

2.3 uždavinys

1.1. Užimtumo rėmimo sistema yra fragmentiška ir neveiksminga

- 1.1.1. Nežinoma visa asmeninė situacija ir nedarbo priežastys asmenų, neregistruotų Užimtumo tarnyboje (toliau – UT) - nepanaudojamas šios informacijos potencialas
- 1.1.2. Neišplėtotas kompleksinių paslaugų teikimas, neefektyvi skirtingų pagalbą teikiančių ar organizuojančių valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų ir organizacijų komunikacija
- 1.1.3. Teikiant darbo rinkos paslaugas, neužtikrinamas taiklus ADRP priemonių taikymas bei dalyvių motyvacija dirbti/mokyti
- 1.1.4. ADRP priemonės taikomos neatsižvelgiant į individualias asmens nedarbo priežastis
- 1.1.5. Finansavimo trūkumas ir finansavimo būdas

- 1.1.5.1. ADRP priemonėmis pasinaudoja mažiau nei 10 proc. bedarbių, nors ADRP priemonių poreikis - 32 proc.
- 1.1.5.2. Faktinė įdarbinimo subsidijuojant taikymo trukmė yra dvigubai trumpesnė nei teisės aktuose nustatyta maksimali trukmė
- 1.1.5.3. Dėl nelankstaus ES lėšomis finansuojamų priemonių įgyvendinimo, UT registruoti darbo ieškantys asmenys ilgai laukia dalyvavimo ADRP priemonėse

1.2. 32 proc. skirtingų socialinių grupių asmenų, registruotų UT, įsidarbintų tik taikant suderintas kompleksines paslaugas ir ADRP priemones

1.2.1. Ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą riboja

- 1.2.1.1. Artimųjų slauga, nepilnamečių vaikų priežiūra
- 1.2.1.2. Žema kvalifikacija ar jos neturėjimas
- 1.2.1.3. Motyvacijos stoka
- 1.2.1.4. Susisiekimo sunkumai
- 1.2.1.5. Sveikatos problemos
- 1.2.1.6. Socialinių įgūdžių stoka
- 1.2.1.7. Žalingi įpročiai ir priklausomybės

1.2.2. Asmenų su negalia įsidarbinimą riboja

- 1.2.2.1. Negalios sukelti apribojimai ir sveikatos sutrikimai
- 1.2.2.2. Neigiamas visuomenės ir darbdavių požiūris
- 1.2.2.3. Neįgytas tinkamas išsilavinimas, žema kvalifikacija ir jos neturėjimas
- 1.2.2.4. ribotas susisiekimas ir infrastruktūros nepritaikymas
- 1.2.2.5. Nepritaikytos darbo vietos
- 1.2.2.6. Baimė netekti išmokų

1.2.3. Vyresnių asmenų įsidarbinimą riboja

- 1.2.3.1. Diskriminacija dėl amžiaus integruojantis/išsilaikant darbo rinkoje
- 1.2.3.2. Pokyčių baimė, nenoras mokytis, keisti darbą, motyvacijos stoka
- 1.2.3.3. Žema kvalifikacija ar jos neturėjimas
- 1.2.3.4. Turimo išsilavinimo neatitiktis darbo rinkai

1.2.4. Jaunimo iki 29 m. įsidarbinimą riboja

- 1.2.4.1. Ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos
- 1.2.4.2. Žema kvalifikacija ar jos neturėjimas, turimo išsilavinimo neatitiktis darbo rinkai
- 1.2.4.3. Sklandaus perėjimo iš mokyklos ar studijų į darbo rinką stoka
- 1.2.4.4. Kompleksinės socialinės problemos
- 1.2.4.5. Motyvacijos ir socialinių įgūdžių stoka
- 1.2.4.6. Darbo patirties stoka

1.2.5.1. Profesinio patikrinimo, pagal tarptautinius lygius, nepilnam...

1

Nepaisant darbo ieškančių asmenų užimtumui remti teikiamų paslaugų ir taikomų priemonių, 26 proc. registruotų bedarbių (72 tūkst.) sudarė ilgalaikiai bedarbiai, iš kurių 6,2 proc., 4,5 tūkst. nėra dirbę, 27,4 proc., 19,8 tūkst. - yra nedirbę ilgiau nei 2 m.

