

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

Gina SERECKIENĖ

**DARBO BIRŽOS TEIKIAMŲ PASLAUGŲ VEIKSMINGUMAS,
MAŽINANT JAUNIMO NEDARBA: AKMENĖS RAJONO ATVEJIS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2010

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA**

Gina SERECKIENĖ

**DARBO BIRŽOS TEIKIAMŲ PASLAUGŲ VEIKSMINGUMAS,
MAŽINANT JAUNIMO NEDARBA: AKMENĖS RAJONO ATVEJIS**

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

Magistro darbo autorius Gina Sereckienė
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas doc.dr. Irina Žalienė
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Gina Sereckienė

DARBO BIRŽOS TEIKIAMŲ PASLAUGŲ VEIKSMINGUMAS, MAŽINANT JAUNIMO NEDARBA :AKMENĖS RAJONO ATVEJIS

Šalies visuomenę vis labiau jaudina jaunosios kartos socialinės problemos, kurių sprendimas šiandienos sunkmečio sąlygomis ypatingai ribotas ir sudėtingas. Viena opiausių socialinių problemų, jaunimo nedarbas, paskutiniu metu ne tik nemažėja, bet kaip ir bendras nedarbo lygis-ženkliai išaugo. Jei 2006 m. jaunimo nedarbo lygis siekė 9,8 proc. tai 2009 m. šis rodiklis pakilo 19,5 procentinių punktų. Tyrimo metu siekta išspręsti probleminį klausimą- ar jaunimo nedarbas didėja todėl, kad darbo biržos teikiamos paslaugos yra nepakankamos, nesuteikia galimybės įgyti darbinę patirtį, kuri yra vienas svarbiausių svertų jaunimo integracijoje į darbo rinką? Tyrimo objektu buvo pasirinktas Akmenės darbo biržos teikiamos paslaugos jaunimui. Išanalizavus mokslinę literatūrą, paaiškėjo, kad teikiamos paslaugos jaunimo nedarbui mažinti yra aktuali mokslinė problema. Mokslinių tyrimų, paaiškinančių kaip užtikrinti sėkmingą darbo biržos teikiamų paslaugų vykdymą jaunimo integracijoje į darbo rinką, nėra. Tai paskatino atidžiau pažvelgti į šį objektą ir atlikti empirinį tyrimą. Tyrimo tikslas – ištirti ir pagrįsti Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimo integracijai į darbo rinką veiksmingumą ir veiksmų krypties teisingumą.

Iškeltam tikslui pasiekti sprendžiami tokie uždaviniai:

1. Remiantis šalies ir užsienio autorių moksline literatūra išanalizuoti darbo rinkos, nedarbo ir užimtumo esmę, socialinių paslaugų teorinius aspektus;
2. Pateikti dokumentų, reglamentuojančių darbo biržos teikiamas paslaugas, analizę;
3. Pateikti jaunimo nedarbo kitimo dinamikos statistinę analizę;
4. Anketinės bedarbių ir darbdavių apklausos būdu, ištirti jaunų asmenų, įsiregistravusių darbo biržoje, motyvaciją bei įvertinti jų įsidarbinimo galimybes, bei nustatyti darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimo integracijoje į darbo rinką veiksmingumą;
5. Ištirti ekspertų nuomonę dėl Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų ir jų tobulinimo galimybių.

Tyrimo rezultatai gana reprezentatyvūs, atspindintys nedirbančio jaunimo padėtį darbo rinkoje ir jų motyvacinės nuostatas. Dėl eilės tyrimo metu nustatytų priežasčių (nepakankamos įstatyminės bazės, nepakankamo finansavimo, darbdavių negatyvaus požiūrio, informatyvumo stokos)jauniems žmonėms nėra sudarytos sąlygos įgyti darbinę patirtį ir įsitvirtinti darbo rinkoje. Remiantis tyrimo išvadomis, pateiktos rekomendacijos, galinčios pagerinti darbo biržos teikiamas paslaugas ir tuo pačiu kiek įmanoma maksimaliai išspręsti jaunimo integracijos į darbo rinką problemas.

SUMMARY

Gina Sereckienė

LABOUR EXCHANGE EFFECTIVE SERVICES AIMED AT REDUCING UNEMPLOYMENT RATE AMONG YOUNG PEOPLE(BASED ON THE EXPERIENCE OF AKMENE REGION)

The society of our country is getting more and more worried about the social problems of the youth especially because of the complicated and restricted solution ways of the problems due to the present hard times situation in the country. One of the most acute problems is the unemployment rate among young people which has been increasing recently alongside with the general rate of unemployment. In 2006 the rate of youth unemployment was 9,8 percentage while by the year of 2009 it had increased by 19,5 percentage points. This research is focused on analyzing and finding the answer to the question if the youth unemployment keeps increasing because of the insufficient services of the labour exchange office and its unsatisfactory functioning while providing young people with an opportunity to acquire working experience which is considered to be one of the most significant criteria for intergration into the labour market. The subject of the research was the youth service performed by the Labour Exchange office of Akmene region. After having performed the analysis of scientific literature it appeared that the service aimed at reducing unemployment rate among the young people is a topical scientific problem. There has been no scientific research explaining how to ensure successful performance of the labour exchange youth service in order to improve young people's intergration into labour market. This encouraged to have a closer look at this topic and perform an empirical study. The aim of this study is to analyse and motivate the effectiveness of the youth service provided by the Labour Exchange Office of Akmene region as well as the rightness of its approach solving the problems.

To achieve the aim such tasks are being dealt with:

1. In accordance with the national and foreign authors of scientific literature to analyse labour market, the essence of unemployment as well as structure and sources of employment, theoretical aspects of social services.
2. To provide the analysis of the documents, regulating the services of labour exchange.
3. To provide the statistic analysis of the dynamics of the youth life situation changes.
4. To explore the motivation of young people registered with the employment exchange office and assess their employability using the data based on the survey of the unemployed people and employers, as well as estimate the efficiency of the labour exchange service while intergrating young people into the efficiency of the labour market.
5. To analyse the expert opinion on the opportunities of the service provided by the Labour Exchange Office of Akmene region and its improvement tendencies.

The study results are quite representative, reflecting the unemployed youth in the labour market and their motivation provisions. The study has revealed a number of causes such as lack of legislative framework, lack of funding, negative attitude of employers, lack of information about the procedure and other points because of which young people are not able to acquire work experience and establish themselves in the labour market. According to the conclusions of the research, the thesis provides recommendations which could help to improve labour exchange services and encourage the process of youth intergration into labour market.

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS	7
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	8
PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ	9
ĮVADAS	11
1. JAUNIMO NEDARBO IR UŽIMTUMO TEORINIAI ASPEKTAI	16
1.1.Nedarbo ir užimtumo esmė.....	16
1.2.Darbo rinkos samprata ir funkcionavimo ypatumai.....	22
1.3 Jaunimo integraciją į darbo rinką įtakojantis veiksniai.....	25
1.4 Paslaugos sąvokos samprata ir esmė.....	29
2.DARBO BIRŽOS TEIKIAMOS PASLAUGOS JAUNIMO NEDARBO MAŽINIME	34
2.1. Dokumentų, reglamentuojančių darbo biržos atliekamas funkcijas, analizė.....	34
2.2. Sisteminis darbo rinkos instrumentų taikymas jaunimo užimtumui didinti	36
3.TYRIMO ORGANIZAVIMAS IR METODIKA	43
3.1 Tyrimo objekto operacionalizacija	43
3.2 Tyrimo dizainas	44
4. JAUNIMO NEDARBO SITUACIJA	49
4.1.Akmenės rajono jaunimo nedarbo kitimo dinamika ir dalyvavimas užimtumo rėmimo priemonėse	49
4.2.Kiekybinio bedarbių ir darbdavių tyrimo duomenų analizė	51
4.2.1. Socialinis demografinis jaunų bedarbių portretas Akmenės rajone.....	51
4.2.2.Darbo netekimo ir neįsidarbinimo priežastys	53
4.2.3 Darbdavių požiūris į jaunimo užimtumą.....	60
4.2.4.Darbo biržos teikiamų paslaugų veiksmingumo vertinimas.....	64
4.3 Ekspertų tyrimo duomenų analizė	68
IŠVADOS	75
REKOMENDACIJOS	77
LITERATŪRA	78
PRIEDAI	87

LENTELIŲ SĄRAŠAS

- 1 lentelė.** Darbo kategorija ir jos apibrėžimai.
- 2 lentelė.** Paslaugos sąvokos samprata.
- 3 lentelė.** Socialinės paslaugos sąvokos samprata.
- 4 lentelė.** Veiksmai absolventų ir abiturientų grupių užimtumui didinti.
- 5 lentelė.** Interviu tyriminiai blokai ir klausimai.
- 6 lentelė.** Atvejo tyrimo veiklos.
- 7 lentelė.** Jaunimo užimtumo kaita 2006-2009 m.
- 8 lentelė.** Įregistruotų per metus jaunų bedarbių skaičius Akmenės rajone
- 9 lentelė.** Ilgalaikių jaunų bedarbių skaičius Akmenės rajone
- 10 lentelė.** Bedarbių dalyvavimas darbo rinkos politikos priemonėse.
- 11 lentelė.** Informantai, užimantys vadovaujančias pareigas Akmenės darbo biržoje.
- 12 lentelė.** Praktinio tyrimo pranašumai ir galimos problemos.
- 13 lentelė.** Priežastys ir savybės, įtakojančios jaunimo integraciją į darbo rinką.
- 14 lentelė.** Informantų požiūris į Lietuvos darbo biržos vykdomos politikos veiksmingumą jaunimo integracijos į darbo rinką srityje.
- 15 lentelė.** Informantų požiūris į Akmenės darbo biržos vykdomos politikos veiksmingumą jaunimo integracijos į darbo rinką srityje.

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

- 1 paveikslas. Skirtingų mokslininkų požiūriai į socialinę atskirtį.
- 2 paveikslas. Darbo rinkos teorijos sąsajos su kitomis teorijomis.
- 3 paveikslas. Socializacijos mechanizmai ir veiksniai, sąlygojantys socializacijos procesą.
- 4 paveikslas. Paslaugos savybės.
- 5 paveikslas. Viešajame sektoriuje teikiamų paslaugų savybės.
- 6 paveikslas. Veiksniai, lemiantys vartotojo paslaugos lūkesčius.
- 7 paveikslas. Konsultavimo paslaugos, teikiamos bedarbiui.
- 8 paveikslas. Darbo rinkos politikos priemonės jaunimui.
- 9 paveikslas. Anketinės apklausos schema.
- 10 paveikslas. Nedarbo lygio kitimo dinamika 2006 -2009 m. Lietuvoje.
- 11 paveikslas. Nedarbo lygio kitimo dinamika 2006-2009 m. Akmenės rajone
- 12 paveikslas. Pagrindinės jaunų bedarbių socialinės demografinės charakteristikos.
- 13 paveikslas. Jaunų bedarbių pasiskirstymas pagal turimą darbo stažą.
- 14 paveikslas. Darbo netekimo priežasčių vertinimas.
- 15 paveikslas. Laisvų darbo vietų kitimo dinamika Akmenės darbo biržoje.
- 16 paveikslas. Neįsidarbinimo priežasčių vertinimas.
- 17 paveikslas. Darbdavių pasirinkimo vertinimas.
- 18 paveikslas. Respondentų nurodytos darbdavių nuomonės dėl jaunimo įdarbinimo.
- 19 paveikslas. Priežastys, dėl kurių jauni bedarbiai užsiregistravo darbo biržoje.
- 20 paveikslas. Svarbiausi darbo pasirinkimo motyvai.
- 21 paveikslas. Įmonių nuosavybės formos ir veiklos rūšių pasiskirstymas.
- 22 paveikslas. Darbdavių nuomonių pasiskirstymas dėl jaunimo pasirengimo darbo rinkai.
- 23 paveikslas. Svarbiausios darbuotojų savybės.
- 24 paveikslas. Darbdavių siūlymai remiamų darbų panaudojimo galimybėms išplėsti.
- 25 paveikslas. Atsakomybė už jaunimo įdarbinimą.
- 26 paveikslas. Akmenės darbo biržos teikiamos informacijos vertinimas.
- 27 paveikslas. Darbo biržos siūlomų elektroninių paslaugų vertinimas.
- 28 paveikslas. Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimas.
- 29 paveikslas. Ekspertų ir darbdavių nuomonių palyginimas.
- 30 paveikslas. Nuomonių apie atsakomybę už integraciją į darbo rinką palyginimas.
- 31 paveikslas. Darbo rinkos politikos trūkumų vertinimas.
- 32 paveikslas. Akmenės DB teikiamos informacijos vertinimas ekspertų ir bedarbių požiūriu.

PAGRINDINIŲ SAŲVOKŲ ANALIZĖ

A

Agreguota paklausa- individualių paklausų visuma, visuminės numatomos išlaidos šalies ūkyje per tam tikrą laikotarpį (Prieiga per internetą: <http://www.pajamos.lt/zodynas/p.html?page=2>)

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės- užimtumo rėmimo įstatymu nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009).

B

Bedarbiai- nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, įstatymų numatyta tvarka įsiregistravo teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir yra pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009).

D

Darbo jėga – fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kuriuos galima panaudoti ekonominėje ir kitoje visuomeniškai naudingoje veikloje. (Damidavičius, 1998) .

