenantiems globos įstaigose arba jas jau palikusiems iš (Lietuvos Respublikos jaunimo..., 2019).

Jaunimo darbo centro duomenimis, 2018 m. sausio 1 d. užregistruota 15,8 proc. jaunų bedarbių nuo visų bedarbių skaičiaus, 2019 m. – 16,1 proc. Net 12,3 proc. 2019 m. metų pradžioje užsiregistravusių jaunuolių anksčiau niekur nedirbo. Iš penkių didžiųjų miestų didžiausias jaunimo nedarbas (16–29 m.) registruotas Klaipėdoje – 5,4 proc.

## 2. Jaunimo darbo rinka Klaipėdoje – problemos ir perspektyvos

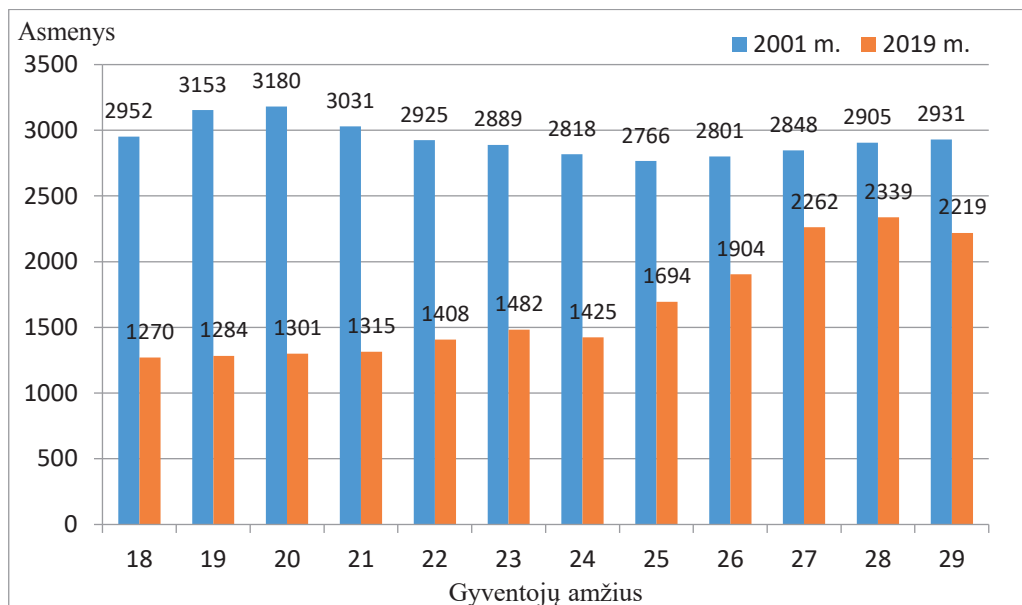
Nors Klaipėdos mieste yra nemaža darbo vietų pasiūla, vis dėlto jaunimo nedarbas yra vienas didžiausių tarp Lietuvos didmiesčių. Mieste daug jaunimo, studentų, kurie baigę studijas dažnai nori įsidarbinti Klaipėdoje.

Jaunų gyventojų Klaipėdos mieste nuo 2001 iki 2019 m. skaičius visose amžiaus grupėse sumažėjo. Daugiausia jaunimo sumažėjo 19–20 metų amžiaus grupėse. Galima manyti, kad jaunuoliai daugiau emigruoja, nes į tiriamąjį laikotarpį patenka ir Lietuvos įstojimas į ES, kai emigracija iš Lietuvos labiausiai augo. 2019 m. pradžioje Klaipėdoje gyveno 19 903 jaunimo amžiaus grupei (18–29 m.) priskiriami gyventojai. Jaunimo darbo tyrime dalyvavo 384 respondentai (statistinė imtis – 377 respondentai, taikant 5 proc. statistinės paklaidos ir 95 proc. statistinio patikimumo kriterijus). Tyrime dalyvavę respondentai kilę iš 35 Lietuvos savivaldybių. Iš 384 respondentų net 161 Klaipėdoje gyveno ir anksčiau.

Respondentams užduoti 28 įvairūs klausimai. Šia apklausa siekta nustatyti, kaip vietos jaunimas (klaipėdiečiai ir atvykusieji į Klaipėdą studijuoti bei dirbti) vertina jaunimo užimtumą ir įsidarbinimo galimybes mieste, darbų pasiūlą ir paklausą, siekiant save atrasti darbo rinkoje. Šia apklausa tikėtasi, kad respondentų kritika, išvalgos, pasiūlymai padės atlikti sisteminį jaunimo užimtumo vertinimą, nustatyti jaunimo įsidarbinimo perspektyvas ir problemas Klaipėdos miesto darbo rinkoje. Iš visų respondentų 84 proc. – jaunos moterys, tuo tarpu jauni vyrai aktyvumu nepasižymėjo (tik 16 proc.).

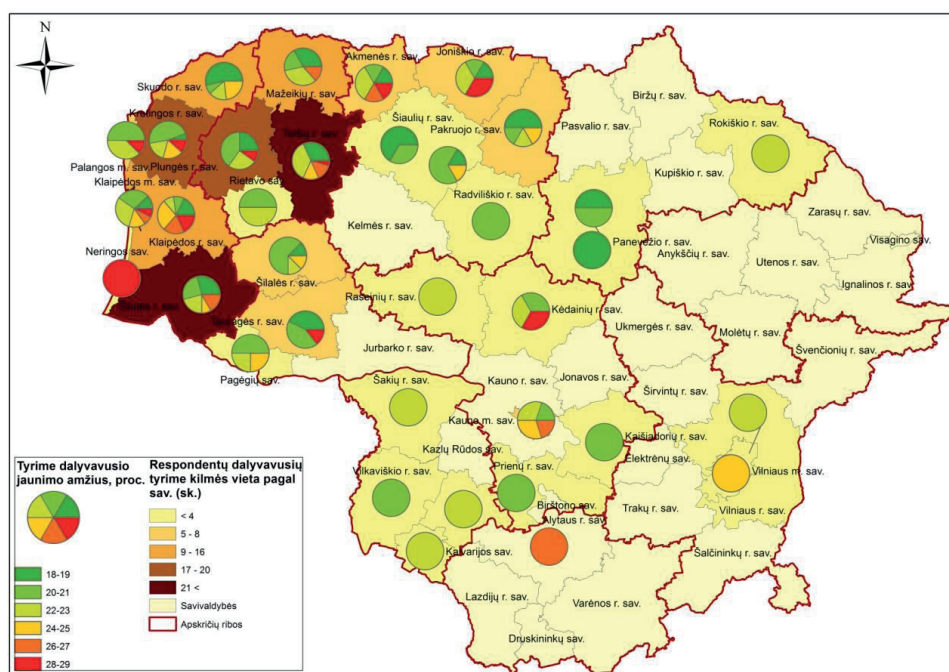
Iš 384 respondentų 232 (arba 60,4 proc.) buvo dirbantys, jie pasitenkinimą turimu darbu įvertino 7,64 balo (skalėje nuo 1 – *labai nepatenkintas* iki 10 – *labai patenkintas*). Galima teigti, kad didžioji dalis apklaustųjų savo turimu darbu buvo labiau patenkinti (nuo 1 iki 5 balų skyrė 12,5 proc. visų respondentų).