1.3. Beveik kas trečias UT registruotas asmuo yra nekvalifikuotas, apie penktadalis Lietuvos dirbančiųjų dirba žemesnės kvalifikacijos darbą nei įgyta kvalifikacija, trečdalis dirbančiųjų dirba su savo studijų sritimi nesusijusį darbą, darbdaviams trūksta reikiamos kvalifikacijos darbuotojų, tai parodo Lietuvoje esant struktūrinį nedarbą

1.4. Norintiems pradėti savo verslą neprieinamos finansų įstaigų (veikiančių rinkos sąlygomis) verslo kreditavimo galimybės, trūksta pradinio kapitalo, neretai – žinių, taip pat metodinės-konsultacinės pagalbos bei kitos paramos pradiniam savo verslo kūrimo etape

1.5. Asmenys, galintys įsitraukti į darbo rinką, atskiruose regionuose susiduria su kliūtimis

1.6. Užimtumo tarnybos teikiamų paslaugų kokybė ir įvairovė neatliepia darbo ieškančių

1.2.5. Moterų ir vyrų segregacija švietime ir darbo rinkoje

1.2.5.1. Profesijos pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis  
1.2.5.2. Studijų srities bei krypties pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis  
1.2.5.3. Nepakankamas procentas moterų, užimančių aukščiausias pareigas  
1.2.5.4. Darbo užmokesčio atotrūkis tarp moterų ir vyrų

1.3.1. Kvalifikacijos trūkumas riboja visų socialinių grupių įsidarbinimo ir išlaikymo darbo rinkoje galimybes

1.3.2. Europos žaliasis kursas, skaitmenizacija, automatizacija, robotizacija ir globalizacija lemia atitinkamos kvalifikacijos darbuotojų poreikį, tačiau tam trūksta kompleksinio darbo rinkos vertinimo, žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir prognozavimo

1.3.3. Neįdiegta nacionalinė visus asmens amžiaus tarpsnius apimanti profesinio orientavimo sistema, trūksta informacijos apie darbo pasiūlos ir paklausos

1.3.4. Švietimo ir mokymo problemos, turinčios įtakos struktūriniam nedarbui

1.3.4.1. Profesinio mokymo metu įgyta kvalifikacija, kompetencijos ir įgūdžiai  
1.3.4.2. Aukštojo mokslo suteikiamos kvalifikacijos netenkina tiek darbdavių, tiek studijuojančių poreikių  
1.3.4.3. Norintiems mokytis Lietuvos aukštosiose mokyklose nepakankamai išplėtotos formaliu ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo galimybės bei profesinių kvalifikacijų pripažinimo sistema

1.3.5. Darbdaviai nesudaro galimybių darbuotojams mokytis darbo vietoje

1.3.6. Trūksta informacijos apie suaugusiųjų mokymosi naudą ir galimybes

1.4.1. Lietuvoje tik kas dešimtas užimtas šalies

1.4.1.1. gyventojai, ypač susiduriantys su sunkumais darbo rinkoje ir socialiai pažeidžiami, dažnai nepasitiki savo jėgomis, neturi patirties, reikiamų verslumo įgūdžių bei gebėjimų, stokoja verslo idėjų  
1.4.1.2. galimybės norintiems pradėti savo verslą gauti paskolą rinkos sąlygomis yra ribotos dėl lėšų ar turto, reikalingų užstatui, stokos, verslo patirties trūkumo ir finansų įstaigoms nepriimtinos rizikos

1.4.2. Išlieka didelis ne tik verslo (ypač

1.5.1. 14,7 proc., 10,6 tūkst. neturi galimybės nuvykti į darbo vietą, kadangi regionuose neišvystytas visuomeninis susisiekimas, neturi asmeninio transporto, darbdaviai neorganizuoja atvežimo į darbo vietą

1.5.2. Finansinių paskatų į darbą važinėjantiems asmenims trūkumas

1.5.3. Dalis darbdavių nėra pasirengę taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, įskaitant nuotolinį darbą, o ne visi darbuotojai – dirbti lanksčiai, įskaitant rinktis nuotolinį darbą *(patalpinama aptariant 2.8 uždavinio 5 problemą)*

1.5.4. Darbdavių siūlomas darbo užmokestis neskatina dirbti

1.6.1. UT paslaugomis naudojasi mažiau nei 20 proc. darbdavių, o UT informacinėje sistemoje yra skelbiama tik 40 proc. laisvų darbo vietų

1.6.2. Nepatraukiami kokybiškas darbo vietas kuriantys darbdaviai ir aukštos kvalifikacijos darbo ieškantys asmenys dėl neigiamo visuomenės požiūrio į UT teikiamas paslaugas

1.6.3. Nepakankamas UT teikiamos informacijos aiškumas ir prieinamumas klientams

1.6.4. Žemas paslaugų skaitmenizavimo ir automatizavimo lygis