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

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

Darbo rotacija- laikinas darbuotojų pakeitimas darbo ieškančiais asmenimis. (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009).

Delinkventinis elgesys - tai smulkūs nusižengimai, moralinių elgesio normų pažeidimai, kurie nesukelia didelio pavojaus ir nepadaro didelės žalos (pvz., epizodiškas alkoholio, narkotikų vartojimas, bėgimas iš pamokų, latėnis nelankomumas, nedrausmingumas ir kt.) (Kvietkienė, G. 2000).

I

Įdarbinimas subsidijuojant- teritorinės darbo biržos siūsto asmens įdarbinimas, negražintinai kompensuojant darbdaviui dalį šio asmens darbo užmokesčio išlaidų. (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009).

J

Jaunimas-Lietuvoje darbo rinkos politikos požiūriu jaunimui priskiriami 16-24 metų amžiaus asmenys (Gruževskis, 2003)

L

Laisva darbo vieta-darbo vieta(pareigos), į kurią įdarbinti(eiti pareigas)darbdavys ieško tinkamo darbuotojo. (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009)

M

Merkantilizmas-svarbiausia XVI-XVII a. ekonominės politikos ir ekonominės minties kryptis.(Laumenskaitė, 1999)

P

Profesinis informavimas-tai pagalba asmeniui, siekiant racionalaus profesijos pasirinkimo per žinių apie profesijų turinį, ypatumus ir reikalavimus, profesijos įgijimo, kvalifikacijos kėlimo ir įsidarbinimo galimybes suteikimą.(Pukelis, 2003)

Popramoninė visuomenė (postindustrinė visuomenė)- toks socialinis junginys, kai daugiau nei 50 proc. pajamų yra gaunama iš paslaugų sektoriaus.(Vikipedija, Prieiga per internetą:
http://lt.wikipedia.org/wiki/Popramonin%C4%97_visuomen%C4%97)

U

Užimtumas-tai teisėta darbingo amžiaus asmenų darbinė veikla, paremta ekonominiais ir teisiniais žmonių, dalyvaujančių vertės kūrimo procese, santykiais, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, bei suteikianti pajamas, o kartu atspindinti bendrą šalies ekonominę būklę. (Martinkus, Beržinskienė, 2005)

Užimtumo rėmimo politika-užimtumo rėmimo priemonių, darbo rinkos paslaugų, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas, siekiant didinti darbo ieškančių asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamas jo pasekmes. (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2009)

ĮVADAS

Plėtojantis globalizacijos procesams, vis aiškiau suvokiama, kad svarbiausias visuomenės ekonominės pažangos variklis šiais laikais yra nebe tiek gamtos ir finansų išteklių, kiek „žmogiškasis“ kapitalas, t.y. darbo jėga, kuri šiandien sensta, todėl atsiranda labai svarbus momentas, kaip integruoti jaunimą į darbo rinką bei apskritai skatinti jo, kaip darbo rinkos dalyvio aktyvumą. Nykstant politinėms ir ekonominėms valstybių sienoms, Baltijos šalys, o tame tarpe ir Lietuva, vis labiau atsiveria pasauliui, ir apsisprendimas integruotis į ekonomines bei politines Europos struktūras kelia neišvengiamą poreikį šiuo metu peržvelgti šalies darbo išteklius, jų kokybinius ir kiekybinius pokyčių aspektus jaunimo darbo rinkos integracijos kontekste.

Krizė daro poveikį visiems ekonomikos sektoriams: namų ūkiams, įmonėms, darbo vietoms ir žinoma nuo to stipriausiai nukenčia silpniau išvystyti regionai. Paskutiniai duomenys rodo, kad padėtis ES darbo rinkoje dėl ekonomikos krizės toliau blogėja. Nedarbas didėja, laisvų darbo vietų skaičius tebemažėja, o kai kuriuose sektoriuose įmonės tebeskelbia apie mažinamas darbo vietas. Labiausiai nukentėjo pažeidžiamiausia darbo jėgos dalis.¹

Anot Bagdžiūnienės, Okunevičiūtės-Neveauskienės (2001), jaunimo socialinės problemos, kurių sprendimas ekonomikos nuosmukio sąlygomis yra sudėtingas, vis labiau jaudina ne tik specialistus, bet ir visą šalies visuomenę. Jaunimo nedarbas-bene aktualiausia jaunimo socialinė problema-kasmet vis auga. Jei 2007 m. jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje siekė 9,9 %, tai 2009 m. šis rodiklis pakilo 3 procentiniais punktais.

Sudėtingoje nūdienos situacijoje Lietuvos darbo birža savo veikloje ypač didelį dėmesį skiria jaunimo integravimui į darbo rinką.

Tyrimo aktualumas. Martinkus, Beržinskienė(2005) teigia, kad šalies gyventojų užimtumas, jų nedarbas-viena opiausių šiandienos ekonominių ir socialinių problemų. Nuo jų išsprendimo priklauso ekonominis krašto potencialas, vyriausybės veiklos įgyvendinimo rezultatas. Ypač tai tapo aktualu. Lietuvai įstojus į Europos sąjungą. Užimtumo problema yra sudėtinga, kasdieną iškyla naujų uždavinių, kurių pagrindinis yra sukurti ekonominę ir socialinę aplinką, palankią optimaliam žmogiškųjų išteklių panaudojimui. Šiuo metu Lietuvoje gyvena per 700 tūkstančių jaunų -16-25 metų amžiaus žmonių. Tai didžiulis potencialas, kurį valstybė gali ir turi panaudoti. Todėl dar prieš integraciją į Europos sąjungą, dėmesys jauno žmogaus vietai darbo rinkoje išaugo ypatingai. Buvo skiriami milijonai eurų, kuriamos naujos ir tobulinamos jau esamos integravimo į darbo rinką, nedarbo mažinimo programos, tobulinamos konsultavimo ir informavimo paslaugos, sukurti specializuoti Darbo, Profesinio informavimo ir Jaunimo darbo, savarankiškos informacijos paieškos centrai, reformuojama švietimo sistema, - visa tai tam, kad jaunas žmogus galėtų rasti savo vietą

¹ *Trakų rajono subalansuotos plėtros strategija* [žiūrėta 2009-11-18]. Prieiga per internetą: http://www.trakai.lt/index.php?-1342885827#_Toc36023847

darbo rinkoje. O ar jos buvo veiksmingos, pamatysime darbo eigoje. Jaunimo integravimas į darbo rinką, sisteminis šios gyventojų grupės užimtumo didinimo kryptių bei priemonių pagrindimas-šio darbo tyrimo **aktualumas** ir esmė.

Magistro darbo **reikšmingumą** sudaro tai, kad atlikto tyrimo pagalba (konkrečiais tyrimo duomenimis ir rezultatais) bus bandoma išsiaiškinti esamą padėtį: jaunimo integracijos į darbo rinką problemas, trukdančias pasiekti optimalaus jaunų žmonių potencialo panaudojimo darbo rinkoje, parengtos rekomendacijos bei pasiūlymai šiai veiklos sričiai tobulinti.

Lietuvoje jaunimo integracijos į darbo rinką problemai skiriama nepakankamai dėmesio, nepaisant to, kad ši problema pastaruoju metu mūsų šalyje ypač aktuali- realūs jaunimo nedarbo mastai ne tik nemažėja, bet kasmet vis sparčiau auga ir viršija bendro nedarbo mastą. . Jei per 2006 m. į Akmenės darbo biržą kreipėsi 15,9 proc. jaunų žmonių, tai 2009 m. šis skaičius išaugo iki 20,6 proc. Taip pat problemą aštrina mažėjantis laisvų darbo vietų skaičius ir galimybės įdarbinti į jas jaunos, neturinčius darbo patirties darbo rinkos dalyvius. 2006 m. užregistruota 1235 laisvos darbo vietos Akmenės rajone, o 2009 m.- tik 837. Visa tai suponuoja **tyrimo problemą**, kurią galima išreikšti probleminiais klausimais:

1. ar jaunimo nedarbas didėja todėl, kad darbo biržos teikiamos paslaugos yra nepakankamos, neveiksmingos ir nesuteikia galimybės įgyti darbinę patirtį, kuri yra vienas svarbiausių svertų jaunimo integracijoje į darbo rinką?
2. su kokiomis problemomis susiduriama, integruojant Akmenės darbo biržos jaunimą į darbo rinką?
3. kokią įtaką efektyviam ir kryptingam darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimo integracijos į darbo rinką užtikrinimui turi profesinis jaunimo pasirengimas darbo rinkai, informacijos apie darbo biržos teikiamas paslaugas prieinamumas, potencialių darbdavių požiūris į būsimą jauną darbuotoją ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas?

Darbo originalumas: gauti tyrimo duomenys leidžia identifikuoti teikiamų paslaugų jaunimo nedarbui mažinti trūkumus, numatyti veiklos gerinimo perspektyvas, siekiant visiško jaunų žmonių užimtumo darbo rinkoje.

Tyrimo objektas-Akmenės darbo biržos teikiamos paslaugos, orientuotos į jaunimo nedarbo mažinimą.

Tyrimo tikslas – ištirti ir pagrįsti Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimo integracijai į darbo rinką veiksmingumą ir veiksmų krypties teisingumą.

Iškeltam tikslui pasiekti sprendžiami tokie **uždaviniai**:

1. Remiantis šalies ir užsienio autorių moksline literatūra išanalizuoti darbo rinkos, nedarbo ir užimtumo esmę, socialinių paslaugų teorinius aspektus;
2. Pateikti dokumentų, reglamentuojančių darbo biržos teikiamas paslaugas, analizę;

3. Pateikti jaunimo nedarbo kitimo statistinę analizę;
4. Anketinės bedarbių ir darbdavių apklausos būdu, ištirti jaunų asmenų, įsiregistravusių darbo biržoje, motyvaciją bei įvertinti jų įsidarbinimo galimybes, bei nustatyti darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimo integracijoje į darbo rinką veiksmingumą;
5. Ištirti ekspertų nuomonę dėl Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų ir jų tobulinimo galimybių.

Hipotezė:

- Jaunimo nedarbas didėja dėl profesinio pasirengimo stokos, nepakankamos informacijos ir jaunų bedarbių nepakankamo įtraukimo į darbo biržos organizuojamas aktyvias darbo rinkos politikos priemones, bei negatyvaus darbdavių požiūrio į neturintį darbinės patirties jauną asmenį.
- Potencialiems darbdaviams labai svarbūs materialiniai skatinimo aspektai, mokestinės lengvatos, parama, kuriant naujas darbo vietas- atitinkamai paskatinus darbdavius, galima būtų pasiekti teigiamų poslinkių, įdarbinant jaunimą.
- Kryptingas ir nuoseklus aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir veiksmų pasirinkimas užtikrintų veiksmingą jaunimo integraciją į darbo rinką ir visišką šios grupės žmonių užimtumą.

Tyrimui naudoti **metodai:**

1. *Teoriniai:* mokslinės literatūros ir periodinių leidinių studijavimas, analizė, lyginimas bei apibendrinimas.
2. *Statistiniai:* statistinių tyrimo duomenų kiekybinė aprašomoji analizė atlikta MS Excel programa. Sudarant paveikslus ir lenteles naudota MS Excel programa.
3. *Empiriniai:* atlikus mokslinės literatūros sisteminę ir lyginamąją analizę, empiriniam tyrimui pasirinktas:
 - bedarbių ir darbdavių anketinės apklausos kiekybinis metodas;
 - ekspertų apklausos (pusiau struktūrizuoto nuomonių, požiūrių vertinimo interviu kokybinis metodas)

Anketinėje apklausoje dalyvavo 215 jaunų, nuo 16 iki 25 m., Akmenės darbo biržoje registruotų bedarbių ir 112 rajono darbdavių. Apklausa atlikta 2010 m. sausio-vasario mėnesiais. Pasiruošimo apklausai metu, buvo parengta 34 klausimų anketa bedarbiams ir 14 klausimų anketa darbdaviams. Sudarant anketas, buvo laikomasi bendrųjų Tidikio (2003), Kardelio (2007), Valackienės, Mikėnės (2009) rekomenduojamų anketos sudarymo reikalavimų ir klausimų paruošimo rekomendacijų. Gauti rezultatai apibendrinti SPSS programinio paketo bei Microsoft Office Excel elektroninės skaičiuoklės pagalba.

Ekspertų apklausoje dalyvavo 5 Akmenės darbo biržos vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai (toliau jie tekste vadinami ekspertais). Apklausa atlikta 2010 m. vasario- kovo mėnesiais. Pasiruošimo apklausai metu buvo parengtas klausimų gidas -interview protokolas(15 klausimų), numatyta kaip bus fiksuojami atsakymai, iš anksto sutarta dėl apklausos laiko ir vietos. Ypač didelis dėmesys skirtas ekspertams pateikiamų klausimų konkretumui, logiškumui aiškumui. Visi pusiau struktūrizuotos apklausos klausimai yra atviri, t.y. galimos atsakymų kategorijos iš anksto nėra numatytos. Siekiant užtikrinti, kad apklausa vyktų sklandžiai, su klausimais ekspertams buvo leista susipažinti iš anksto. Vadovaujantis klausimų gidu, buvo siekiama atskleisti ekspertų nuomonę apie Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimui veiksmingumą ir jų tobulinimo galimybes. Duomenims apdoroti buvo atlikta turinio (ang. content) analizė.