Daugelis respondentų susidūrė su bedarbyste dėl to, kad nesugebėjo derinti studijų ir darbo grafikų. Darbdaviai nelinkę derintis prie jaunų darbuotojų studijų grafikų, nes kyla papildomų problemų: reikia naujų papildomų darbuotojų, kurie nesutinka dirbti pusę darbo dienos. Jei studentai pasirenka dirbti visą etatą, paprastai nukenčia jų mokymosi kokybę, bet jie įgyja darbo patirties, kurią teigiamai vertina būsimi jų darb-



4 pav. 18–29 m. amžiaus gyventojų skaičius Klaipėdos miesto savivaldybėje 2001 ir 2019 m. pradžioje

Šaltinis: Lietuvos Statistikos departamentas, 2019.



5 pav. Tyrimo dalyvavusio jaunimo pasiskirstymas (proc.) pagal amžių ir kilmės vietą

daviai. Tokiam jaunam žmogui tenka rinktis, kas jam svarbiau: jo mokymosi rezultatai ar įgyjama darbo patirtis, į kurią labiau nei į gerus mokymosi rezultatus atsižvelgia darbdaviai.

Maždaug 34 proc. apklaustųjų (130 respondentų) netenkina siūlomas darbo užmokestis. Būtent minimumą jaunimui siūlo darbuotojai, motyvuodami tuo, kad šie neturi reikiamos darbo patirties. Tokia alga (apie 430 Eur iki mokesčių atskaitymo 2019 m.) jaunam asmeniui, kuris turi iš gaunamos algos išgyventi, labai maža. Kol studijuoja aukštojoje ar profesinėje mokykloje, studentai gali gauti bendrą, bet baigus studijas dažnai tenka nuomotis butą ar kambarį. Šiuo metu, kaip skelbiama internetiniuose skelbimuose ir socialiniuose tinklalapiuose, Klaipėdoje vieno kambario buto nuoma kainuoja maždaug 150–170 Eur (be komunalinių mokesčių). Žiemą už butą sumokama virš 200 Eur. Jaunam žmogui, kuris gauna minimalų darbo užmokestį, pragyventi mėnesį reikia iš mažiau nei 200 Eur. Akivaizdu, kad tokia darbdavių siūloma alga tikrai nemotyvuoja jaunų žmonių stengtis tobulėti ir uoliau dirbti.

Maždaug 20 proc. (77 respondentai) pasisakė, kad sunku susirasti darbą pagal įgytą išsimoklinimą ar profesiją. Susiduriama su patirties stoka ir darbdavių nenoru apmokėti jaunų darbuotojų darbe. Darbdaviai retai supranta, kad jaunimas nori dirbti pagal įgytą profesiją. Jie nori jauno, išsilavinusio, išsimokslinusio ir turinčio nemažai darbo patirties darbuotojo, bet nenori investuoti savo laiko, kad apmokytų jauną žmogų ir patys tokį darbuotoją išsiugdytų.

Maždaug 78 proc. (299 respondentai) darbo teko ieškoti iki trijų mėnesių. Vieniems studentams pasiseka, kai jiems įmonė darbą pasiūlo iš karto po praktikos atlikimo ir jie gali ten pasilikti dirbti. Kiti jaunuoliai turi nepastovius darbus, dažniausia vasaros sezono metu.

Jaunimui darbdavių suteikiamos papildomos privilegijos (automobilis, telefonas, nuolaidos, socialinės paslaugos ir t. t.) nėra patys svarbiausi motyvacijos veiksniai ieškant darbo. Maždaug 34 proc. (130 respondentų) papildomos įmonių siūlomos privilegijos tik iš dalies svarbios, 26 proc. (100 respondentų) – nei svarbios, nei nesvarbios, 23 proc. (88 respondentams) – labai svarbios. Šiuo klausimu apklausto jaunimo nuomonės skiriasi.

Galimybė derinti darbą ir studijas svarbi daugiau nei 58 proc. (222 respondentams). Daugeliui labai svarbu, kad darbą būtų galima derinti su studijomis: nenukentėtų nei darbas, nei studijų kokybė.

Darbas prestižinėje įmonėje jaunuoliams nėra svarbus, nes tik 21 proc. (81 apklaustasis) nurodė, kad šis kriterijus ieškant darbo jiems yra svarbus arba net labai svarbus. Taigi jaunimas neieško darbo didelėse, gerą vardą visuomenėje turinčiose įmonėse vien dėl to, kad jos žinomos kaip prestižinės. Ieškant darbo svarbesni kiti kriterijai.

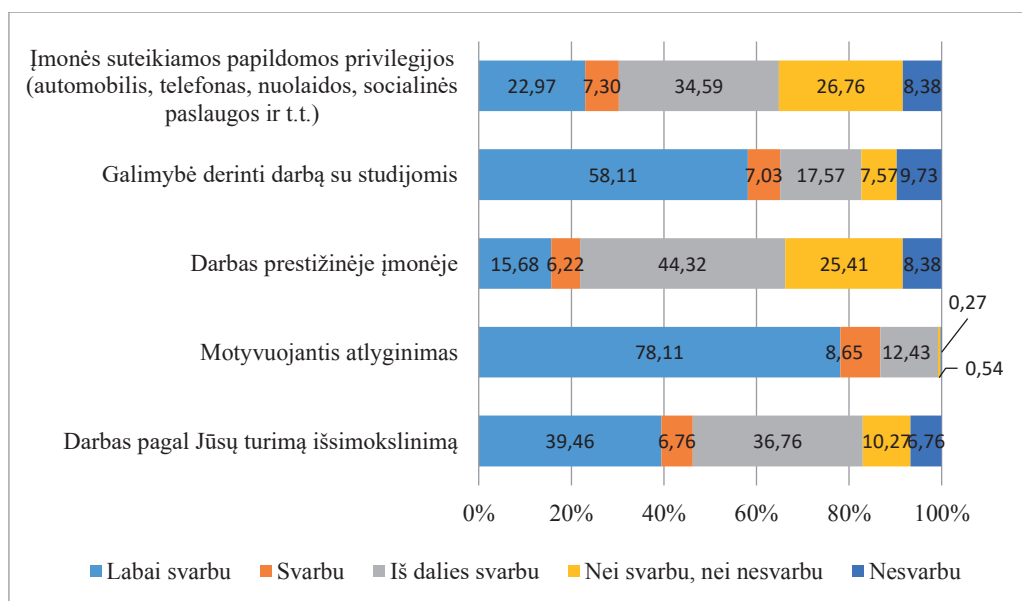
Motyvuojantis atlyginimas maždaug 78 proc. (299 respondentai) ieškant darbo yra labai svarbus kriterijus, nes išgyventi iš darbdavių siūlomo minimalaus darbo užmokesčio sudėtinga.

