JAUNIMO ĮSIDARBINIMO PROBLEMOS LIETUVOJE

Antanas Makštutis, Juozas Vijeikis
Mykolo Romerio universitetas
el. paštas: Malgas@mail.lt , juozas@Citro.lt

Antanas Makštutis. Prof. habil. dr., profesorius. Mokslinių tyrimų kryptis – Valstybės ir visuomenės darni raida.
Juozas Vijeikis. Doc. dr., docentas. Mokslinių tyrimų kryptis – Smulkaus ir vidutinio verslo plėtra.

Anotacija
Darbdavių apklausos rezultatai: 40 proc. darbdavių jaunais žmonėmis pasitiki; 46 proc. darbdavių jaunais žmonėmis pasitiki vidutiniškai; 83 proc. darbdavių pasirenkant darbuotoją pirmenybė atiduodama turintiems praktinį patyrimą. Šalies organizacijų vadovai neįvertina ir dažnai net ignoruoja darbo vertės lygmeniu siūlydami jauniems žmonėms minimalią algą. Gerinant profesinį parengimą, labai svarbu moksleiviams sudaryti sąlygas atlikti gamybinę praktiką darbo vietoje.
PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: nedarbas, rinka, vadovas, jaunas.

Abstract
Results from the survey of employers showed a rather high reliability on the youth as workers (40 % of employers stated that they relied on the youth, and 46 % expressed medium reliability). However, when choosing an employee, preference is given not to the young persons who start their working activity, but to those who already have practical experience (83% of employees are of that opinion). Therefore, when improving practical training, it is very important to create conditions for the students to have practical work at the enterprises (at working place).
KEYWORDS: unemployment, market, head, youth.

Įvadas

Jauno žmogaus elgsena renkantis darbą priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, politinių veiksnių, kurie ypač – ryškūs Lietuvoje[1]. Jauno žmogaus nedarbas kaip reiškinys, yra ypač nepalankus politinės aplinkos rezultatas[2]. Jaunų žmonių įsidarbinimo problema aktuali visame pasaulyje, todėl būtina analizuoti jaunų žmonių įsidarbinimo problemų priežastis ir kas jas formuoja, kad organizacijų vadovų pažiūra būtų palankesnė jaunimo atžvilgiu ir sukurti politinę aplinką, didinančią jaunų žmonių įsidarbinimo Lietuvoje galimybes[3].

Jaunų žmonių įsidarbinimo problemas pripažįsta per 85 proc. apklaustųjų. Besimokantys jauni žmonės įsidarbinimą išskiria problema, nei jau dirbantys žmonės. Organizacijų vadovai mažiau linkę pripažinti jaunų žmonių įsidarbinimo problemą.

Darbo tikslas – atskleisti jaunų žmonių įsidarbinimo problemas, kurios dažniausiai siejamos su organizacijų vadovų požiūriu į pirmą kartą jauno žmogaus įsidarbinimą.

Tyrimo objektas – jaunų žmonių įsidarbinimo problemos Lietuvoje.

Tyrimo metodai – informacijos šaltinių studija ir tyrimų duomenų analizės, sisteminimas ir pateikimas.

Mokslinė problema – ta, kad jaunimas ne tik gali tapti ilgą laiką bedarbiais, bet gali būti pasmerkti depresijai, jeigu negebės įgytas žinias paversti individualiais gebėjimais ir tobulėti profesiniu požiūriu Lietuvos sąlygomis, kurias formuoja šalies politinė aplinka[4].

Darbdaviai ir darbuotojai

Nemaža dalis iki 42 proc. teritorinėse darbo biržose registruotų jaunų žmonių, neturi šalies ūkiui reikalingos profesinės kvalifikacijos, kuri reikalinga verso organizacijų konkurencingumui didinti nacionalinės, Europos Sąjungos (ES) ir pasaulio globalios rinkos sąlygomis[5].