Mokslinio darbo teorinis ir praktinis reikšmingumas.

Mokslinio darbo teorinį reikšmingumą rodo tai, kad išanalizavus mokslinę literatūrą, paaiškėjo, kad teikiamos paslaugos jaunimo nedarbui mažinti yra aktuali mokslinė problema. Mokslinių tyrimų, paaiškinančių kaip užtikrinti sėkmingą ir veiksmingą darbo biržos teikiamų paslaugų vykdymą jaunimo integracijoje į darbo rinką, nėra. Tai paskatino atidžiau pažvelgti į šį objektą ir atlikti empirinį tyrimą.

Praktinis darbo reikšmingumas Atlikta statistinių tyrimo duomenų kiekybinė aprašomoji analizė, kiekybinio tyrimo metodas ir ekspertų metodas įgalino įvertinti esamą teikiamų paslaugų jaunimo nedarbui mažinti situaciją, numatyti tolimesnes prioritетines veiklos kryptis. Gauti tyrimų rezultatai įgalino rekomenduoti veiklos naujoves teikiamų paslaugų sferoje, leidžiančias pasiekti maksimalių rezultatų jaunimo užimtumo srityje.

Mokslinio darbo aprobacija. Kai kurie mokslinio tyrimo rezultatai išdėstyti mokslinėje konferencijoje „Ekonomikos ir vadybos aktualijos“, 2010 m. balandžio 22 d., Šiaulių Universiteto Socialinių mokslų fakultete. Viešojo sektoriaus veiklos modernizavimo sekcijoje laimėta II-oji prizinė vieta (žr. 5-7 priedus).

Tyrimo strategija. Tyrimo eigos planas buvo suskirstytas į tokius tyrimo etapus:

- *pirmasis etapas*-2008 m. spalio mėn.-2009m. sausio mėn.-magistro darbo temos pasirinkimas, įvado rašymas, teorinių šaltinių paieška ir apžvalga, tyrimo metodologinių pagrindų formulavimas;
- *antrasis etapas*-2009 m. vasario mėn.-2009 m. rugsėjo mėn.-tyrimo instrumento parengimas, teorinės dalies apibendrinimas;
- *trečiasis etapas*-2009 m. rugsėjo mėn.-2010 m. sausio mėn.-pasiruošimas duomenų rinkimui, apklausos vykdymui, duomenų analizė ir interpretavimas, teorinės ir tiriamosios dalies sąsajų analizė bei pagrindimas;

- *ketvirtasis etapas*-2010 m. vasario mėn.-2010 m. balandžio mėn. tyrimo duomenų apibendrinimas, išvadų, rekomendacijų pateikimas bei viso darbo dalių koregavimas.

1. JAUNIMO NEDARBO IR UŽIMTUMO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Nedarbo ir užimtumo esmė

Darbo terminas vartojamas nuo antikos laikų, tačiau iki šių dienų pati darbo kategorija neatpažįstamai pakitusi (Hammer, Cheine, studija, cituojama Martinkaus, Beržinskienės (2005)). Anot Martinkaus, Beržinskienės (2005), laikui bėgant, darbas tapo žmogaus esmės sudedamąja dalimi ir virto neatsiejamu nuo laisvės. Įvairių autorių *darbo sąvokos* apibrėžimų formuluotė pateikta 1 lentelėje.

1 lentelė

Darbo kategorija ir jos apibrėžimai

Autoriai	Kategorija ir jos apibrėžimai
Chine (1992)	Pabrėžė darbo ir produktyvumo ryšį ir išskyrė produktyvią ir neproduktyvią veiklą. Šios krypties šalininkai akcentavo, kad produktyvumo skatinimas didina tautos turtingumą, o egoistiška veikla atmetama kaip neteikianti naudos.
Leonavičius (1993)	Darbas-tai tikslinga, visuomenei naudinga žmogaus veiklos forma, sukurianti visus jam reikalingus, poreikiams tenkinti būtinus, daiktus ir formuojanti patį žmogų, ugdanti jo sąmonę bei kalbą ir daranti jį sugebantį bendrauti.
Jenkins (1997)	Darbas gali turėti net keletą prasmų ir paskirčių: jis gali būti būtinybė, kūryba, sveikata, gėris, solidarumas, bendro tikslo siekimas, gyvenimo prasmė.
Franbach (1999)	Neoklasinės teorijos kontekste darbas suprantamas kaip visuma žmogaus fizinės energijos, nukreiptos į veiklą, siekiant gauti naudą.
Matulionis (2001)	Darbas yra sąmoninga, universali ir organizuota žmogaus veikla, kurios turinys ir pobūdis yra sąlygojami darbo priemonių išsivystymo lygio ir visuomeninių santykių ypatybių, o žmogus šioje veikloje save įtvirtina kaip visuomenės narį, kuriantį materialines ir dvasines vertybes savo esminiams poreikiams patenkinti.
Gruževskis (2002)	Technologijų, inovacijų sklaidos bei globalizacijos sąlygomis, darbas įgauna vis naujų formų. Darbas ir jo produktas vis labiau tampa neapčiuopiami.

Apibendrintai galima teigti, kad darbas-tai žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų. (Martinkaus, Beržinskienė, 2005). Arba dar kitaip darbas –tai žmogaus fizinių bei protinių sugebėjimų naudojimas ekonominiams gerybėms gaminti. Tai žmonių visuomeniškai naudinga (asmeninių ir visuomeninių interesų suderinamumo prasme) veikla, kurioje jie santykiauja tarpusavyje gamindami ekonomines gėrybes (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998). Ir kaip teigia anksčiau minėtas autorius Jenkins (1997) riba tarp darbo ir nedarbo ne visada aiški, o skirtingi žmonės darbu gali laikyti visiškai ne tą pačią veiklą. Darbo pasaulis labai platus ir įvairus – nuo 25.000 iki 30.000 įvairiausių darbų (Profesinės karjeros vadovas, 1998)

Aukštas nedarbo lygis-viena didžiausių ekonominių ir socialinių XXI amžiaus pradžios problemų ne tik Lietuvoje, bet beveik visose Europos ir pasaulio šalyse (Adamonienė, Astromskienė, 2003) Užimtumo problema yra sudėtinga. Dinamiškai keičiantis politinėms ir ekonominiams gyventojų gyvenimo sąlygoms, kasdien iškyla vis naujų uždavinių, kuriuos reikia

spřesti nedelsiant. . XX - XXI amų sandūroje ypatingą reikšmę darniai žmogaus socialinei plėtrai įgijo užimtumas. Tai lėmė dvejopos priežastys: viena vertus, dėl mokslo laimėjimų, technikos ir technologijos tobulinimo labai padidėjo žmogaus galimybės veikti gamybą, kita vertus, šiuolaikinei gamybai vis mažiau reikia žmogaus paslaugų ir pasaulio visuomenei gresia visuotinis nedarbas, labai apribojantis žmogaus socialinę raidą (Gruževskis, 2002)

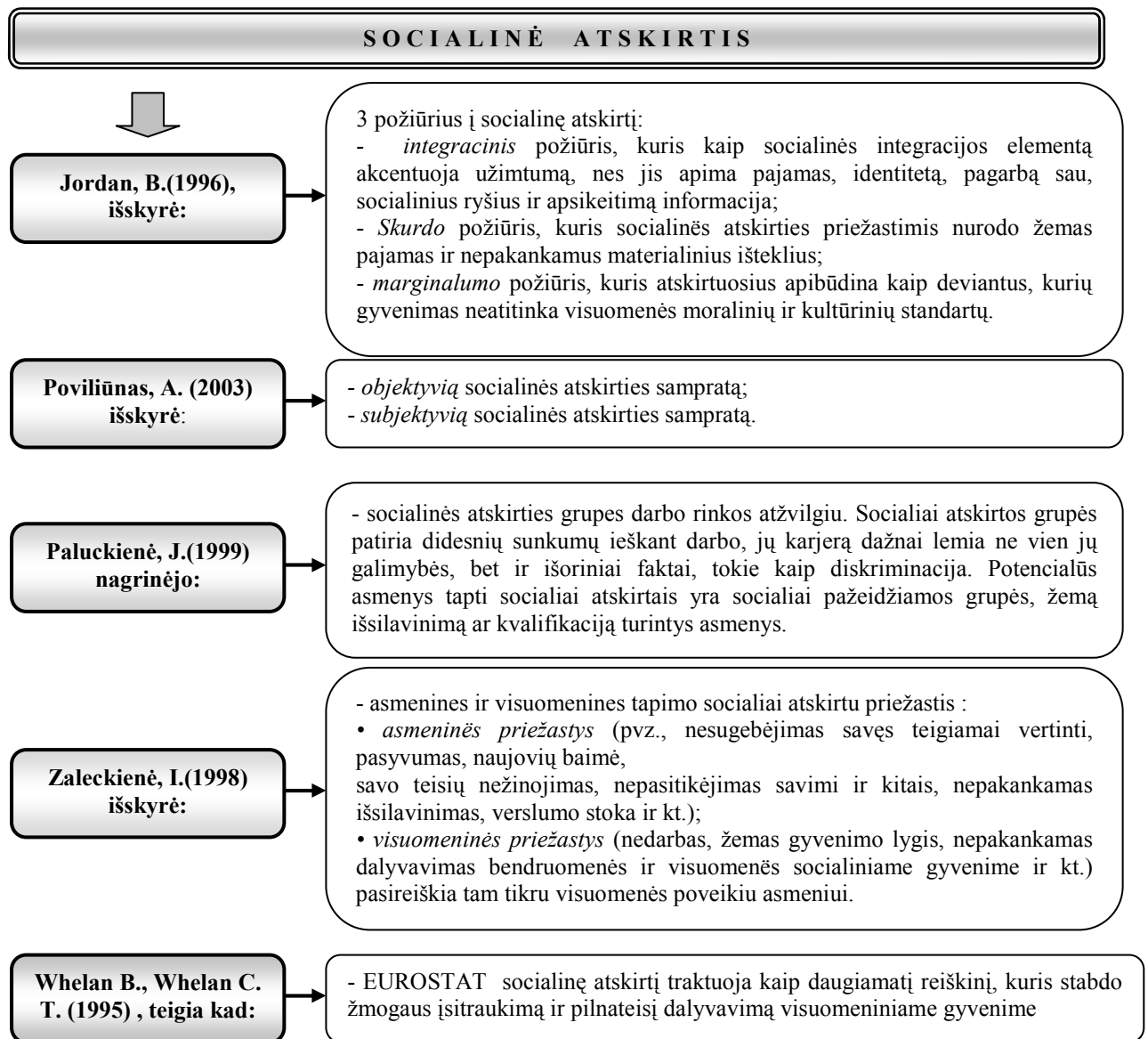
Nedarbo atsiradimo priežastis savo darbuose tyrė (Beržinskienė, Martinkus, 2001; Dobravolskas, 2001; Martinkus, 2001; Gruževskis, 2002; Šarkinienė, Kvainauskienė, 2005). Daugelis žmonių, netekę darbo, praranda pajamų šaltinį, patiria socialinį ir psichologinį diskomfortą. Tai rinkos ekonomikos šalims būdingas socialinis reiškinys, kurio pasekoje dalis šalies gyventojų, galinčių ir norinčių dirbti, neturi darbo.

Nedarbas – tai ekonominis rodiklis, rodantis, kuri darbo išteklių dalis neužimta; tai asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo santykio su visais darbingais gyventojais (darbo ištekliais), procentinė išraiška. (Bradfield, Michael, 1998)

Jungtinėse Amerikos valstijose nedarbą galima apibūdinti kaip trumpą perėjimo iš vienos būsenos į kitą laiką, o ne ilgą naujo darbo laukimą. (Blanchard, 2007) Industrinėse šalyse individualią darbo vertę veikia ir tai, kokiai darbuotojų grupei asmuo priklauso. Protinį, atitinkamos kvalifikacijos reikalaujantį darbą atliekantiems žmonėms pats darbas dažnai yra aukščiausia vertybė, jis tampa jų gyvenimo būdu. Fizinį darbą atliekantiems darbininkams darbas – galimybė aprūpinti šeimą, todėl jiems labai svarbus darbo ir užmokesčio užtikrintumas, taip pat išorinės ir vidinės darbo sąlygos.

Galima remtis įvairiais teoriniais modeliais bei tyrimų rezultatais, norint išsiaiškinti, ką išgyvena žmogus, netekęs darbo. Nors nedarbas neretai aiškinamas ekonominiais ir socialiniais terminais, vis dėlto svarbu atsižvelgti ir į psichologinį nedarbo poveikį žmogui. Nedarbui skirta nemažai teorinių bei praktinių darbų, bet šis reiškinys pastaruoju metu Lietuvoje, atsižvelgiant į bedarbystės mastą, itin aktualus ir svarbus. Pirmieji bedarbystės psichologiniai ir socialiniai tyrimai buvo atlikti Vakarų Europos valstybėse. Kaip teigia Martinkus, Žilinskas, (1997), nedarbo psichologiniai padariniai siejasi su ekonominėmis gyvenimo sąlygomis ir skurdu.