Darbas pagal turimą išsimokslinimą, išsilavinimą, įgytą profesiją svarbus arba labai svarbus 46 proc. (176 respondentams), 37 proc. (142 respondentams) ieškant darbo šis kriterijus iš dalies svarbus. Galima teigti, kad ieškodami darbo jaunuoliai daugiausia dėmesio kreipia į siūlomą darbo užmokestį. Studijuojantis jaunimas ieškodamas darbo visada domisi galimybėmis jį derinti su studijomis.

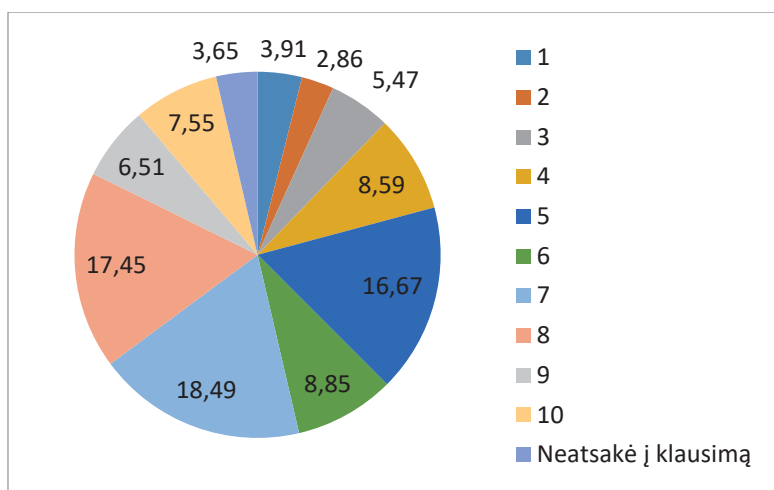
Vidutinis jaunimo darbo paieškos sudėtingumo vertinimas yra 6,23 (skalėje nuo 1 iki 10). Daugiausia darbo paieškos įvertintos 5, 7 ir 8 balais. Nuo 6 iki 10 balų imtinai pasirinko 58 proc. (226 respondentai). Dirbantis jaunimas mano, kad Klaipėdoje nelabai sudėtinga susirasti darbą. Iš visų apklausos dalyvių ( $n = 384$ ) 48 proc. (184 respondentams) ieškant darbo darbdaviai nurodė, kad jiems trūksta patirties, 19 proc. (73) – trūksta užsienio kalbos mokėjimo įgūdžių, 16 proc. (61) – nepakankamas išsimokslinimas, 3 proc. (11) – trūksta bendravimo įgūdžių ir 14 proc. (53) – kiti neįvardyti trūkumai.

Jaunuolių nuomonės, kokios įmonės jiems patraukliausios Klaipėdoje įsidarbinimo požiūriu, išsiskyrė, nes daugelis įmonių paminėtos vieną ar kelis kartus (8 pav.). Patraukliausios jaunimo paminėtos įmonės: Klaipėdos valstybinė jūrų uosto direkcija, AB „Klaipėdos nafta“, UAB „Philip Morris Lietuva“, jūrinių keltų kompanija DFDS ir „Akropolio“ prekybos centre esančios parduotuvės. Mažiausiai jaunimui patrauklių įmonių yra įsikūrusios Klaipėdos miesto pietinėje dalyje. Kaip patraukli darbovietė jaunimo nurodytas prekybos centras „Molas“, A. Griciaus autotransporto įmonė, UAB Klaipėdos konteinerių terminalas, keletas vaikų darželių, LKAB Klaipėdos Smeltė, VĮ „Regitra“, UAB „Transkona“. Šios įmonės paminėtos po 1–2





6 pav. Pagrindiniai jaunimą motyvuojantys veiksniai įsidarbinant Klaipėdoje (n = 384)



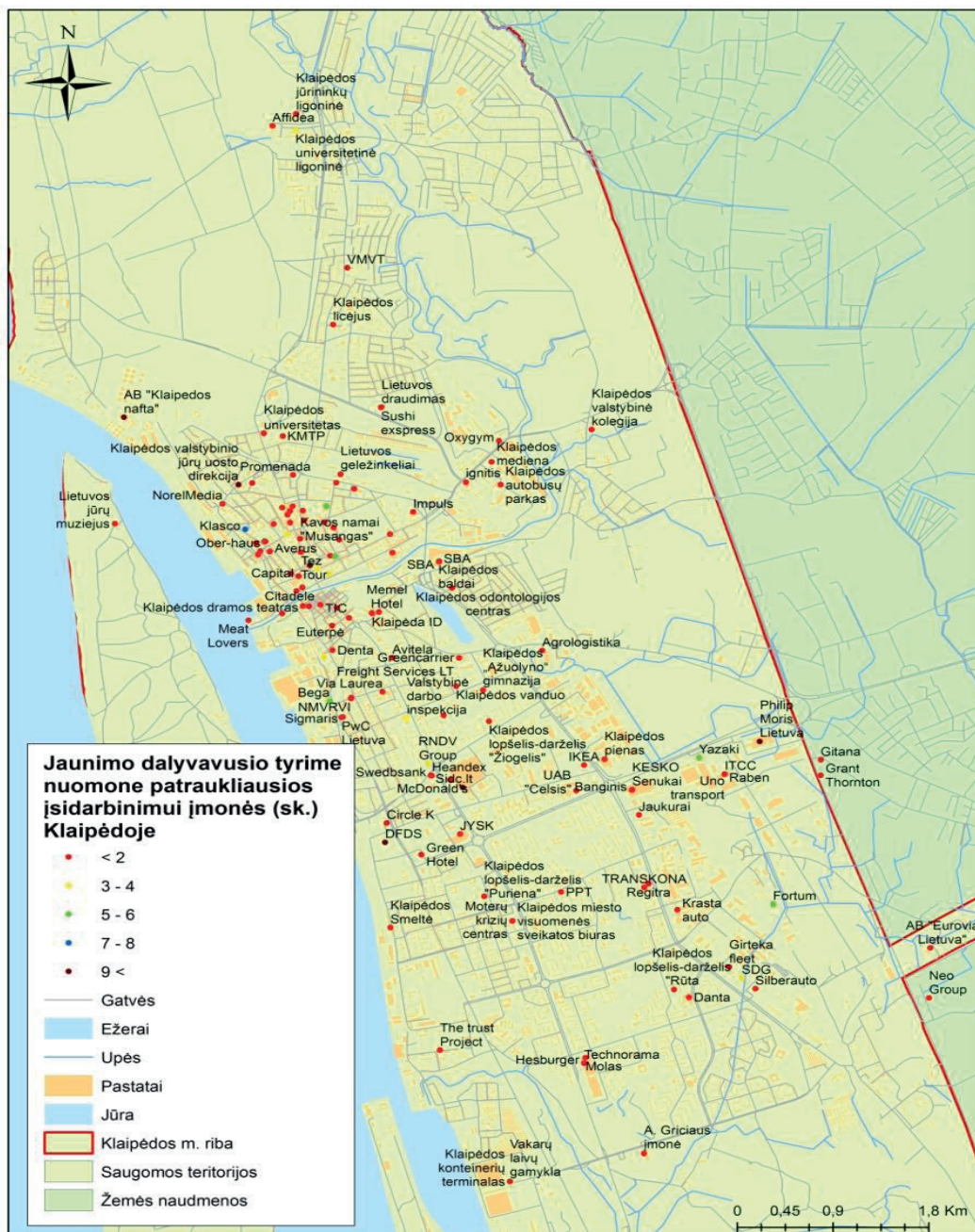
7 pav. Jaunimo darbo paieškos sudėtingumo vertinimas (skalėje nuo 1 – labai sunku iki 10 – labai lengva)