XXI amžiaus pradžioje organizacijų konkurencingumas tapo pagrindine problema šalies vidaus ir tarptautinėje rinkoje. Nacionalinio produkto (prekės ar paslaugos) konkurencingumą sąlygoja nacionalinės rinkos paklausa, pasiūla, konkurencija, konjunktūra ir gyventojų užimtumo mastai, jų realios pajamos per mėnesį ir metus[6].

Galima teigti, kad Lietuvoje nuo organizacijų vadovų labai priklauso jaunų žmonių darbo vertė ir bendrosios darbo užmokesčio sistemos raidos tendencijos šalies ūkio ir rinkos sąlygomis[7]. Šios sąlygos nutato organizacijų konkurencingumo galimybes per[8]:

- investicijas ir technikos pažangą;

[1] Makštutis A. Veiklos vadyba: teorija ir praktika. – Vilnius: LR ŠMM Leidybos centras, 1999. – p. 25-30.
[2] Evolution and Revolution in Glogal Knowledge Economy: Enhancing Innovation and Competitiveness Worldwide. – Madrid: GBATA, 2008. – p. 666-672.
[3] Global Markets in Dynamic environments./Delener N., Chao Ch. – New York, Lisbon/Leiria: GBATA, 2005. p. 738-750.
[4] Management and Technology in the Global Economy: Nurturing Innovations and National Heritage./Editors: L.Fuxman, N.Delener, H.Elihoglu, Ch.Wankel, I.Abel. – New York, Moscow: GBATA, 2006. – p. 635-641.
[5] Lietuvos darbo biržos prie SADM statistiniai duomenys už 2006, 2007, 2008 metus.
[6] Vadybos šiuolaikinės tendencijos. Mokslo darbų rinkinys./Atsakingasis redaktorius ir sudarytojas A. Makštutis. – Vilnius: LKA, 2008. – p. 185-205.
[7] Vijeikis J. Įmonių valdymas. – Vilnius: LKA, 2007. – p. 93-107.
[8] Ulrich D., Brockbank W. Personalo vadyba: vertės pasiūlymas. – Vilnius: Veslo žinios, 2007. – p. 251-273.

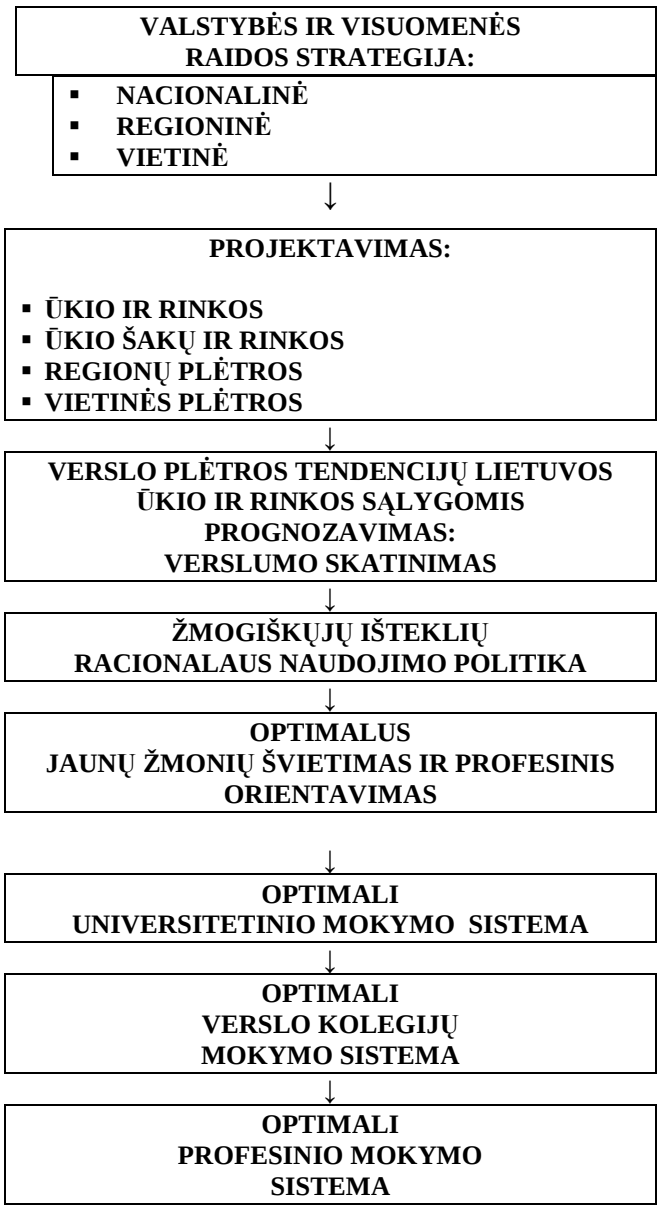
- optimalų darbą;
- žmogaus ir mašinos darbo kokybę ir kiekybę;
- veiklos, pagrįstos pažanga, plėtojimą;
- darbo našumą;
- žmogaus darbo vertę.