Nedarbas, mažindamas pajamas, keisdamas žmogaus nuostatas, įprastinį gyvenimo ritmą, didindamas psichologinį diskomfortą ir nepasitikėjimą savimi, daugeliui gyventojų apsunkina kasdienį gyvenimą ir neretai lemia socialinę atskirtį, kuri riboja laisvo žmogaus socialinėje ir ekonominėje sferoje pasirinkimą (Gruževskis, 2002). Mokslinėje literatūroje pateikiama labai daug socialinės atskirties sampratų, kurias nagrinėjo eilė mokslininkų. (žr. 1 pav.).



1 pav. Skirtingų mokslininkų požiūriai į socialinę atskirtį

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Jordan, B. (1996), Poviliūnas, A.. (2003), Paluckienė, J.(1999), Zaleckienė I.(1998), Whelan B., Whelan C.T. (1995).

Taigi *nedarbas, skurdas ir socialinė atskirtis* yra glaudžiai tarpusavyje susiję ir dažnai vienas kitą lemiantys *veiksniai*, darantys įtaką žmogaus socialinei rakai Europos sąjunga kelia uždavinį- skatinti sklandžią ir tolygią ekonominės veiklos plėtotę, aukšto lygio užimtumą ir socialinę apsaugą (Adamonienė, Astromskienė, 2003)

Valstybės ilgalaikėje raidos strategijoje numatyta iki 2015 metų Lietuvoje sukurti gerovės valstybę, kurioje- žemas nedarbo lygis, konkurencinga ir didelė darbo kaina, įstatymiškai tvirtos socialinės garantijos, minimalus skurstančių šeimų skaičius ir aukštas socialinės sanglaudos lygis.

Valstybės ilgalaikės raidos strategijos nuostatos iš esmės atitinka Lisabonos strategijos nuostatas ir jos prioritetus: konkurencinga, auganti žinių ekonomika, didesnis ir geresnės kokybės užimtumas bei tvirtesnė socialinė sanglauda²

Regioninė politika yra socialinio ir ekonominio vystymosi nacionalinės strategijos dalis ir kyla iš valdžios filosofinės koncepcijos. Reikia atsižvelgti į tai, kad regioninės politikos priemonės gali būti įgyvendinamos, iš dalies įgyvendinamos ir netgi neįgyvendintos, kadangi visi valstybės veiksmai vienaip ar kitaip susiję su atitinkama teritorija.

Regioninės politikos pagrindas – valstybės ekonominių tikslų ir uždavinių įgyvendinimas, netgi ir tuo atveju, kai kalbama apie ekonominę sritį, aprūpinimo mechanizmus, kai reikalingi socialiniai ir ekologiniai standartai neišvengiamai remiasi finansiniais-ekonominiais svertais. Dažniausiai išskiriami du regioninės politikos tipai: *ekonominė politika* ir *socialinė politika* (Mačys, 2005)

Ekonominei politikai tiek išsivysčiusiose, tiek besivystančiose šalyse būdingos regioninės ekonominės disproporcijos, kurias reikia mažinti ir siekti regioninės ekonominės pusiausvyros. Regioninė ekonominė politika rodo, kad taip pat gali būti taikomos ir kitos reguliavimo formos arba keletas reguliavimo priemonių (Mačys, 2005). Šių tikslų įgyvendinimo mechanizmas apima valstybės finansinę paramą, stengiamasi pritraukti vietinių organizacijų ir privatų kapitalą (suteikiant investuotojams įvairių lengvatų ir išankstinių išmokėjimų), investicijas, naudojamosi teisinių ir finansinių organizacijų teikiamomis paslaugomis.

Socialinė politika apima tokias žmonių gyvenimo reguliavimo formas kaip gyventojų aprūpinimas darbu ir būstu. Taip pat užtikrina visuomenės gerovę ir socialinį saugumą (Mačys, 2005)

Socialinius ir ekonominius skirtumus pakankamai gerai apibūdina tokie rodikliai, kaip bendrasis vidaus produktas, nedarbo lygis, investicijos ir vidutinis darbo užmokestis. Lyginant šiuos rodiklius su vidutiniais rodikliais galima spręsti apie regionų socialinį ir ekonominį lygį. ES šalyse gyvenimo kokybė regionuose vertinama pagal žmogaus socialinės raidos indeksą, kurį apskaičiuoti naudojami tokie socialiniai ir ekonominiai rodikliai: gyventojų išsimokslinimo lygis, vidutinė gyvenimo trukmė, vienam gyventojui tenkantis bendrasis vidaus produktas, gyventojų užimtumas ir kt. (Pareigis, Dorofejeva, 2004)

Sveika ir kvalifikuota darbo jėga yra geriausias kiekvienos šalies ūkio plėtros pagrindas, o užimtumas yra tarsi sąsaja, jungianti ekonomikos augimą ir žmogaus raidą. Seilius (1998) teigia,

² Sanglaudos skatinimo veiksmų programa. [Internete]. Žiūrėta [2009-11-02]. Prieiga per internetą: http://www.vrm.lt/fileadmin/Padaliniu_failai/RPD/Vietine_pletra_Situacijos_analize_ir_tendencijos_SSGG_analize.doc

kad norint efektyviai reaguoti į socialinius veiksmus, jų pasikeitimus, būtina juos nuolat stebėti, vertinti ir nukreipti reikiama linkme.

Užimtumas tampa viena reikšmingiausių galimybių, teikiančių žmonėms pajamas, įgalinančių naudotis būtinomis paslaugomis, o tuo pačiu skatinančių pirkimą ir ekonomikos judėjimą. Šiuo atveju užimtumas siejamas ne tik su samdomu darbu, garantuojančiu pajamas, bet su visomis kitomis veiklomis, kurios gali ir neduoti tiesioginės materialinės naudos. Tinkamai pasirinktas užimtumas atveria galimybes asmenybei atsiskleisti ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu, psichologiniu, politiniu požiūriu.

Kaip teigia Damidavičius, Pocius, Šileika (1998) užimtumas-tai teisėta darbinė žmonių veikla, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, duodanti jiems uždarbį (darbo pajamas). Užimtumas yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai, teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Jis kinta priklausomai nuo ekonominės konjunktūros ir kitų aplinkybių.

Pasak Martinkaus, Sakalo, Stanevičienės (2002), „užimti darbuotojai –asmenys, dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose (dirbantys), įskaitant ūkininkų ūkius (išskyrus sklypininkus), bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose (kitaip užimti). Šiai kategorijai priskiriami ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbę dėl ligų, traumų, atostogų, prastovų ar kitų priežasčių, bet nenutraukę oficialių ryšių su darbovieta“.

Visiškas užimtumas – ekonomikos situacija, kai nedarbo lygis yra kuo žemiausio lygio ir nesąlygoja infliacijos padidėjimo, tai maksimalus gyventojų (darbo jėgos) ekonominio panaudojimo lygis. Visiškas užimtumas yra sąvoka, reiškianti optimalų šalies darbinio užimtumo lygį. Jis nereiškia nulinio nedarbo. Rinkos ekonomikoje, kur nuolatos vyksta paklausos, technologijų ir gaminių pokyčiai, visada bus nedarbo. Daugelis stebėtojų mano, kad darbo jėgos sudėties dydis ir instituciniai darbo rinkos pokyčiai pastaraisiais metais daugelyje šalių lėmė visiško darbinio užimtumo lygio normos padidėjimą, kas savo ruožtu sukėlė palyginti aukštą ir besitęsiantį nedarbą.(Martinkus ir kt., 2002)

Užimtumas - daugialypė kategorija, pasireiškianti visišku, nevisišku, daliniu funkcionavimu, kuriam būdingas savitas pobūdis, struktūra, formos, tipai ir pan. Užimtumas - ekonominė kategorija, egzistuojanti visose ekonominės išraiškos formose ir pasireiškianti per istoriškai susiformavusias užimtumo koncepcijas. Užimtumas siejamas su darbingo amžiaus asmenų veikla, kuriant materialines bei dvasines vertybes (Saruchanov, 1993). Užimtumas, išreikštas visuomeniniais tarpasmeniniais santykiais, nukreiptas darbo kooperacijai bei apibrėžtas konkrečia darbo vieta, atspindi įvairaus laikmečio ekonomikos vertinimo nuostatas. (Beržinskienė, Stoškus, 2003). Skirtingi autoriai įvairiai interpretuoja užimtumo apibrėžimą. Pavyzdžiui Kulincev (2001) užimtumą apibrėžia kaip darbingo amžiaus asmenų veiklą, siekiant ją patenkinti asmeninius bei

visuomeninius poreikius ir suteikiančią pajamų: tai makroekonominė kategorija, išreiškianti santykį tarp darbingo amžiaus dirbančių asmenų skaičiaus ir bedarbių skaičiaus tam tikrame ekonominiame regione. Rimkutė (2001) teigia, jog užimti gyventojai - tai asmenys, kurie tiriamąją savaitę dirbo bet kokią apmokamą, pajamas (pelną) duodantį darbą ne mažiau kaip vieną valandą per savaitę. Martinkus (2001) šiai kategorijai priskiria ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbusius dėl ligų, traumų, ligonių slaugymo, kasmetinių ir nemokamų atostogų, darbo trūkumo, prastovų, vaiko priežiūrai skirtų nemokamų atostogų, iki jiems sukaks 3 m., bet nenutraukusius oficialių ryšių su darbovieta. Užimti gyventojai - tiriamojo amžiaus asmenys, tiriamąją savaitę dirbę bet kokią darbą ne trumpiau kaip 1 valandą ir gavę darbo užmokesčių pinigais arba natūra (maisto produktais ar kitais gaminiais) ar turėję pelno (pajamų). Tai visi asmenys, turintys užimtumo statusą: darbdaviai, savininkai, ūkininkai, samdomi darbuotojai, šeimyninėje įmonėje dirbantys, gaunantys ir negaunantys atlyginimo šeimos nariai, savarankiškai dirbantys asmenys (Martinkus, 2001). Užimtaisiais laikomi ir darbingo amžiaus žemės naudotojai, neturintys kito pragyvenimo šaltinio, o užsiimantys žemės ūkio produkcijos gamyba, augalininkyste ar gyvulininkyste. Jei namų ūkis prie namų esančią žemę naudoja verslui (pvz., auginą daržoves, gėles ir pan.), o užaugintą produkciją parduoda, namų ūkio nariai taip pat priskiriami prie užimtųjų.

Pabrėžtina, kad užimtumas — tai realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą, sąryšis. Augant realiajam darbo užmokesčiui, atsiranda vis daugiau žmonių, radusių darbą. Be to, dauguma žmonių atsisako dirbti už esamą realųjį užmokesčių, nors jie yra darbo jėga ir užregistruoti kaip ieškantys darbo. Į šį skaičių įeina ir žmonės, kurie laikinai nedirba, nes keičia darbo vietą. Kiti, įeinantys į darbo jėgos skaičių, tikisi gauti viliojantį pasiūlymą dirbti už didesnę negu vidutinis darbo užmokesčių, todėl laukia tokio siūlymo. (Juozapavičienė, 2001). Užimtumo kategorija siejama su darbo išteklių pokyčiais, kuriuos savo darbuose analizavo Krugman (1991), Olgaard, (2001), Gruževskis, (2002). Darbo jėgos pokyčius šalies ūkio nuosmukio laikotarpiu analizavo Valentinaitė (2001), Stankevičienė (2002).

Dauguma Europos šalių, tame tarpe ir Lietuva negali pasigirti gamtos turtais ir materialiniais ištekliais, todėl žmogiškojo kapitalo kokybė ir maksimalus jo panaudojimas labai svarbus šalies socialinei ekonominei raidai. Žmogiškųjų išteklių panaudojimo galimybes kaip esmines užimtumo įgyvendinimo prielaidas savo darbe nagrinėjo Mikulėnienė (2000). Pasak Navicko, Paulavičiaus, (1999), visiškas užimtumas pasireiškia tada, kai nedarbo lygis yra žemiausias, nėra jokių infliacijos didėjimo požymių, o gyventojų ekonominis panaudojimo lygis yra maksimalus. Kiekviena šalis, siekdama mažinti savo šalies piliečių nedarbą ir didinti jų užimtumą, vykdo tam tikrą užimtumo rėmimo politiką.

Užimtumo rėmimo politika-užimtumo rėmimo priemonių, darbo rinkos paslaugų, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas, siekiant didinti darbo ieškančių asmenų užimtumą,

mažinti nedarbą, švelninti jo pasekmes. Užimtumo sistemos rėmimo tikslas-siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą.(Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2 straipsnis) .

Jaunimo nedarbo problemą svarbu spręsti, nes jaunimas-tai mūsų visų ateities darbo rinka. Pasaulyje jaunimo užimtumui skiriamas didelis dėmesys: užimtumo programų ir įvairių projektų pagalba stengiamasi kuo daugiau jaunų žmonių pritraukti į darbo rinką, didinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Užimtumo gairėse, kurias siūlo ES komisija ir tvirtina taryba, pateikiami bendri valstybių narių nacionalinės užimtumo politikos prioritetai., vienas iš jų-jaunimo užimtumo didinimas ir nedarbo mažinimas. Apibendrinus Valentinaitės (2001), Olgaard (2000) studijas, užimtumo problema įvardijama kaip viena aktualiausių problemų šalių pereinamuosiuose ekonomikos laikotarpiuose. Norint geriau suprasti visuomenėje vykstančius reiškinius, apsprendžiančius įsidarbinimo ir karjeros vystymo galimybes, būtina susipažinti su svarbiausiomis darbo rinkos charakteristikomis. Tai sudaro pagrindą joje vykstančių procesų sampratai ir adekvačiam savo profesinių ir karjeros siekių bei galimybių vertinimui ir realizavimui (Paulavičius, 2002).