kartus, nors prašyta parašyti po tris patraukliausias įmones. Galima teigti, kad pietinėje miesto dalyje įsikūrusios įmonės patrauklios nedaugeliui.

Daugiau jaunimui patrauklių įmonių yra įsikūrusios centrinėje miesto dalyje – tarp Senamiesčio ir Baltijos prospekto. Iš čia išsidėsčiusių įmonių jaunimui patrauklios UAB „Bega“, AB „Grigeo“, Valstybinė darbo inspekcija, „RNDV Group“ ir jau minėtas prekybos centras „Akropolis“ bei jūrinių keltų kompanija DFDS.

Taigi galima teigti, kad patraukliausios jaunimui įmonės yra įsikūrusios šiaurinėje arba centrinėje Klaipėdos miesto dalyje, tai iš dalies galėjo lemti jaunimo gyvenamoji vieta Klaipėdoje ir patogus susisiekimas.

Jaunimą labai stebina potencialių darbdavių jiems rodomas abejingumas. Kai kurie darbdaviai jaunas žmones linkę pašiepti, verčia juos jaustis prastesniais, nesudaro jiems galimybių tobulėti. Neretai darbdaviai



8 pav. Tyrimo dalyvavusių jaunuolių nuomonių dėl įmonių patrauklumo įsidarbinant Klaipėdoje pasiskirstymas

bijo rizikuoti įdarbindami jauną darbuotoją, nes potencialus jaunas amžius jiems yra savotiškas trūkumas. Pasitaiko atvejų, kad darbo pokalbio metu darbdavys bando išgąsdinti jaunuolį, neva šioje darbo vietoje labai sunku dirbti ir potencialus darbuotojas turbūt nesugebės. Darbdaviai būna nepasiruošę darbo pokalbiui ir pamiršta įsiskaityti į darbuotojo atsiųstą gyvenimo aprašymą.

Darbdavių etikos stoka – vienas labiausiai jaunuolius darbo pokalbio metu stebinančių dalykų. Pasitaiko, kad darbdaviai užduoda asmeninius klausimus, kurie yra neteisėti, išsako diskriminuojančias replikas. Dažnam ieškančiajam darbo tenka susidurti su situacija, kai darbo skelbimuose pateikta informacija atvykus į darbo pokalbį pasikeičia: keičiasi ne tik siūlomas atlygis, bet ir darbo patirties reikalavimas, pareigos. Darb-

davys baigiantis pokalbiui užtikrina, kad apie sprendimą informuos darbuotoją. Tik vienas kitas potencialus darbdavys praneša, kad atranka baigėsi ir jie pasirinko kitą darbuotoją.

1 lentelė. Labiausiai stebinantys, respondentų ( $n = 384$ ) vertinimu, darbdavių komentarai ir elgesys darbo pokalbio metu

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Potencialių darbdavių abejingumas	Abejingumas jaunam žmogui	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbdavių abejingumas patirties neturinčiam jaunam žmogui.</li> <li>✓ Kai kurių darbdavių nepakankamas išsimokslinimas ir arogantiškumas bendraujant.</li> <li>✓ Darbuotojų nevertinimas, iš karto rodomas nepalankumas</li> </ul>
	Neskaitomas potencialių darbuotojų gyvenimo aprašymas (CV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kai kurie darbdaviai neskaito atsiųsto CV.</li> <li>✓ Pasakius, kad CV pateikta detali informacija, darbdavys atsako, kad CV neskaitė</li> </ul>
	Darbdaviai nesudaro galimybės tobulėti	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbdaviai darbo pokalbio metu slopina jauno žmogaus motyvaciją akcentuodami darbo sunkumą.</li> <li>✓ Darbdavių siekis išgąsdinti, akcentuojant darbo sunkumą, potencialaus darbuotojo savotiškas žeminimas, kad pasijustų prastesnis už darbdavį.</li> <li>✓ Darbdavio baimė rizikuoti neskatina gilintis į tai, kiek darbuotojas motyvuotas pas jį dirbti, jis atsižvelgia tik į tai, kas parašyta CV.</li> <li>✓ Nepasitikėjimas potencialaus darbuotojo apsisprendimu ir galimybe dirbti.</li> <li>✓ Darbdavio neigiamas požiūris į jauną, patirties neturintį žmogų. Pašiepiamas prašymas už darbą mokėti atlyginimą, kurio kandidatas mano esąs nusipelnęs.</li> <li>✓ Darbdavio noras turėti darbuotoją su didele darbo patirtimi ir visais įmanomais įgūdžiais, bet patys jo mokyti nenori.</li> <li>✓ Darbuotojas neturi galimybių tobulėti, net jei to ir norėtų. Darbdaviai kelia aukštus reikalavimus. Darbo kodeksas neužtikrina galimybių jaunam žmogui ir mokytis (studijuoti), ir dirbti. Turėtų būti daugiau įvairių kursų, kad galėtų mokytis ir įgyti darbo rinkai paklausių kompetencijų</li> </ul>

Daugelyje pokalbių užduodami asmeniniai klausimai. Dažnai jie būna skirti merginoms, nes darbdaviai nori sužinoti, ar jos artimiausiu metu ruošiasi kurti šeimą ir turėti vaikų. Nors tokio pobūdžio klausimai yra neteisėti, darbdaviai nelabai to paiso ir toliau tokius klausimus užduoda.