Tyrimais nustatyta, kad kiekvienam iš veiksnių įgyvendinimui didelę reikšmę turi organizacijos personalo natūrali ir kryptinga kaita, jos kiekybinių ir kokybinių veiksnių suderinamumas arba jų efektyvumas, kurių šalies organizacijų vadovai neįvertina ir dažnai net ignoruoja darbo vertės lygmeniu siūlydami jauniems žmonėms minimalią algą ir alinantį darbą[9].

Pasaulio ekonomikos raidos tendencija yra ta, kad dideli profesionalumo reikalavimai moderniai darbo vietai ilgina jaunų žmonių mokymosi laikotarpį ir atitinkamai atideda įsidarbinimo pradžią[10].

Pažangos raidos sparta, politinės, ekonominės ir socialinės aplinkos veiksnių nesuderinamumas nacionalinės valstybės lygmeniu bendroje ES erdvėje, o taip pat pokyčiai verslo srityse reikalauja siauros specializacijos ir aukštos kvalifikacijos jaunų specialistų[11], kurių yra stygius Lietuvoje, ES ir pasaulyje, nes universitetai ir Lietuvos kolegijos orientuotos tik į studijuojančių plėtrą, kuri grindžiama tradicinėmis specialybėmis ir plačios specializacijos (vadyba, ekonomika, finansai, teisė, rinkodara, dar dažnai pridedamas žodis "tarptautinė (-iai)", kad būtų "patraukliau" jauniems žmonėms[12].

Įgyvendinus valstybės ir visuomenės lygmeniu nacionalinį jauno žmogaus intelekto ugdymo ir panaudojimo modelį (1 pav.), sudarysime organizacijoms ir žmonėms optimalias veiklos sąlygas Lietuvoje[13]. Šio modelio įgyvendinimą laiduoja valstybės ir visuomenės darnos raidos koncepcija, kurios pagrindas – žmogaus darbo procesų optimizavimas, kai prie minimalių išteklių pasiekiamas optimalus darbo rezultatas naudojant Lietuvos gamtinius, žmogiškuosius, materialinius ir finansinius išteklius. Šiandieną Lietuvos ūkio ir rinkos raidos rezultatai yra prieštaringi, o žmogaus darbo vertė – sumažinta valstybės lygmeniu[14].



1 pav. Nacionalinis jauno žmogaus intelekto ugdymo ir panaudojimo modelis

Šaltinis: parengtas autorių.