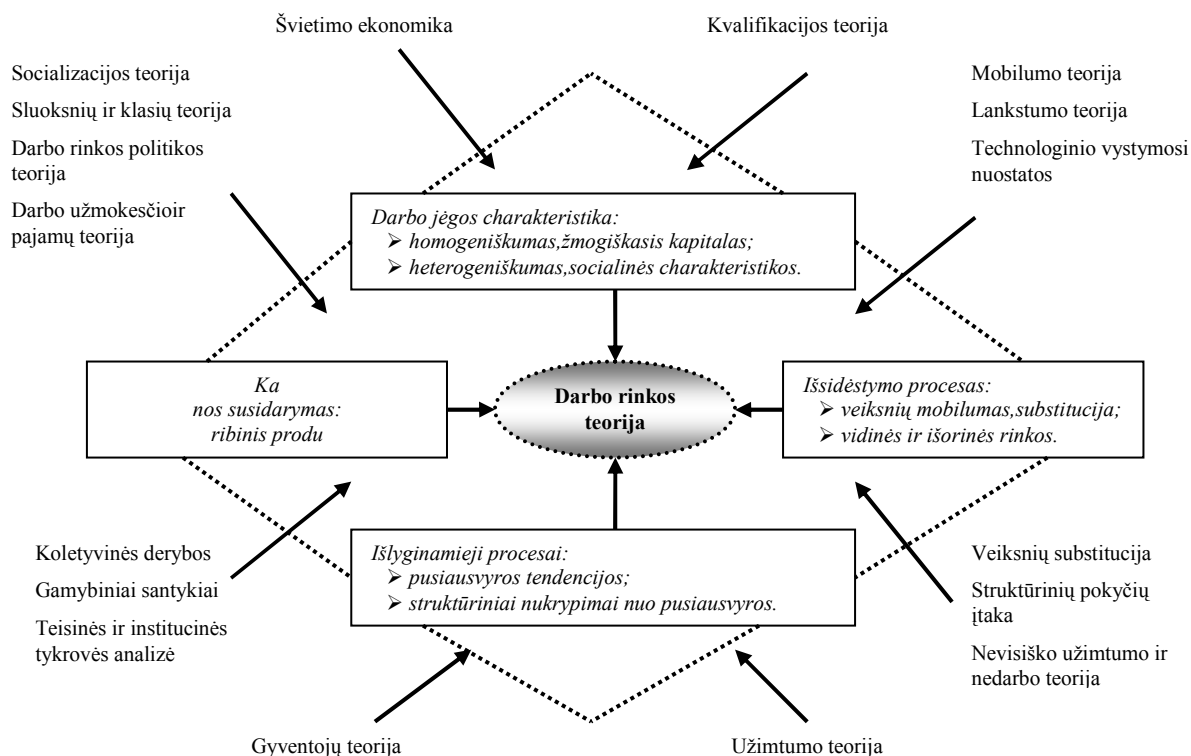
1.2.Darbo rinkos samprata ir funkcionavimo ypatumai

Terminas „darbo rinka" savo pirmine, siaurąja prasme, reiškia vietą kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Žmogus yra universalus visuomeninis elementas, turintis sąmonę, pasaulėžiūrą; jis gali dirbti, mąstyti, kaupti žinias ir patyrimą, turi valią ir daugelį kitų savybių. Turėdamas tai, žmogus sugeba įvairiais būdais veikti aplinką, išgauti iš gamtos jam reikalingas medžiagas ir pritaikyti jas savo poreikiams (Paulavičius, 1998). Damidavičius, Pocius ir kt. (1998) teigia, kad darbo rinka – tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. Taip darbo rinka apibūdinama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis.

Mokslinėje literatūroje išskiriamos dvi kryptys, nagrinėjančios procesus darbo rinkoje:

- darbo rinkos teorija;
- darbo ekonomikos teorija

Mokslininkai Schmid,(1999), Jackmann,(1998) savo darbuose analizavo darbo rinkos struktūrą, funkcionavimo galimybes ir tai atvaizduota 2 pav.



2pav. Darbo rinkos teorijos sąsajos su kitomis teorijomis

Šaltinis: Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005) *Gyventojų užimtumo ir ekonomikos dinamikos pokyčiai globalizacijos kontekste.*

Iš pateiktos schemos matome esmines sritis, kurios veikia darbo rinką:

- darbo rinkos charakteristikos;
- išsidėstymo procesai;
- kainos susidarymo interpretacinės nuostatos;
- išlyginamieji procesai.

Visi šių charakteristikų pagrindu formuojasi darbo rinkos ir visos kitos su darbo rinka siejamos teorijos.

Kad susiformuotų darbo rinka, darbo jėga turi tapti preke. Tam reikalingos dvi pagrindinės sąlygos:

- darbo jėgos savininkas turi būti juridškai laisvas,
- darbo jėgos savininkas neturi turėti gamybos priemonių ir kitų pragyvenimo šaltinių (žemės, daugiabučio namo, sąskaitos banke, vertybinių popierių ir pan. (Lukoševičius, Stanevičius, 1998)

Tik juridškai laisvas asmuo gali priimti sprendimus, kur ir kokiomis sąlygomis parduoti savo darbo jėgą. Taip pat darbo jėga neturi turėti kitų pragyvenimo šaltinių, kad ji galėtų patenkinti savo

ir savo šeimos poreikius. Šioms dviem sąlygoms esant, darbo jėga tampa preke. Darbo jėgos vertė susideda iš trijų pagrindinių elementų:

- materialinių gėrybių ir paslaugų kiekio, reikalingo darbo jėgai atstatyti;
- materialinių gėrybių ir paslaugų kiekio, reikalingo darbo jėgos ir jo šeimos poreikiams patenkinti;
- materialinių gėrybių ir paslaugų kiekio, reikalingo darbo jėgos savininko išsilavinimui, specialybei įgyti.

Darbo jėgos vartojamoji vertė arba naudingumas specifiškai ir tai pasireiškia tuo, kad darbo jėgos savininkas kartu su kitais gamybos veiksniais sukuria naują vertę, didesnę už jos pačios vertę. Būtent dėl tos priežasties ir atsiranda samdomas darbas. Jei darbo jėga negalėtų sukurti didesnės vertės nei jos pačios vertė, samdomas darbas taptų beprasmis, nes darbdaviams neatneštų pelno, o darbo jėgos savininkui-atlyginimo už darbą, užtikrinančio darbo jėgos ir jo šeimos normalų pragyvenimo lygį. Taigi, darbo jėgai tapus preke, susiformuoja darbo rinka. Pasak Lukoševičiaus, Stanevičiaus (1998), darbo rinka, kitaip negu kitos rinkos dalys (prekių, paslaugų rinka, nekilnojamojo turto rinka), pasižymi specifinėmis savybėmis. Jas lemia socialiniai, ekonominiai bei kultūriniai veiksniai.

Darbo rinka skiriasi nuo kitų rinkų, nes darbas turi tam tikrų ypatumų, kuriems negalima taikyti įprastinių pasiūlos ir paklausos dėsnių. Interesų sankirta galima, nes darbdavys perka tik sugebėjimą dirbti ir turi duoti perkamai darbo jėgai tokią užduotį, kuri padėtų padidinti šį sugebėjimą ar polinkį, o darbo jėga, kurią samdo darbdavys, kuris paprastai gauna nustatytą atlyginimą, norės jį sumažinti. Be to darbas dažnai atliekamas kolektyve, grupėmis, kurios nustato grupės ir socialinę tarpusavio sąveiką. Svarbiausi darbo rinkos mechanizmo elementai yra šie:

- darbo jėgos pasiūla ir paklausa;
- darbo užmokestis bei darbo jėgos įvertinimas;
- darbo rinkos sąjungos ir jų įtaka;
- darbo jėgos rezervai.

Pasak Paulavičiaus (1998) „darbo jėgos pasiūla yra tas visuomeninio darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo samdomieji darbuotojai. Darbo jėgos pasiūla plačiąja prasme aprėpia užimtuosius ir bedarbius. Siaurąja prasme darbo jėgos pasiūla aprėpia tik bedarbius. Konkrečiomis ekonomikos sąlygomis siūlomo darbo kiekį rinkoje išreiškia aktyviai ieškantys darbo, įregistruoti ir neįregistruoti darbo biržoje, bedarbiai.“ (Paulavičius, 1998)

Darbo jėgos pasiūlą įtakoja šie pagrindiniai veiksniai:

- darbo užmokestis;
- valstybės darbo apmokėjimo politika;
- laisvalaikio vertybės.

Darbo užmokestis yra svarbiausias veiksnys, lemiantis darbo jėgos pasiūlą įmonės, ūkio šakos, visos ekonomikos mastu. Darbo užmokesčio poveikį atskirų kategorijų darbuotojų pasiūlai rinkoje išreiškia darbo jėgos pasiūlos elastingumas (E_s):

$$E_s = \% S / \% W;$$

$\%S$ - darbo pasiūlos kitimo procentas;

$\%W$ - darbo užmokesčio kitimo procentas (Navickas, Paulavičius, 1999).

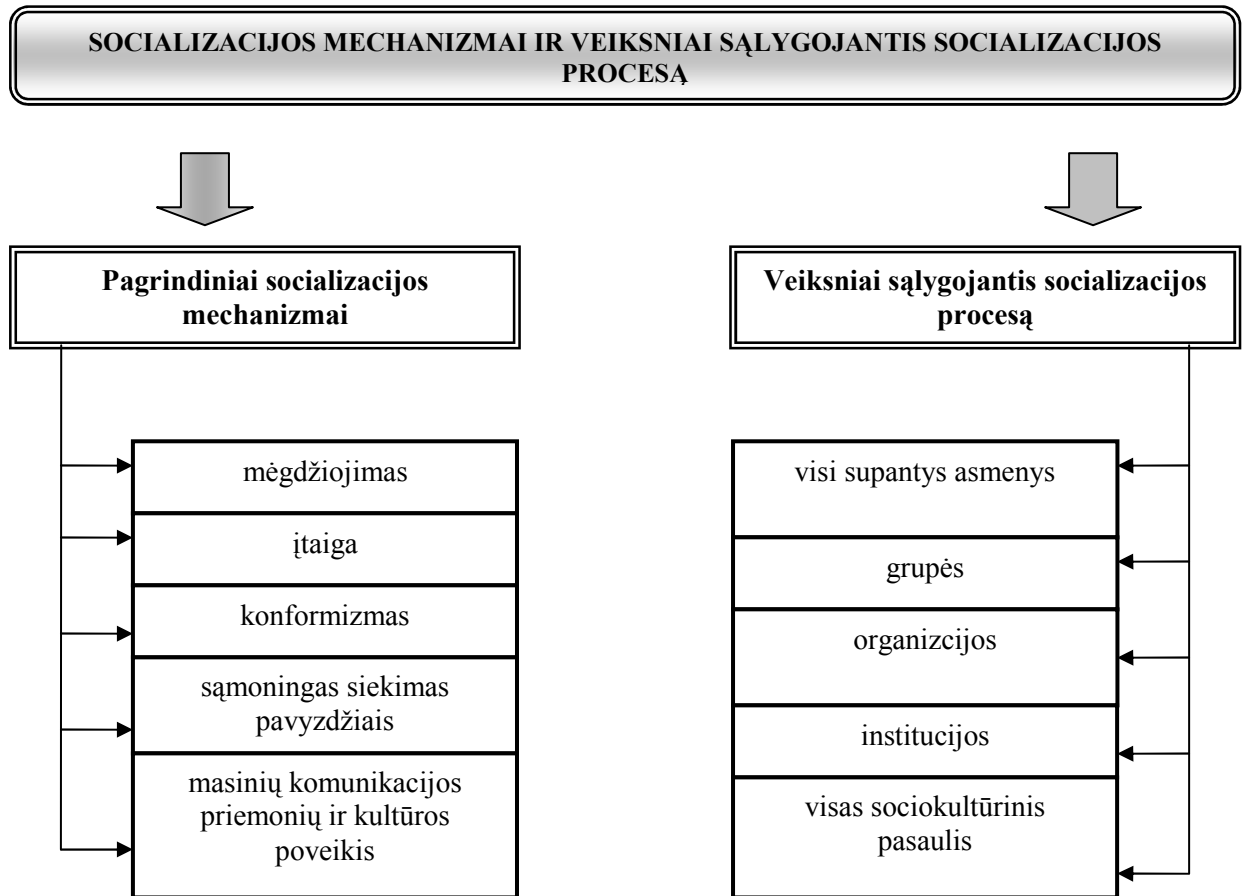
Valstybės darbo apmokėjimo politika įtakoja darbo pasiūlą, kovodama su infliacija, apribodama užmokesčio augimą. Šių dienų darbo rinkoje spendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos, todėl darbo rinkos santykių negalima suvesti tik į darbo jėgos pirkimą-pardavimą. Tai darbo išteklių racionalus panaudojimas gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas, ieškančių darbo apmokymas ir perkvalifikavimas. Šių problemų sprendimas ypač aktualus vieniems iš pažeidžiamiausių darbo rinkos subjektų-jauniems žmonėms.