Daugelis darbo ieškančių jaunuolių neturi darbo patirties, o darbdaviai dažnai nenori įdarbinti darbo stažo neturinčio žmogaus. Šiuo metu dažnoje įmonėje vyrauja stereotipas, kad įdarbintas jaunimas per bandomąjį laikotarpį turėtų gauti tik minimalų darbo užmokestį, tad motyvacijos dirbti ir tobulėti nėra. Jaunuoliams, kurie mokosi ir ieško darbo, dažnai tenka susidurti su situacija, kad nepavyksta suderinti darbo ir studijų laiko, tad dažniausiai jie renkasi ir dirbti, ir studijuoti, deja, nukenčia studijų kokybę.

Norint sužinoti, kaip esami arba potencialūs darbdaviai vertina jaunuolių turimus diplomus ir jų priedėlius, net 27 respondentai atsakė, kad potencialūs darbdaviai turimu diplomu nesidomėjo, jo nevertino. Jiems buvo svarbu žinoti tik tai, kurioje aukštojoje mokykloje įgytas išsimokslinimas. Apskritai darbdaviai diplomus vertina neutraliai, jiems rūpi tik potencialaus darbuotojo patirtis reikiamoje darbo srityje. Tik vienetai darbdavių kreipia dėmesį į turimą jaunuolio išsimokslinimą ir diplomo priedėlyje pateiktus įvertinimus.

2 lentelė. Labiausiai stebinantys, respondentų ( $n = 384$ ) vertinimu, darbdavių komentarai ir elgesys darbo pokalbio metu

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Potencialių darbdavių etikos stoka	Darbdavių bendravimo įgūdžių stoka (neprofesionalumas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbdavių arogancija bendraujant su potencialiais darbuotojais.</li> <li>✓ Darbdavių etikos ir kompetencijos stoka bendraujant su potencialiais darbuotojais.</li> <li>✓ Nepakankamas darbdavių profesionalumas.</li> <li>✓ Darbdavio monologas darbo pokalbio metu ir iškart pateiktas pasiūlymas priimti į darbą. Darbuotojas supranta, kad bus prastos darbo sąlygos ir mažas atlyginimas. Arba priešingai, darbdavio priekabumas, reiklumas interviu metu, nors siūlomas darbas atlygio ir darbo sąlygų požiūriu niekuo nesiskiria nuo kitų darbų.</li> <li>✓ Darbdavys susiranda darbo ieškojusio žmogaus anketą, kuri buvo pateikta prieš keletą metų, ir kviečia atvykti į pokalbį. Atsakingas, kad šiuo metu darbo neieško, atkakliai prašo atvykti į darbo pokalbį. Atvykus, darbdavys klausia, kodėl atvyko?</li> <li>✓ Viena pokalbyje potencialiam darbuotojui davė spęsti užduotis, kuriose reikėjo naudoti sudėtingas formules, bet draudė naudotis kompiuteriu. Darbdavys teigė, kad geras darbuotojas privalo viską mokėti, nes būtent į tokį darbą pretenduoja.</li> <li>✓ Darbdavių motyvacijos trūkumas bei nenoras pažinti potencialių darbuotojų.</li> <li>✓ Darbdavio bendravimo įgūdžių stoka, dėmesio kandidatui neskyrimas, vėlavimas į pokalbį su potencialiu darbuotoju.</li> <li>✓ Darbo pokalbio siūloma atvykti ne į darbo vietą</li> </ul>
	Darbdavių darbo pokalbio metu užduodami asmeniniai klausimai	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbdavio žmoniškumo trūkumas, išsakoma kritika.</li> <li>✓ Darbdavio klausimai dėl planavo kurti šeimą, susilaukti vaikų</li> </ul>
	Darbuotojų diskriminacija	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Replikuojama dėl fizinės išvaizdos.</li> <li>✓ Išsakomos replikos darbuotojams, kurie turi vaikų</li> </ul>
	Netikslūs darbo skelbime nurodyti reikalavimai, informacijos slėpimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbo pokalbio metu pasikeičia skelbime nurodyti darbo reikalavimai ir sąlygos.</li> <li>✓ Darbo pokalbio metu darbdaviai nepasako visos tiesos apie būsimą darbą, tai paaiškėja tik įsidarbinus.</li> <li>✓ Netiksliai apibrėžiamos darbo pareigos, darbdaviai nelinkę kalbėti apie atlyginimą.</li> <li>✓ Prieš įsidarbinant darbdavys apie darbą pasakoja perdėtai gražiai, nors pats darbo pobūdis rodo, kad darbas sunkus.</li> <li>✓ Darbinantis per įdarbinimo agentūras, darbo pokalbio metu darbdaviai perdėtai gražiai pasakoja apie darbą, darbo aplinką, bet atvykus į darbo vietą paaiškėja informacijos klaidingumas.</li> <li>✓ Darbo skelbime nurodoma, kad būtina patirtis, bet darbo pokalbio metu paaiškėja, kad darbuotojas bus apmokomas</li> </ul>
	Vilties, kad jaunuolis bus pakviestas įsidarbinti, suteikimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Baigiantis darbo pokalbiui darbdavys užtikrina, kad būtinai paskambins kandidatui.</li> <li>✓ Darbdaviai ne iš karto pasako, kandidatas tinka ar netinka šiam darbui, tepasako, kad kandidatui paskambins, bet nepaskambina</li> </ul>

3 lentelė. Labiausiai stebinantys, respondentų ( $n = 384$ ) vertinimu, darbdavių komentarai ir elgesys darbo pokalbio metu