Visiškas užimtumas – nacionalinės valstybės ir jos ekonominės politikos tikslas. Tikrovėje Lietuvos ūkis ir nacionalinė rinka daugiau nutolsta nuo šio tikslo: ūkis ir rinka neaprūpina visus norinčius dirbti darbo vietomis. Nedarbas – svarbia ekonominė problema, o vyriausybės politika turi sumažinti nedarbo sukeliamus nuostolius. Nedarbas mažina pajamas, keičia žmogaus gyvenimo nuostatas ir dienos ritmą, didina psichologinę įtampą ir nepasitikėjimą valstybės bei visuomenės ateitimi. Tai liečia daugelį Lietuvos gyventojų, kuriems nedarbas labai apsunkina kasdieninį gyvenimą, mažina jų socialinį, ekonominį ir politinį aktyvumą, o tai lemia ir socialinę atskirtį – skurdą, kuris yra nesuderinamas su žmogaus prigim-

[9] Stoškus S., Beržinskienė D. Vadyba. – Kaunas: Technologija, 2005. p. 77-88.

[10] Lessel W. Projektų valdymas. Veiksmingas projektų planavimas ir sėkmingas jų įgyvendinimas. – Vilmius: Alma littera, 2007. – p. 83-88.

[11] Makštutis A. Strateginis planavimas globalizacijos sąlygomis. – Vilnius: LKA, 2006. – p. 101-121.

[12] www.delfi.lt/directory/10/198/index.php - 42k -

[13] Makštutis A. Strateginis planavimas globalizacijos sąlygomis. – Vilnius: LKA, 2006. – p. 145-156.

[14] Indriūnas A. V., Makštutis A. Viešosios vadybos strategija Lietuvoje. Penktoji konstitucija. Monografija. – Vilnius: UAB Firidas, 2008. – p. 5-8, 201, 244-246.

timi XXI-jo amžiaus sąlygomis Lietuvoje bendroje ES ir pasaulio erdvėje[15].

Lietuvos žmones vis labiau neramina jaunimo socialinės problemos, kurių sprendimas ekonomikos nuosmukio sąlygomis yra sudėtingas. Įvairių institucijų tyrimai padėjo atskleisti jauno bedarbio socialinį statusą: jaunas bedarbis – 21–24 metų amžiaus žmogus (iki 60 proc.), turintis pakankamai žemą išsilavinimą (per 50 proc. iš jų neturi profesinio pasirengimo), be realių pajamų šaltinio, neturintis vaikų ir gyvenantis kartu su tėvais (išlaikomas asmuo), kuris – be perspektyvų įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje[16].

Iki 60 proc. jaunų bedarbių mano**,** kad labiausiai jų įsidarbinimui daro įtaką bendrojo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo neefektyvi sistema, kuri nėra orientuota į paklausias profesijas. Tyrimų metu išryškėjo šios problemos[17]:

- Pirminio ir tęstinio profesinio mokymosi prieinamumas.
- Profesinis informavimas, orientavimas bei konsultavimas.
- Nepakankama mokymosi motyvacija.
- Bendrojo išsilavinimo stoka.
- Profesinio pasirengimo ir darbo rinkos poreikių atitikimas.
- Darbo biržos finansuojamų mokymo programų poreikis.
- Asmens ir darbo rinkos poreikių suderinamumas, siunčiant į darbo rinkos profesinį mokymą.

Darbdavių apklausos rezultatai[18]:

- 40 proc. darbdavių jaunais žmonėmis pasitiki;
- 46 proc. darbdavių jaunais žmonėmis pasitiki vidutiniškai;
- 83 proc. darbdavių pasirenkant darbuotoją pirmenybė atiduodama turintiems praktinį patyrimą.

Gerinant profesinį parengimą, labai svarbu moksleiviams sudaryti sąlygas atlikti gamybinę praktiką darbo vietoje. Mokymo įstaigose turi būti numatytos lėšos gamybinės praktikos organizavimui ir paruošta tvarka, kuri užtikrintų tinkamas sąlygas praktikai atlikti.

Iki 75 proc. darbdavių prisidėtų sprendžiant jaunimo praktinio paruošimo problemą, jei jų dalyvavimas būtų skatinamas valstybės[19].