1.3 Jaunimo integraciją į darbo rinką įtakojantis veiksniai

Pagal tarptautinės darbo organizacijos apibrėžimą jauni žmonės-tai darbo rinkos dalyviai, kurių amžius nuo 16 iki 25 m. Jaunimo užimtumo bei ekonominio aktyvumo klausimai ES laikomi prioritetiniais. (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2008) 2005 pavasario Europos vadovų taryboje buvo priimtas Europos jaunimo paktas, kuriame išsakyti svarbiausi veiklos principai: jaunimo užimtumo didinimas, jų integracijos į darbo rinką stiprinimas, švietimo, atitinkančio žinių visuomenės poreikius užtikrinimas (Buckaitė, 2006.) Pasak mokslininkų Blanchflower ir Freeman (1996), Holm, Groes ir Honore Olsen (2001), jaunimo padėtis darbo rinkoje priklauso nuo bendros ekonominės situacijos, o tiksliau nuo agreguotos paklausos. Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė (2003) teigia, kad jaunimo, o taip pat ir visų kitų darbo rinkos dalyvių padėtis darbo rinkoje priklauso nuo įmonių konkurentabilumo.

Bendras Lietuvos gyventojų skaičiaus ir gimstamumo mažėjimas turi įtakos jaunimo skaičiaus Lietuvoje mažėjimui. (Adamonienė, Astromskienė, 2003). Jaunimo integraciją į darbo rinką įtakoja daugybė įvairių veiksnių: išsilavinimas, motyvacija dirbti, sveikata, šeimos socialinis statusas, o taip pat paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas. Visus veiksnius galima būtų sugrupuoti į egzogeninius ir endogeninius. Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai-tai nuo konkretaus asmens nepriklausantys veiksniai, kurių negalima įtakoti. Tai ekonominiai, socialiniai, demografiniai, geografiniai, politiniai veiksniai. Endogeniniai (vidiniai) veiksniai-tai veiksniai, kuriuos įtakoja ir kontroliuoja pats asmuo. Tai psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos (Schultz, 1998).

Nemažėjantys socialiniai, ekonominiai ir teritoriniai netolygumai tarp skirtingų Lietuvos regionų ir miesto bei kaimo sąlygoja nevienodas galimybes išlaikyti, tinkamai prižiūrėti ir atnaujinti turimą būstą, todėl pastebima atskirų šalies vietovių (ypač probleminių teritorijų) gyvenamosios aplinkos bei gyvenamųjų pastatų fizinė degradacija, socialinio būsto stoka.³



3 pav. Socializacijos mechanizmai ir veiksniai, sąlygojantis socializacijos procesą

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Barkauskaite (2007)

Šeima yra svarbiausia asmens socializacijos institucija. „Aš“ vaikas gauna iš tėvų, todėl galima teigti, kad šeimoje dedami pozityvaus savęs vertinimo pagrindai. Daugelis socialiai pažeidžiamų jaunuolių atėję iš šeimų, kuriose nestabili situacija: tėvai turi žalingų įpročių, nėra tinkamų buitinių sąlygų gyventi ir mokytis, dažni kivičiai, konfliktai tarp šeimos narių ir t.t. Tokiose šeimose užaugę jaunuoliai „neturi tinkamo elgesio modelio, tarpasmeninėje sąveikoje išlaiko distanciją; mano esą netikę, nepasitiki savimi; aplinka jiems atrodo nemaloni, žiauri; jie neatsparūs stresiniams poveikiams“ (Valickas, 1997) Taip pat įtaką jauno žmogaus integracijai į darbo rinką turi socialinė šeimos padėtis. Šeimos, turinčios nedideles pajamas, švietimui skiria mažai lėšų, jų vaikai ne visada gali įgyti aukštesnio lygio išsilavinimą. „Dėl to jie patenka į menką profesinį pasirengimą turinčių ar

³ Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatymas. 2000m. Liepos 20d. VIII-1889 V. [žiūrėta 2007 10 24]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=198402

nekvalifikuotų asmenų grupę, sunkiai integruojasi į darbo rinką, pasitenkina mažiausiai apmokamais darbais, t.y. vaikai išstringa toje pačioje socialinėje terpėje kaip ir jų tėvai“. (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003) Kaip teigia ekspertai, labiausiai bendravimo įgūdžių stoka išryškėja tada, kai jaunuoliai patenka į naują, nepažįstamą aplinką (darbo biržą, pas darbdavį). „[Nežinojimas, kaip elgtis nepažįstamoje aplinkoje, virsta baime bendrauti, o baimė verčia jaunuolius apskritai vengti bet kokios neįprastos, nesaugios situacijos ar aplinkos“ (Švedaitė-Sakalauskaitė, Stakėnaitė, 2007). Dėl šių priežasčių jaunuolių galimybės integruotis į darbo rinką dar labiau sumažėja ir dėl to šiai problemą gvildinti ir ieškoti sprendimo būdų nūdienos situacijoje ypač aktualu.

Analizuojant Lietuvos jaunimo nedarbo problemą nustatyta, kad dalis jaunų žmonių nesugeba įsitvirtinti darbo rinkoje dėl žemos kvalifikacijos ir nedidelės darbo patirties. (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2005) Pasaulinėje mokslo erdvėje jaunimo nedarbo priežastis nagrinėjo Deakin (1996), Blanchflower (2000), O'Higgins (2001). Lietuvoje išsamiausiai ir plačiausiai jaunimo nedarbo ir užimtumo temas tyrinėjo Okunevičiūtė Neveauskienė, kuri vienoje iš savo studijų teigė, kad viena svarbiausių jaunimo neįsidarbinimo priežasčių yra darbo patirties stoka, nepakankamas profesinis pasirengimas, profesinio pasirengimo neatitikimas darbo rinkos reikalavimams (Okunevičiūtė Neveauskienė, Gruževskis, Pocius, Moskvina, 2007) Užsienio mokslininkai Heinz (2000), Wyn, ir Dwyer (2000) taip pat pažymi, kad profesijos įsigijimas yra viena svarbiausių integracijos į darbo rinką prielaidų.

Nemotyvuotas ir nekvalifikuotas jaunimas dar kitaip vadinamas socialiai pažeidžiamu jaunimu (Gečienė, 2007). Dažniausiai tai jaunuoliai iš socialinės rizikos šeimų, kurių nepalaiko aplinka, kurie sulaukę pilnametystės paliko globos namus, kurie nesimoko, nedirba ir neturi pagrindinio išsilavinimo. Socialiai pažeidžiamų jaunuolių integraciją į darbo rinką veikia išoriniai ir vidiniai veiksniai. Atlikti tyrimai atskleidžia, kad vidiniai veiksniai yra „išorinių veiksnių rezultatas, kuris asmeniniame lygmenyje apsunkina integraciją į darbo rinką“ (Gečienė, 2007). Ankstyvas pasitraukimas iš bendrojo lavinimo mokyklų – taip pat yra vienas veiksnių, užkertančių kelią jaunuoliams dalyvauti darbo rinkoje. Pažymima, kad kasmet beveik 20% net ir vidurinį išsilavinimą įgijusių asmenų tais pačiais metais neįsilieja į švietimo ar profesinio mokymo sistemą (Švietimas 2006, 2007). Kaip rodo „Ankstyvojo Pasitraukimo iš švietimo sistemos prevencija“ (Gečienė, 2007) tyrimas, dažniausiai ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos „rizikos“ grupei priskiriami vaikai ir jaunuoliai, padarę nusikaltimus ar teisės pažeidimus, vaikai ir jaunuoliai, kurie gyvena „socialinės rizikos“ šeimose, bei vaikai ir jaunuoliai, turintys specialiųjų poreikių.

Švietimas-svarbiausia darnaus vystymosi prielaida, jis keičia žmonių požiūrį ir ugdo kompetencijas kurti saugesnį, sveikesnį ir turtingesnį pasaulį – tai yra, gerinti gyvenimo kokybę. Nacionalinėje darnaus vystymosi švietimo programoje numatoma tobulinti formaliojo bei

neformaliojo švietimo, savišvietos, visuomenės informavimo kokybę siekiant, kad kiekvienas žmogus galėtų prisidėti prie darnaus vystymosi: asmeniškai, profesinėje veikloje, dalyvaudamas visuomenės gyvenime.

Šios programos įgyvendinimo priemonėse 2007-2010 metais numatoma parengti ir patvirtinti „Integruojamąją darnaus vystymosi programą“ bei įgyvendinti kartu su bendrojo lavinimo mokyklomis. Taip pat bus parengta ir patvirtinta „Vaikų ir jaunimo kultūrinio ugdymo koncepcija“.

Darnaus vystymosi nuostatos nuo 2008 metų bus integruojamos į ikimokyklinio, priešmokyklinio, pradinio ir vidurinio ugdymo turinį, neformaliojo švietimo programas. Darnaus vystymosi nuostatos bus įtrauktos į profesinio mokymo programas, aukštųjų mokyklų studijų kryptų reglamentus. (*Darnaus vystymosi švietimas- vardan geresnio gyvenimo dabar ir ateityje*, 2007).⁴

Be profesinio jaunimo pasirengimo darbui dar labai svarbūs jaunimo gyvenimiškos vertybės ir požiūris į gyvenimą. Rusų mokslininko Semionovo, (2007) tyrimai parodė, kad svarbiausios jaunimo gyvenimiškos vertybės paskutinius 30-40 metų labai keitėsi. 1960-1970 metais įdomus, įgalinantis save realizuoti darbas jaunimui buvo pirmoje vietoje, o šiandienos jaunimo prioritetai yra šeima, draugai ir sveikata, o tik po to seka įdomus darbas, pinigai, teisingumas, tikėjimas (religija). Nūdieną tapo „nemadinga“ būti darbininku, techniku, inžinieriumi. Jaunimui imponuoja popžvaigždės, garsūs žurnalistai, aktoriai, sportininkai. (Semionovas, 2007)

Be viso šito dar egzistuoja daugelis kliūčių įsitraukti į užimtumą, kurios susijusios su jaunimo delinkventiniu elgesiu, motyvacijos stoka, būtinumu įgyti vidurinį išsilavinimą, priklausomybės problemomis ir pan. (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvinė, 2008) Psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo problema Lietuvoje išlieka labai opi. 2004 m. Pabaigoje. Valstybinio psichikos sveikatos centro pateiktais duomenimis, 2007 m. sausio 1 d. asmens sveikatos priežiūros įstaigose dėl psichikos ir elgesio sutrikimų vartojant narkotines ir psichotropines medžiagas iš viso užregistruoti 5573 asmenys. (Statistinė informacija... 2006). Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos duomenimis, 2006 m. pradžioje Vilniaus regiono pataisos inspekcijoje buvo užregistruoti 1686 14–30 m. asmenys, Panevėžio regiono pataisos inspekcijoje jų buvo 729. Anot Barkauskaitės (1979), esama ryšio tarp jaunuolio užimamo statuso šeimoje, klasėje draugų grupėje bei jo pažangumo, negatyvaus požiūrio į mokymąsi, visuomeninio kryptingumo, įsitraukimo į įvairias stichines grupes, kurios apima veiklą nuo pozityvios iki nusikalstamos. (Barkauskaitė, M.1979)

⁴ *Darnaus vystymosi švietimas- vardan geresnio gyvenimo dabar ir ateityje*. Švietimo ir mokslo ministerija. (2007). [Žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/index.php?url=articles/68572>

Dar vienas iš veiksnių, įtakojančių jaunimo integraciją į darbo rinką yra *globalizacija*. *Globalizacija*-procesas, reiškiny, vykstantis socialinėje plotmėje, apimantis pačias įvairiausias visuomenės, valstybės bei socialinių darinių veiklos sritis, jų aplinką, pasireiškiantis tarpusavio ryšių intensyvėjimu, judėjimu bei kitomis charakteristikomis viso pasaulio mastu.

Globalizacijos procesai skatina laisvą prekybą, laisvus mainus, pašalina prekybos barjerus tarp šalių, panaikina ekonomikos reglamentavimą. Šiuo metu globalizacija ypač veikia politinę, ekonominę ir socialinę aplinką.

Pasaulis tampa toks sudėtingas, informacijos ir sprendimų kelias toks greitas, jog dauguma žmonių nebeturi galimybės dalyvauti pilietiniame gyvenime. Tie žmonės, kurie negali įgyti tinkamo išsilavinimo, taigi ir aiškaus žinojimo bei socialinių procesų pažinimo, negali dalyvauti demokratinuose svarstymuose dar iki to, kol neatšaukiami valdžios sprendimai nėra priimti. Nedalyvaudami priimant sprendimus, piliečiai jaučia bejėgiškumą politinę apatiją ir susvetimėjimą.

Globalizacija, keičia paskatų sistemą valstybėms: nors atsiranda naujas darbo pasidalijimas pagal inovacijų kūrimą ir vartojimą, pažangiausios šiuo požiūriu valstybės tik skatina globalizaciją, kuri turėtų prisidėti prie pajamų skirtumų mažėjimo. Be to, keičiasi paskatos mažosioms valstybėms: atpigusi prekyba leidžia atverti rinkas su didesne nauda. Naujos rinkos, naujos technologijos, nauji dalyviai bei naujos taisyklės kaip niekada stipriau bei greičiau susieja viso pasaulio žmones. Globalizacija vieniems žmonėms atveria didžiules pasirinkimo galimybes, kitiems apriboja jas, sukuria naujus pavojus žmogaus saugumui tiek turtingose, tiek skurstančiose šalyse, atskiria ir suskaldo visuomenes.⁵

Todėl socialinių paslaugų sfera-viena iš svarbiausių nūdienos valstybės vykdomos socialinės politikos subjektų.