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Klausimai darbo pokalbio metu	Klausimai, susiję su asmeniniu gyvenimu	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbdavių domėjimasis asmeniniu kandidatų gyvenimu, užduodami netikėti psichologiniai klausimai.</li> <li>✓ Nemažai klausiama apie su darbu nesusijusius dalykus: ar turi draugą(ę), kokiame rajone gyvena, ar turi automobilį?</li> <li>✓ Klausimai dėl šeiminės padėties.</li> <li>✓ Klausimai apie tėvus, brolius, seseris.</li> <li>✓ Merginai užduodamas klausimas, ar planuoja nėštumą</li> </ul>
	Su darbu nesusiję klausimai	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbdaviai užduoda daug klausimų, kurie nesusiję su darbu.</li> <li>✓ Domisi gebėjimais, kurie niekaip nesusiję su būsimu darbu.</li> <li>✓ Klausinama, kaip save mato po 10 metų?</li> <li>✓ Klausimai dėl jauno kandidato amžiaus, pomėgių</li> </ul>
Darbo vietoje būtina patirtis	Patirties iš jauno darbuotojo reikalavimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dažniausia ieško patirties turinčio jauno darbuotojo.</li> <li>✓ Ieško jauno darbuotojo bent su 1–3 metų darbo patirtimi.</li> <li>✓ Nori jauno darbuotojo su patirtimi, nenori įdarbinti jauno darbuotojo be patirties.</li> <li>✓ Tikisi darbo patirties iš senesniai aukštąją mokyklą baigusių kandidatų.</li> <li>✓ Neigiamas požiūris į patirties neturinčius kandidatus.</li> <li>✓ Darbo skelbime nurodytas darbo patirties reikalavimas, nors darbdavys sutinka apmokyti kandidatą</li> </ul>
	Darbdaviams patirtis svarbesnė nei turimas išsimokslinimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbdaviams svarbiausia yra patirtis, o ne įgytas išsimokslinimas.</li> <li>✓ Daugelis darbdavių ieško darbuotojų, turinčių darbo patirties, o ne aukštąjį išsilavinimą</li> </ul>
	Kandidatų išsimokslinimo vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dalis darbdavių neigiamai vertina jauno darbuotojo studijas, nes mano, kad jam trūks laiko darbui.</li> <li>✓ Darbdaviai, siūlydami net mažai apmokamą darbą, tikisi aukštesnį išsimokslinimą turinčio darbuotojo</li> </ul>

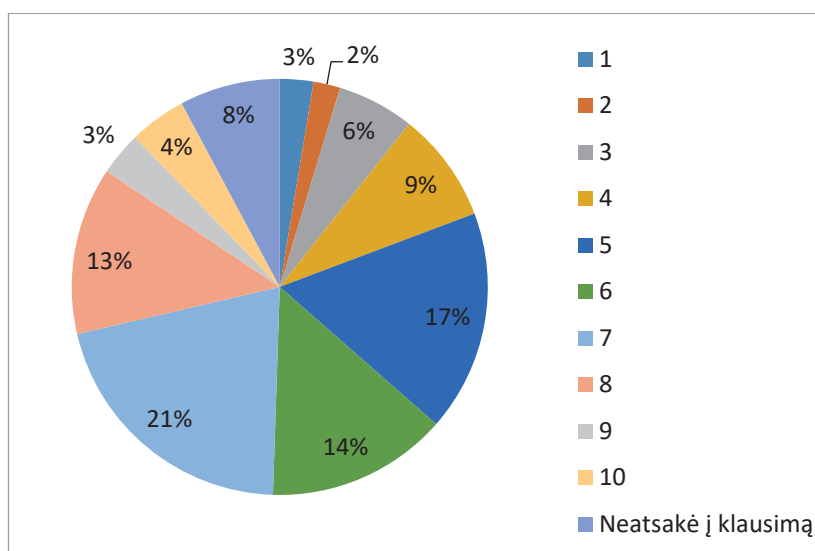
4 lentelė. Labiausiai, respondentų ( $n = 384$ ) vertinimu, stebinantys darbdavių komentarai ir elgesys darbo pokalbio metu

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Darbo užmokestis	Darbo užmokesčio neatitikimas keliamiems reikalavimams	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Potencialiam darbuotojui keliami dideli reikalavimai, bet siūlomas atlyginimas – minimalus.</li> <li>✓ Siūlomas mažas atlyginimas už labai atsakingą darbą.</li> <li>✓ Darbdaviai prižada geras darbo sąlygas ir atlyginimą darbo pokalbio metu, bet pradėjus dirbti, pažadai neatitinka tikrovės.</li> <li>✓ Darbdaviai tikisi, kad darbuotojas visą savo laiką skirs darbui, gaudamas minimalų atlyginimą.</li> <li>✓ Darbdavys tikisi, kad darbuotojas, mokantis anglų ir rusų kalbas, dirbs po 11–12 val. (pietų pertrauka – 30 min) ir savaitgaliais už minimalų atlyginimą.</li> <li>✓ Darbo pokalbio metu darbdaviai nesiūlo oraus atlyginimo, kad jaunas darbuotojas galėtų išgyventi mieste</li> </ul>
	Vengimas aptarti darbo užmokestį	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbo pokalbio metu darbdavys vengia aptarti galimą darbo atlyginimą.</li> <li>✓ Darbdaviai pašiepia, kai už darbą prašoma tokio atlyginimo, kurio, potencialaus darbuotojo nuomone, jis yra vertas</li> </ul>

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Darbo grafikas	Ilgos darbo valandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Siūloma dirbti 6 dienas per savaitę.</li> <li>✓ Darbdavys nori, kad darbuotojas dirbtų po 11–12 val., pietų pertraukai esant – 30 min</li> </ul>
	Darbo ir studijų nesuderinamumas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ne visi darbdaviai stengiasi dirbančio studento darbo grafiką suderinti su studijomis, nes nenori papildomų problemų</li> <li>✓ Dalis darbdavių jauno darbuotojo studijas vertina neigiamai</li> </ul>

5 lentelė. Teigiamai nuteikiantys, respondentų ( $n = 384$ ) vertinimu, darbdavių komentarai ir elgesys darbo pokalbio metu

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Teigiamos darbdavių savybės	Malonus darbdavio bendravimas darbo pokalbio metu	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kai kurie darbdaviai labai malonūs, tad galima laisvai ir atsipalaidavus kalbėti.</li> <li>✓ Darbdaviai darbo pokalbio metu neverčia įsitempti.</li> <li>✓ Kai kurie darbdaviai labai paprasti, nelinkę savęs aukštinti.</li> <li>✓ Darbdaviai arba pokalbiams vadovaujantys žmonės yra paprasti, nuoširdūs, informuoja, koks darbas laukia, kokie keliami reikalavimai, lūkesčiai, atsako į visus rūpimus klausimus.</li> <li>✓ Kai kurie pokalbiai vyksta maloniai, nesilaikant darbo pokalbio protokolo.</li> <li>✓ Darbdavių atvirumas</li> </ul>
	Darbdavio iniciatyva	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kai kurie darbdaviai rodo iniciatyvą ir motyvuoja potencialius darbuotojus siūlomam darbui.</li> <li>✓ Pasiryžę apmokyti nedaug patirties turintį kandidatą.</li> <li>✓ Įdomios darbdavių motyvavimo priemonės</li> </ul>



9 pav. Klaipėdos miesto darbo rinkos patrauklumas jaunimo įsidarbinimo aspektu (skalėje nuo 1 – labai nepatrauklu iki 10 – labai patrauklu)

Didžioji dalis jaunimo Klaipėdos darbo rinkos patrauklumą vertina 7 balais (20,8 proc.) – 80 respondentų. Bendras jaunimo vertinimo vidurkis – 6 balai. Dalis jaunimo darbo rinkos patrauklumą Klaipėdoje įvertino nuo 4 iki 6 balų imtinai.