Šiandien jaunų žmonių pogrupius sudaro[20]:

- jaunimas, neturintis išsilavinimo arba turintis tik pradinį išsilavinimą be profesinio mokymo;
- jaunimas, turintis tik pagrindinį (9 ar 10 klasių) ir vidurinį išsilavinimą be profesinio parengimo;
- jaunimas, turintis pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą su profesiniu parengimu;
- jaunimas, turintis aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą.

Reikalinga valstybinė kompleksinė jaunimo įsidarbinimo sistema, kuri prasidėtų bendrojo lavinimo mokykloje ir tęstųsi per visą studijų laikotarpį, o užsibaigtų mokesčių lengvatomis darbdaviams, įdarbinantiems jaunus žmones.

Išvados

1. Darbuotojų paklausa darbo rinkoje ir švietimo sistemos pasiūla grįžtamo ryšio būdu veikia viena kitą, tačiau optimalių darbo rezultatų neturime.

2. Lietuvoje, vykstantys struktūriniai ekonomikos pokyčiai, sąlygoja darbo vietų ir atitinkamų kvalifikacijų darbuotojų poreikių pasikeitimus, tačiau neturime optimalių sprendimų.

3. Profesinio mokymo tobulinimas yra svarbus rezervas darbo pasiūlos ir paklausos struktūrų atitikimui gerinti, tačiau problema išlieka, o sprendimų nėra.

4. Tyrimų rezultatai parodė, kad tobulinant profesinį parengimą, ypatingas dėmesys turi būti sutelktas į jaunimo praktinį pasiruošimą ir profesinių įgūdžių tobulinimą, kuris šiandien mažai kam rūpi.

5. Siekiant suderinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą vietinėje darbo rinkoje, būtų tikslinga numatyti mokymo programų keitimo ir tobulinimo perspektyvas valstybės lygmeniu.

6. Kvalifikuota darbo jėga yra koncentruota išimtinai didmiesčiuose, o visoje šalies teritorijoje susidarė didelis darbo jėgos disbalansas kvalifikaciniu požiūriu, kurio vietos savivalda nepajėgi spręsti ir tam reikalinga ypatinga valstybės parama.

7. Teritorinėse darbo biržose užsiregistravęs jaunimas pagal išsilavinimą ir profesinį parengimą yra nevienlytė grupė, problemoms spręsti reikalinga valstybės aktyvi politika.

Literatūra

1. *Global Markets in Dynamic environments*./Delener N., Chao Ch. – New York, Lisbon/Leiria: GBATA, 2005.
2. *Evolution and Revolution in Glogal Knowledge Economy: Enhancing Innovation and Competitiveness Worldwide*. – Madrid: GBATA, 2008.
3. Indriūnas A. V., Makštutis A. *Viešosios vadybos strategija Lietuvoje*. [Penktoji konstitucija] Monografija. – Vilnius: UAB Firidas, 2008.
4. Lietuvos darbo biržos prie SADM statistiniai duomenys už 2006, 2007, 2008 metus.
5. Lessel W. Projektų valdymas. *Veiksmingas projektų planavimas ir sėkmingas jų įgyvendinimas.* – Vilmius: Alma littera, 2007.
6. Makštutis A. *Strateginis planavimas globalizacijos sąlygomis*. – Vilnius: LKA, 2006.
7. Makštutis A. *Visuotinės kokybės vadyba globalizacijos sąlygomis.* – Vilnius: LKA, 2005.
8. Makštutis A. *Veiklos vadyba: teorija ir praktika.* – Vilnius: LR ŠMM Leidybos centras, 1999.
9. *Management and Technology in the Global Economy: Nurturing Innovations and National Heritage*./Editors: L.Fuxman, N.Delener, H.Elihoglu, Ch.Wankel, I.Abel. – New York, Moscow: GBATA, 2006.
10. Statistikos departamento prie LRV statistiniai duomenys už 2006, 2007, 2008 metus.
11. Stoškus S., Beržinskienė D. *Vadyba*. – Kaunas: Technologija, 2005.