1.4 Paslaugos sąvokos samprata ir esmė

Pagrindinė popramoninės ekonomikos charakteristika yra paslaugų sfera ir būtent paslaugos yra pagrindinis darbo rezultatas, o paslaugų vartojimas tampa pagrindiniu žmogaus poreikių patenkinimo būdu. Paslaugų reikšmės augimas nūdienos ekonomikoje, naujų atšakų ir naujų paslaugų atsiradimas aktualizuoja paslaugų sferos tyrimus. Socialinės sferos sritys tampa vis svaresnės visuomenės gamybos vystymėsi. Jos tiesiogiai turi įtakos gerbūvio lygiui, pragyvenimo kokybei. Moksliskai pagrįstos socialinių paslaugų sferos sukūrimas padės išspręsti visuomenės ekonominių ir socialinių uždavinių sprendimą. Valstybės socialinė politika, kaip priemonių, reguliuojančių visuomeninės gamybos sąlygas, sudedamoji dalis glaudžiai surišta su politine ir

⁵ *Darna*us vystymosi švietimas- vardan geresnio gyvenimo dabar ir ateityje. Švietimo ir mokslo ministerija. (2007). [Žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/index.php?url=articles/68572>

bendraekonominė situacija. Socialinės politikos pagrindiniai parametrai yra visuomenės pajamos ir užimtumo lygis, o kaip jų pasekmė–visuomenės gyvenimo kokybės lygis.(Martinovic, 2007)

Paslauga-tai gana komplikotas reiškinys, kurį apibūdinti sudėtinga todėl, kad esminis paslaugos ir prekės skirtumas yra tas, kad paslauga tuo pačiu metu yra ir veikla, ir rezultatas.(Vitkienė, 2004)

Paslaugų raidos teorijoje išskiriami trys paslaugų ekonomikos raidos etapai:

- paslaugų ekonominio vaidmens paieškos –nuo 18 amžiaus iki 20 amžiaus 4-ojo dešimtmečio;
- trečiojo sektoriaus idėja ir postindustrinės visuomenės samprata-nuo 4-ojo amžiaus dešimtmečio iki 6-7-ojo dešimtmečio;
- šiuolaikinės kryptys ir pagrindinės paslaugų teorijos problemos (dabartinis paslaugų teorijos etapas, prasidėjęs nuo 1965 metų).(Langvinienė, Vengrienė (2005)

Galimi paslaugų apibrėžimai pateikti 2 lentelėje

2 lentelė

Paslaugos sąvokos samprata

Šaltinis	Paslaugos sąvokos apibūdinimas
Vengrienė B. (2006)	<i>Paslauga</i> yra veiksmas ar daugiatazės veiklos procesas, neturintis materialaus apčiuopiamo rezultato, kuris skiriamas patenkinti kito ūkinio subjekto poreikius.
Bagdonienė L., Hopenienė R.(2004)	Paslaugos terminas vartojamas ekonominės veiklos šakai apibūdinti, veiklos rezultatui nusakyti ir apibrėžti procesui, kai teikiant paslaugą vyksta asmenų sąveika ir vartotojas įgauna laikiną patyrimą.
Enciklopedinis ekonomikos ir teisės žodynas	Paslauga-tai veiklos rūšis, kurios įgyvendinimo proceso metu nesukuriamas naujas, anksčiau neegzistavęs materialus produktas, bet pasikeičia jau esamo produkto kokybė.

Sudaryta darbo autorės, remiantis nurodytais šaltiniais

Paslaugų teikimas-tai veikla, nukreipta kitų asmenų poreikių patenkinimui, išskyrus veiklą, vykdomą darbo teisės pagrindu.[87]

Darbo bižos teikiamas paslaugas būtų apibūdinti kaip socialines paslaugas, kurių pagalba valstybė suteikia pagalbą ir socialines garantijas žmogui, atitinkamų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių pagalba padeda integruotis asmenims darbo rinką.

Įvairūs autoriai bei įstatymai socialinės paslaugos sąvoką apibrėžia skirtingai (žr.3 lentelę)

Socialinės paslaugos sąvokos samprata

Šaltinis	Paslaugos sąvokos apibūdinimas
Socialinių paslaugų katalogas (2006)	Pagalbos asmenims suteikimas įvairiomis nepiniginėmis formomis bei globos pinigais, siekiant grąžinti sugebėjimą pasirūpinti savimi ir integruotis į visuomenę.
R. Vainienė (2008)	Nemateriali ekonomikos veikla, kuri tiesiogiai ar netiesiogiai prisideda prie žmonių poreikių tenkinimo
M. Olson (1995)	Pagrindinių valstybės socialinio pobūdžio programų (socialinės apsaugos, mokymo bei užimtumo) vykdymo būdas; socialinės apsaugos tarnybų teikiamos ne medicinos srities paslaugos.
L. Žalimienė (2003)	Tai nemateriali tam tikrai visuomenės daliai suteikta socialinė pagalba

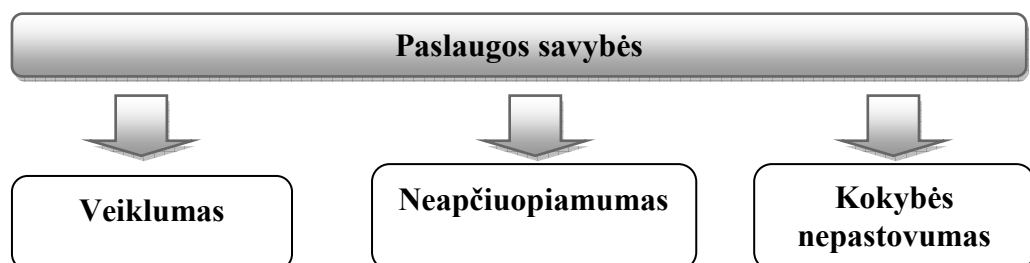
Sudaryta darbo autorės, remiantis nurodytais šaltiniais

Teikiant paslaugas darbo rinkoje, klientas turėtų būti traktuojamas ne kaip pasyvus socialinių paslaugų vartotojas ar jų priėmėjas, bet kaip aktyvus sprendžiamų problemų dalyvis. Karjeros planavimo specialistas turi tapti vadovu šiame kliento socialinės situacijos, karjeros planavimo, darbo paieškos aktyvinimo procese. Todėl darbas įvardijamas kaip darbo biržos specialisto ir kliento sąveikaujanti veikla, realizuojama konkrečiomis aplinkybėmis (politinėmis, teisinėmis, materialinėmis, žmonių išteklių, bendruomenės ir visuomenės nuostatų).

Poreikis formuluoti paslaugos apibrėžimą sąlygotas dviejų aplinkybių:

- poreikis apibrėžti paslaugų sektorių, nustatyti jo vietą ir vaidmenį ūkio struktūroje, poveikį makroekonomikos procesams: užimtumui, investiciniam aktyvumui;
- būtinybė suvokti paslaugos esmę, siekiant priimti įmonėse teisingus vadybos ir marketingo sprendimus.

Apibendrinus autorių formuluojamus paslaugos sąvokos apibrėžimus, galima išskirti bendrą paslaugos savybių:

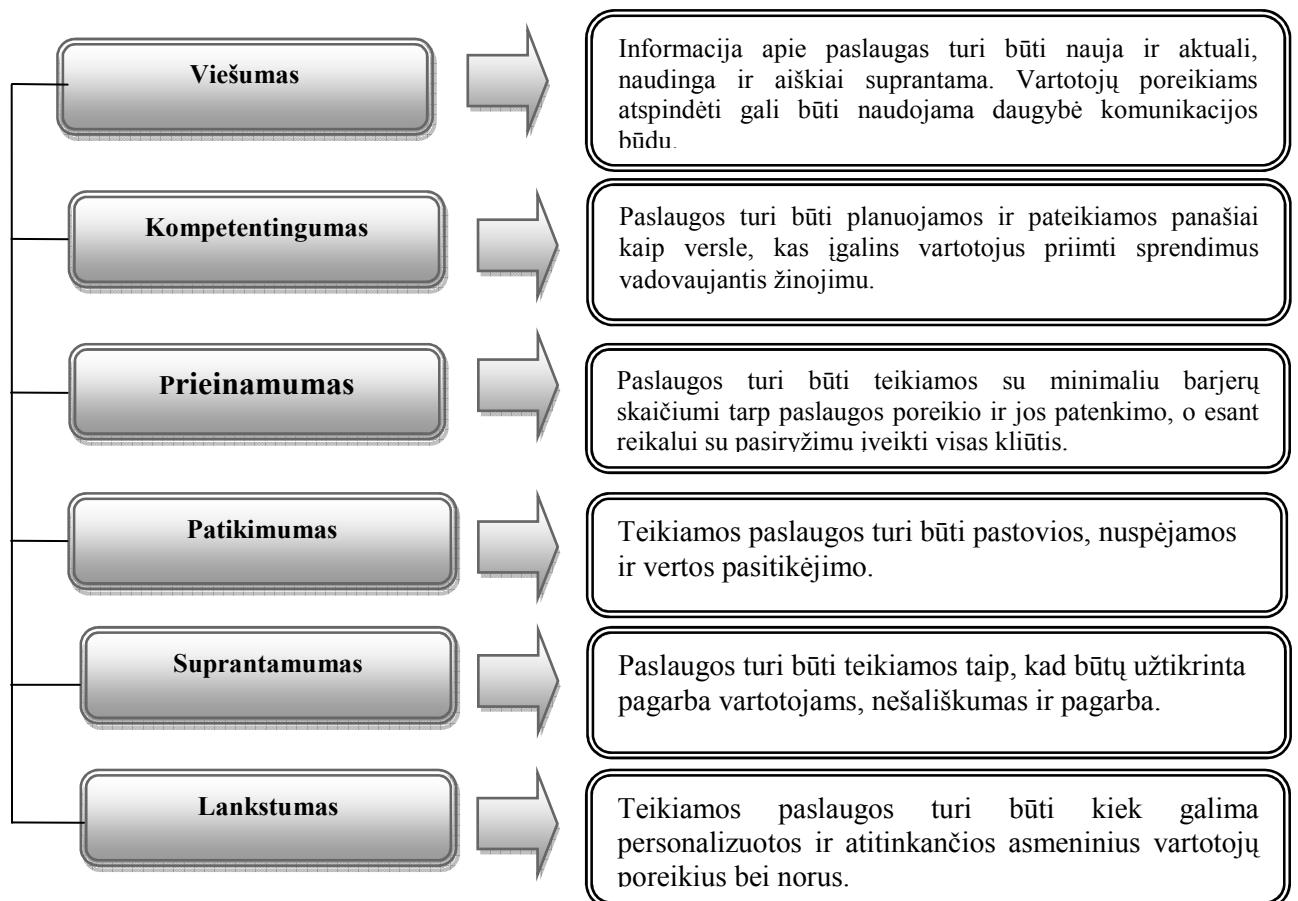


4 pav. Paslaugos savybės

Sudaryta autoriaus, remiantis 3 lentelėje pateiktais šaltiniais

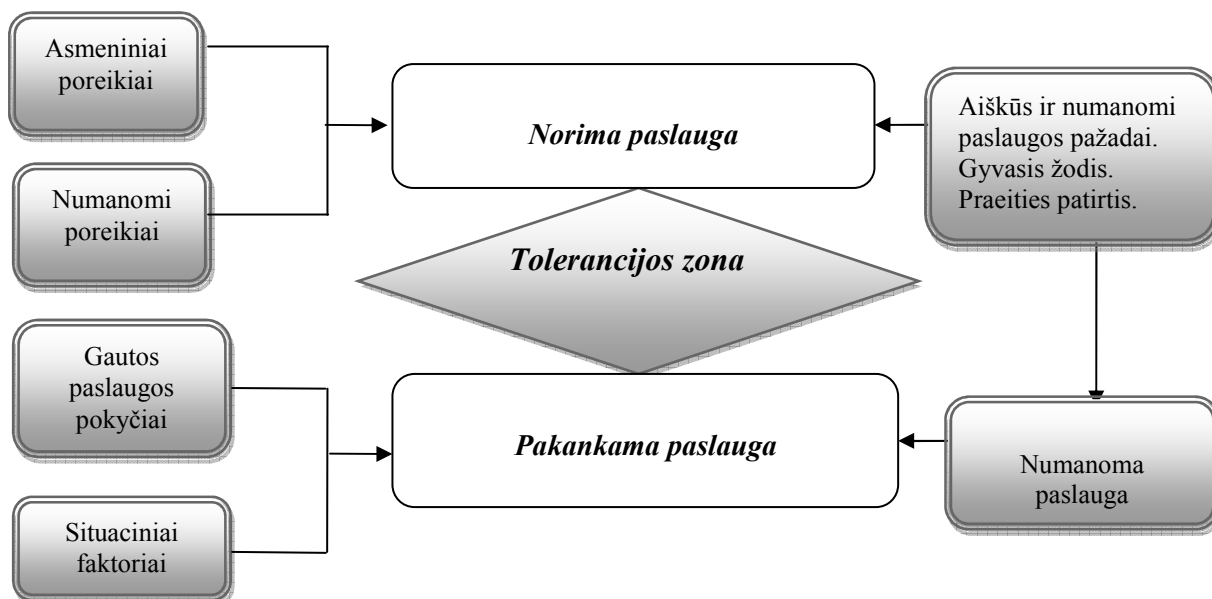
N.Jhones, Bagdonienės(2004) studijoje apibendrinta, kad paslaugos terminas vartojamas ekonominės veiklos šakai apibūdinti, veiklos rezultatui nusakyti ir apibrėžti procesui, kai teikiant paslaugą vyksta asmenų sąveika ir vartotojas įgauna laikiną patyrimą.