6 lentelė. Pagrindinės, respondentų ( $n = 384$ ) vertinimu, jaunimo įsidarbinimo problemos

Kategorija	Subkategorija	Teiginiai
Darbo grafikas	Darbo grafiko nesuderinamumas su studijų grafiku	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbo grafikas nesuderinamas su studijų grafiku.</li> <li>✓ Neįmanoma suderinti darbo grafiko, nes aukštųjų mokyklų paskaitų grafikai labai išskaidyti, nelankstūs.</li> <li>✓ Beveik visi darbdaviai nori, kad darbuotojai dirbtų visą etatą, o to neįmanoma suderinti su studijomis.</li> <li>✓ Darbdaviai pirmo pokalbio metu pažada sudaryti galimybę derinti darbą su studijomis, bet vėliau pažado netesi.</li> <li>✓ Darbdaviai nesudaro sąlygų dirbti ir mokytis, t. y. toliau tobulėti.</li> <li>✓ Nelinkę koreguoti darbo grafiko, kad studijuojantis jaunuolis galėtų derinti darbą ir studijas.</li> <li>✓ Darbdaviai priima jaunuolius į darbą, bet ne visada yra linkę darbą derinti su jų studijomis. Studentui pačiam reikia prašyti, kad kažkas iš kolegų pasikeistų pamainomis, jei šie nesikeičia, tenka dėl darbo praleisti paskaitas.</li> <li>✓ Nepavyksta suderinti studijų ir darbo, per praktiką darbą ir studijas suderinti nelengva</li> </ul>
	Ilgos darbo valandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ilgos darbo valandos.</li> <li>✓ Ne visos įmonės noriai derina grafikus, dažnai neatsižvelgiama į darbo krūvius</li> </ul>

Jaunimo politika – viena svarbiausių veiklų, projektų, programų, kurios turėtų būti aktualios kiekvienam jaunuoliui. Tai priemonių, kaip sprendžiami jaunimui aktualūs klausimai ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei bei jam integruotis į visuomenės gyvenimą, visuma. Nors ši politika turėtų būti aktuali jaunimui, mažai jaunuolių ja ir ją vykdančiomis organizacijomis domisi: tik 15 proc. (58 respondentai) atsakė, kad jiems teko susipažinti su Lietuvos jaunimo politikos gairėmis, 78 proc. (300 respondentų) duomenų apie jaunimo politiką neturi. Dauguma Klaipėdoje apklaustų jaunuolių teigia, kad Lietuvoje jaunimu nesirūpinama, jiems trūksta informacijos apie užimtumą, socialinių renginių. Daugelis respondentų pripažįsta, kad jaunimo politikos pokyčiais Klaipėdoje nesidomi, vis dėlto pastebi teigiamų pokyčių: atsirado įvairių nemokamų renginių, jaunimo verslumui skatinti skirtų seminarų, Klaipėdos miesto administracija jaunimui skiria socialinę paramą, stipendijas, remia įvairius jaunimo projektus.

## Išvados

Išanalizavus jaunimo nedarbo lygį Europos Sąjungos valstybėse, Lietuvoje, Klaipėdos apskrityje ir Klaipėdos mieste, atlikus jaunimo užimtumo ir įsidarbinimo galimybių tyrimą, nustatyta, kad:

1. Europos Sąjungos valstybės siekia didinti jaunimo užimtumą. Viena pagrindinių ES iniciatyvų – garantijos jaunimui, tad inicijuoja projektus, padedančius jaunimui lengviau įsilieti į darbo rinką, mokytis, tobulėti bei įgyti įvairių darbui skirtų įgūdžių. Jaunimo užimtumą, be abejo, neigiamai paveikė pasaulinė finansų krizė, paveikusi beveik visas ES valstybes, kuriose ekonominės krizės metais jaunimo nedarbo rodikliai išaugo.
2. Lietuvoje, kaip ir kitose ES valstybėse, vykdomi tie patys jaunimo įtraukimo į darbo rinką bei nedarbo lygio mažinimo projektai. Kai kurie jų jau yra pasibaigę ir davė apčiuopiamos naudos. Pradėti įgyvendinti nauji projektai, kurie yra ankstesniųjų tęsinys.

3. Jaunimo nedarbo lygis, kaip ir bendro gyventojų nedarbo lygio rodiklis, pastaraisiais metais turi tendenciją mažėti, vis dėlto tam tikrais laikotarpiais bedarbių skaičius Lietuvoje padidėdavo. Tokius pokyčius labiausiai lėmė ekonominės krizės ir vėliau įvykęs Rusijos ekonominis embargas Lietuvai. Mažiausias darbo jėgos aktyvumas (proc.) 2018 m. buvo Alytaus ir Panevėžio apskrityse, kitose Lietuvos apskrityse gyventojų darbo jėgos aktyvumas buvo panašus. Aptariant jaunimo nedarbo situaciją Klaipėdos apskrityje, remiantis Užimtumo tarnybos duomenimis, daugiausia registruoto nedirbančio jaunimo yra Klaipėdoje, kaip ir didžiausia jaunų bedarbių dalis (5,4 proc.) nuo visų darbingo amžiaus gyventojų.
4. Atlikus jaunimo apklausą nustatyta, kad dauguma jaunuolių ieškodami darbo susiduria su tomis pačiomis problemomis. Pirmiausia tai darbo patirties stoka, nes patirties neturintis ar jos nepakankamai turintis jaunas asmuo darbdaviams atrodo neperspektyvus. Darbdaviai nori darbuotojų su patirtimi, tačiau tikros patirties jaunuoliai paprastai įgyja tik pradėję dirbti įmonėje, o įsidarbinti jos neturint sudėtinga.
5. Klaipėdos jaunimas skiria ir tokias problemas, kaip per mažas darbo užmokestis, darbo ir studijų grafikų nesuderinamumas. Jaunuolius dažnai stebina darbdavių abejingumas darbo pokalbio metu, jiems užduodami asmeninio pobūdžio klausimai. Didžioji dalis jaunuolių, kuriems teko susidurti su bedarbystės problema, kaip vieną iš pagrindinių priežasčių įvardija darbo ir studijų grafikų nesuderinamumą, nepatenkinamas siūlomo darbo sąlygas. Kai kurie jauni žmonės neturi noro ir motyvacijos mokytis ir dirbti, pervertina savo gebėjimus, iš karto nori didelio atlygio, bet nenori įdėti pastangų, kad parodytų savo gebėjimus.
6. Klaipėdos miesto darbdaviai neaktyvūs ir nepilietiški: iš 40 įvairioms įmonėms išsiųstų anketų, anketas dėl jaunimo įsidarbinimo Klaipėdoje galimybių užpildė tik keturių įmonių atstovai. Darbdaviai jaunimo darbo patirtį vertina labiau už jų turimą išsilavinimą ir išsimokslinimą: diplomą ir jo priedėlyje pateiktus įvertinimus vertina neutraliai.