[15] Makštutis A. Visuotinės kokybės vadyba globalizacijos sąlygomis. – Vilnius: LKA, 2005. – p. 77-80.

[16] Statistikos departamento prie LRV statistiniai duomenys už 2006, 2007, 2008 metus.

[17] www.topcv.lt/lt/darbuotojai/darbo_pasiulymai?id=64665c8289&action=skview - 23k -

[18] www.delfi.lt/directory/10/198/index.php?order=clicks - 49k -

[19] www.delfi.lt/directory/10/198/index.php - 42k -

[20] Lietuvos darbo biržos prie SADM statistiniai duomenys už 2006, 2007, 2008 metus.

12. *Vadybos šiuolaikinės tendencijos*. Mokslo darbų rinkinys./Atsakingasis redaktorius ir sudarytojas A. Makštutis. – Vilnius: LKA, 2008.
13. Ulrich D., Brockbank W. *Personalo vadyba: vertės pasiūlymas*. – Vilnius: Veslo žinios, 2007.
14. Vijeikis J. *Įmonių valdymas*. – Vilnius: LKA, 2007.
15. www.delfi.lt/directory/10/198/index.php?order=clicks - 49k -
16. www.delfi.lt/directory/10/198/index.php - 42k -
17. www.topcv.lt/lt/darbuotojai/darbo_pasiulymai?id=64665c8289&action=skview - 23k -

THE PROBLEMS OF YOUTH INTEGRATION INTO LABOUR MARKETS AT LITHUANIA

Antanas Makštutis, Juozas Vijeikis

S u m m a r y

However, unemployment of the youth – perhaps the most urgent social problem – did not decrease during the recent years, but it increased alongside with the general level of unemployment in the Lithuania. On the basis of the complex research and research as a part of Lithuanian Labour Exchange project, the problems of youth integration into the labour market is analysed in the article. This research covered a sociological survey of the young people registered at the labour exchanges and expert survey of the employers. The goal of this research was to evaluate the situation of the youth on the labour market and develop the trends for increasing the employment of the youth. Thus, a typical young unemployed is a person of 21-24 (60 %) having a rather low education (50% of them did not have any vocational education), having no marketable profession, without constant income source, having no children and living together with parents and being dependant who unsuccessfully try to find his/her position on the labour market.

When analysing research data related to the primary and continuous studying of the young people, the following problems were observed in this article:

- availability of primary and continuous studying;
- vocational information, orientation and consultation;
- insufficient motivation for studying (training);
- lack of general education;
- correspondence of vocational education to the labour market needs;
- need for training programmes financed by the labour exchange;
- conciliation of personal and labour market needs when sending to undertake labour market vocational training.

Results from the survey of employers showed a rather high reliability on the youth as workers (40 % of employers stated that they relied on the youth, and 46 % expressed medium reliability). However, when choosing an employee, preference is given not to the young persons who start their working activity, but to those who already have practical experience (83% of employees are of that opinion). Therefore, when improving practical training, it is very important to create conditions for the students to have practical work at the enterprises (at working place).

When summarising the research data, one can assert that young people registered at the territorial labour exchanges do not form a united group according to general and vocational education. The following sub-groups can be distinguished:

- The youth having no education or having only elementary education without vocational education.
- The youth having only basic (9, 10 grades) or secondary education without vocational education.
- The youth having basic or secondary education with vocational education.
- The youth having higher or high (university) education.

Different sub-groups of young people have different possibilities to take part in the labour market; thus, different labour market policy measures should be applied regarding those subgroups.

A systematic solution of problems related to the youth unemployment is the key condition for success in improving formation of the youth labour potential. The research showed that unemployment in separate youth groups started to form earlier than the young person was registered at the labour exchange; and the instant social interventions do not solve the problems – they only mitigate them. A flexible complex system for preventing the youth unemployment is necessary that started at school of general education and ended in tax privileges for employers placing young people belonging to certain groups.