## Literatūra

- 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programa. (2014). Lietuvos Respublika.
- Beržinskienė, D., Rudyte, D. (2008). *Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkoje dinaminį pokyčių lyginamoji analizė*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
- Buidovaitė, S., Šiaunytė, K. (2011). *Darbo jėgos ir užimtumo skirtumų Lietuvos regionuose 2006–2010 metais analizė ir perspektyvos*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
- Gruževskis, L., Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. (2003). *Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos*. Vilnius: VGTU.
- Eurostat. (2019). *Duomenys apie 20–29 m. jaunimo nedarbo lygį ES 2018 m.* Prieiga internete: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/lt](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/lt)
- Jaunimo darbo centras. (2018). *Jauno bedarbio portretas. Jaunimo situacija darbo rinkoje*. Prieiga internete: [https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Puslapiai/bed\\_portretas.aspx](https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Puslapiai/bed_portretas.aspx) [žiūrėta 2018-12-13].
- Kipšaitė-Skietrė, I. (2010). *Inovacijų vaidmuo jaunimo užimtumo didinimui Lietuvoje ir ES*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
- Klaipėdos miesto savivaldybės 2013–2020 metų strateginis plėtros planas. (2013). Prieiga internete: <https://www.klaipeda.lt/lt/administracine-informacija/planavimo-dokumentai/klaipedos-miesto-pletros-strateginis-planas-2013-2020-m./3466> [žiūrėta 2019-06-13].
- Klaipėdos teritorinė darbo birža. (2018). *2017 m. situacija darbo rinkoje išliko stabili*. Prieiga internete <http://www.ldb.lt/TDB/Klaipeda/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=1435> [žiūrėta 2018-12-13].
- Kovacheva, S. (2014). Overview of the Implementation of the EU Youth Strategy in the Field of Employment. *Slovak Journal of Political Sciences*, Vol. 14(1), p. 5–24.
- Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas Nr. XIII-1224. (2018). Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/96665ec26a1c11e8b7d2b2d2ca774092> [žiūrėta 2019-06-11].
- Lietuvos statistikos departamentas. (2019). *Nuolatinių gyventojų skaičius metų pradžioje*. Prieiga internete <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize/> [žiūrėta 2019-05-01].
- Lisauskaitė, R. (2016). Nedarbas Lietuvoje, jo struktūra ir tendencijos. *VU EF studentų mokslinės draugijos konferencija*. Straipsnių rinkinys. Vilnius: Vilniaus universitetas, p. 137–147.
- Nutarimas dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo. (2012). Nr. 1482. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Prieiga internete <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.439028> [žiūrėta 2019-05-04].
- O’Higgins, N. (2015). Youth unemployment. *IZA Policy Paper*, No. 103. Institute for the Study of Labour.
- O’Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., (...) Russell, H. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *Sage Open*, Vol. 5(1), p. 1–19.



- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2002). *Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje*. Vilnius: VGTU.
- Pukevičiūtė, V. J. (2007). Mokymosi mokytis kompetencijos ugdymo aspektai. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 19, p. 17–25.
- Skaistė, G., Rėklis, G. (2011). *Jaunimo nedarbas Lietuvoje ir jo sprendimo būdai*. SMD: Ekonomikos ir vadybos aktualijos. Vilnius: Mykolo Romerio, Vilniaus universitetai, p. 217–226.
- Wochowska, M. (2015). Non-formal Learning and the Acquisition of Skills – how does the EU Support youth Employment? / Edukacja Pozaformalna I Nabywanie Umiejętności – W Jaki Sposób Unia Europejska Wspiera Zatrudnienie Młodzieży? *Comparative Economic Research*, Vol. 18(2), p. 161–179.
- Žukauskienė, L., Mickevičiūtė, I. (2016). Jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimo veiksniai. *Tiltai*, Nr. 3, p. 77–98.
- 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos 7 prioriteto „Kokybiško užimtumo ir dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas“ 07.1.1-CPVA-R-905 priemonės „Miestų kompleksinė plėtra“ projektų finansavimo sąlygų aprašas. Prieiga internete: <https://www.esinvesticijos> [žiūrėta 2019-04-13].

## EMPLOYMENT AND EMPLOYABILITY OPPORTUNITIES FOR YOUTH IN KLAIPĖDA: A SOCIAL GEOGRAPHIC APPROACH

VIKTORIJA TRUMPICKAITĖ, EDUARDAS SPIRIAJEVAS  
Klaipėda University (Lithuania)

### Summary

In this article, youth employment strategies and the unemployment rate in EU countries, in Lithuania and in Klaipėda are reviewed. A total of 384 young 18 to 29-year-old respondents, who live, work and study at the present moment in Klaipėda, participated in a social poll on employment and employability opportunities for youth in Klaipėda. The outcomes of the social poll conducted are characterised as qualitative results in the determination of the employment situation and the employability of youth on the labour market in Klaipėda.

It was revealed that most young people face the same problems while looking for employment. Firstly, they lack experience in order to get a job. In this case, there is a dilemma at work, since employers want employees with experience, but in order for young people to get experience, they need to have previous work experience. In addition, young employees are offered low salaries, and cannot combine the time schedules of work and studies. Therefore, most young people have experienced unemployment. In particular, young people tend to judge themselves quite harshly, because some of them do not even have the motivation to work or learn, due to the overestimation of their skills. They expect a high salary from the start, but do not want to put any effort into working. A significant part of the youth polled complained of inappropriate behaviour by employers during meetings for positions. They were asked to answer personal questions which were beyond the bounds of ethics.

The employers in Klaipėda city are quite inactive, because out of 40 questionnaires sent out to various companies about the employment of youth, only four completed questionnaires were returned. Work experience is still a crucial part of looking for a job. In addition, employers value work experience more than the education young people have. Employers estimate the grades in the diploma's references neutrally.

KEYWORDS: *youth, employment, employability, employers, Klaipėda.*

JEL CODES: J01, J08, J21, J23, J64.

*Gauta: 2020-09-16*

*Priimta: 2020-10-02*

*Pasirašyta spaudai: 2020-10-10*