Paslaugų teikimas viešajame sektoriuje (tiriamuoju atveju Teritorinėje darbo biržoje) turi tam tikrų bendrų bruožų, atitinkančių nurodytus standartus(žr. pav.5)



5 pav. Viešajame sektoriuje teikiamų paslaugų savybės
Sudaryta autoriaus, remiantis TD biržose naudojamais paslaugų teikimo standartais

Esminis laukiamos paslaugos kokybės veiksnys yra vartotojo preikiai arba tai, kokias problemas vartotojas tikisi išspręsti, kreipdamasis į paslaugas teikiančią įstaigą. Vartotojo poreikio patenkinimui ir subjektyviam jo suvokimui įtakos turi vartotojo vertybės. Paslaugos teikimo procesą lemia paslaugų įmonės atstovo įgūdžiai, motyvacija ir paslaugos teikimo priemonės, o taip pat vartotojo lūkesčiai ir elgesys (Normann, 2002). Taigi vartotojų poreikių patenkinimo suvokimui įtakos turi lūkesčiai. Lūkesčių formavimuisi didelę reikšmę turi vartotojų poreikiai, norai, vertybių sistemos. Vartotojo lūkesčiai apima keletą elementų: norimos paslaugą, pakankamą paslaugą, numatytą paslaugą ir tolerancijos zoną. Šių elementų tarpusavio ryšys pavaizduotas 6 paveiksle:



6 pav. Veiksniai, lemiantys vartotojo paslaugos lūkesčius

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Normann, R.(2002). Services management: strategy and leadership in service business. Chichester : John Wiley & Sons 234 p.

Norima paslauga-tai paslauga, kurią vartotojas tikisi gauti. Pakankamos paslaugos sąvoka nurodo minimalų paslaugos lygį, kuris patenkina vartotojo poreikius. Tiek norimos, tiek pakankamos paslaugos lūkesčiai priklauso nuo aiškių ir numanomų paslaugos pažadų, gyvojo žodžio bei vartotojo patirties konkrečioje paslaugų srityje. Nuo numanomos paslaugos lygio priklauso pakankamos paslaugos lygis. Kuo auštesnis numanomos paslaugos lygis, tuo atitinkamai auštesnis pakankamos paslaugos lygis. Tolerancijos zona yra vadinama ta sritis, kurios ribose vartotojas yra pasirengęs gauti tam tikrą paslaugų teikimo kaitos diapazoną. Paslauga, kuri yra žemesnio lygio, nei pakankama, sukelia vartotojo nusivylimą ir nepasitenkinimą, tuo tarpu paslauga, kuri yra aukštesnio lygio nei norima paslauga, maloniai nustebins vartotoją.

2.DARBO BIRŽOS TEIKIAMOS PASLAUGOS JAUNIMO NEDARBO MAŽINIME

2.1. Dokumentų, reglamentuojančių darbo biržos atliekamas funkcijas, analizė

Atlikus dokumentų turinio analizę, galima gauti pakankamai informacijos apie iškelto problemos sprendimą. Ši analizė suteikia pirminės informacijos ir leidžia vėliau tikslingai ir kryptingai taikyti ir kitus tyrimo metodus(Tidikis, 2003).

Visi analizėje paminėti dokumentai yra oficialūs šaltiniai, skelbiami valstybės žiniuose.

Darbo birža-tai valdžios įstaiga tarnaujanti žmonėms, todėl jos veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas, kuris apibrėžia viešojo administravimo principus, viešojo administravimo sritis, viešojo administravimo subjektų sistemą ir administracinės procedūros organizavimo pagrindus;garantuoja asmenų teisę apskųsti viešojo administravimo subjektų veiksmus, taip pat teisę į įstatymais pagrįstą ir objektyvų asmenų prašymų, skundų ir pranešimų nagrinėjimą.⁶

Pagrindinis ir svarbiausias teisės aktas, kuriuo naudojasi savo darbe darbo biržos subjektai yra Lietuvos Respublikos Užimtumo Rėmimo Įstatymas ⁷. Šis įstatymas nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemonės ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą. 2009 m. liepos 14 d. Nr. XI-334 buvo išleistas Lietuvos Respublikos Užimtumo Rėmimo Įstatymo Pakeitimo Įstatymas.⁸

Efektyvesnei bedarbių integracijai į darbo rinką yra taikomos teisės aktu numatytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurių vykdymą reglamentuoja aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009m. rugpjūčio 13 d. įsakymu Nr.A1-499“ Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“⁹ ir 2010 m. vasario 3 d.įsakymas Nr. A1-45 dėl šios tvarkos paketo.¹⁰

Viena iš aktualiausių priemonių jauniems bedarbiams-tinkamas, perspektyvus karjeros planavimas, o tai neįmanoma be tinkamo profesinio pasirengimo. Profesinio mokymo sistemos

⁶ Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios.2007, Nr.x-736.

⁷ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios.2006, Nr.73-2762.

⁸ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios.2009, Nr.86-3638.

⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios.2009, Nr.98-4133.

¹⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas“Dėl LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d.įsakymo Nr.A1-499“Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“pakeitimo//Valstybės žinios.2010, Nr.16-763.

sandarą, kvalifikacijų sudarymą, jų tvarkymą ir suteikimą, profesinio mokymo organizavimą ir valdymą bei finansavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos Profesinio Mokymo Įstatymas.¹¹

Vis daugiau asmenų, tame tarpe ir jaunų iki 25 m. praranda darbą dėl globalizacijos padarinių arba pasaulio finansų ar ekonominės krizės. Šių padarinių švelninimui yra įkurtas Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšų naudojimo sąlygų ir tvarkos aprašas.

Šio fondo lėšų naudojimo tikslas-teikti vienkartinę paramą darbuotojams, paradusiems darbą dėl globalizacijos padarinių arba pasaulio finansų ar ekonomikos krizės, siekiant palengvinti jų grįžimą į darbo rinką.¹²

Bedarbystės problemų sprendimas sudėtingas ir problematiškas visoje Lietuvoje, tačiau ypatingai jis problematiškas probleminėse Lietuvos teritorijose. Akmenės rajonas gyventojų užimtumo aspektu jau daugelį metų yra vienas problematiškiausių rajonų šalyje ir jo teritorija yra teisiškai išskirta drauge su kitomis teritorijomis 2007 m. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu kaip problematinė teritorija¹³

Dirbant su asmens duomenimis, būtina išsaugoti tų duomenų konfidencialumą. Žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumą, tvarkant jo asmens dokumentus reglamentuoja Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas.¹⁴

Duomenų valdytojams, duomenų tvarkytojams (darbo biržoje dirbantiems specialistams), pažeidusiems šį įstatymą taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.

Kadangi šio magistrinio darbo objektas yra jauni bedarbiai nuo 16 iki 25 metų, tai būtina paminėti teisinį nutarimą, kurio vadovaujamosi įdarbinant nepilnamečius asmenis ir kuris reglamentuoja asmenų iki 18 metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašą.¹⁵

Ketvirtadalis apklaustųjų jaunų bedrabių yra dirbę ir turi reikiamą 18 mėn. darbo stažą per paskutinius 3 metus, jie pagal nedarbo socialinio draudimo įstatymą turi teisę gauti nedarbo socialinio draudimo išmoką. Šis įstatymas nustato socialinio draudimo teisinius santykius asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę.¹⁶

¹¹ Lietuvos respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios.2007, Nr.43-1627.

¹² Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšų naudojimo sąlygų ir tvarkos aprašas//Valstybės žinios.2009, Nr.105-4378.

¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl probleminių teritorijų//Valstybės žinios.2007, Nr.15-555.

¹⁴ Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas//Valstybės žinios.2008, Nr.X-1444.

¹⁵ Nutarimas dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo//Valstybės žinios.2003, Nr.13-502.

¹⁶ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas//Valstybės žinios.2009, Nr.IX-1904.

Apžvelgus norminius teisės aktus, reglamentuojančius darbo biržos veiklą, galima teigti, jog trūksta teisės aktų, kurie reglamentuotų būtent *jaunimo*, kaip vienos pažeidžiamiausių socialinių grupių įdarbinimą. Tolesnio tyrimo duomenys patvirtins ar paneigs tokių norminių aktų būtinumą.

1.2. Sisteminis darbo rinkos instrumentų taikymas jaunimo užimtumui didinti

Mūsų šalies ekonomika, kintantys rinkos poreikiai kelia vis didesnius reikalavimus žmogui kaip asmenybei, kaip specialistui, kuris nuolat atnaujintų žinias, tobulintų profesijos įgūdžius, laisvai adaptuotųsi nuolat kintančioje ekonominėje erdvėje. Todėl sėkmingas ir įvairialypis individo integravimasis į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įsigijimo (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2003)

Jaunimo bedarbystės problema daugelį metų buvo ir vis lieka labai aktuali. Statistikos departamento duomenimis, itin aukštas jaunimo nedarbo lygis(šiuo metu 20,6 %)skatina kompleksiskai spręsti jaunimo užimtumo problemas. Lietuvos darbo birža yra viena svarbiausių institucijų, kuriai deleguotas netekusių darbo gyventojų užimtumo įgyvendinimas, darbo rinkos procesų valdymas, darbo rinkos politikos kūrimas ir įgyvendinimas. (Bukantaitė, Laužackas, 2004) Nemažai jaunų bedarbių neturi vidurinio ar net pagrindinio išsilavinimo, yra nekvalifikuoti, neturi motyvų dirbti ir mokytis, nepasirengę konkuruoti darbo rinkoje (Jovaiša, Orenienė, 2003). Pasak O.Gurskienės(2004), profesinis mokymas turi aiškią orientaciją-kuo tiksliau patenkinti veiklos sistemos kvalifikacinius poreikius darbo jėgai. XXI a. kelia naujus iššūkius XX a. pradžioje suformuluotoms ir vėliau plėtotoms įvairiai vadintoms profesijos rinkimosi teorijoms. (Pukelis, Pundzienė, 2002). Vakarų šalių ir Lietuvos mokslininkų (Dubs, 1996; Kell, 1998, Laužackas, 2005) tyrimai jaunimo profesinio rengimo tema atskleidė naujesnę ir platesnę profesinio rengimo sampratos prasmę. Pasak P Druker (1990), šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje žinios yra tikrasis išplėtotos ekonomikos kapitalas bei svarbiausias ekonomikos variklis. ES užimtumo politikos priemonėmis siekiama, kad jaunimo ir visų suaugusiųjų dalyvavimas mokymuose ir profesiniame parengime padidėtų 15 proc., kiekvienoje iš šalių narių šį rodiklį padidinant daugiau nei 10 proc. Lietuva taip pat siekia įgyvendinti visą gyvenimą trunkančio mokymosi strategiją, siekiant visiems asmenims suteikti moderniai darbo rinkai reikalingus įgūdžius, kurie leidžia jauniems žmonėms siekti karjeros galimybių. (Šileika, Blažienė ir kt. ,2005)

Siekiant, kad socialiai pažeidžiamas jaunimas sėkmingai integruotųsi į darbo rinką, reikia, kad kompleksiskai būtų sprendžiamos tiek struktūrinio, tiek asmeninio pobūdžio problemos, nes pažeidžiamiems jaunuoliams sunku savarankiškai spręsti problemas, jie laukia iš kitų sprendimo variantų ir dažniau patiria sunkumų formuluodami savo pageidavimus ir siekius“(Švedaitė-Sakalauskaitė, Stakėnaitė, 2007) Šalia Lietuvos darbo rinkos taikomų priemonių, taikomi ES regioninės politikos instrumentai yra struktūriniai fondai, vienas iš jų Europos socialinis fondas,

- kuris (ESF) finansuoja ir remia tuos projektus, kurie sprendžia nedarbo, socialinės atskirties mažinimo ir užimtumo problemas šiose srityse:
- švietimas ir profesinis mokymasis;
- parama įsidarbinant;
- moksliniai tyrimai ir technologijų plėtra (aukščiausios kvalifikacijos specialistų rengimas mokslo ir studijų institucijose ir įmonėse);
- švietimo ir profesinio mokymo sistemų tobulinimas (keliant darbuotojų kvalifikaciją).¹⁷

Lietuvos darbo rinkos politika yra orientuota į prioritetinį aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą. Tik kai kuriais darbo rinkos politikos aspektais 16-25 metų jaunimas išskiriamas kaip atskiras objektas. Užimtumo rėmimo įstatymas gina pradedančių darbinę veiklą asmenų teises. Vienas iš efektyviausių būdų padėti pažeidžiamiems jaunuoliams integruotis į darbo rinką-derinti profesinio rengimo ir informavimo paslaugas su socialinio darbo ir psichologine pagalba.(Gečienė, Buzaitytė-Kašalynienė, 2007). Siekiant greičiau integruoti jaunimą į darbo rinką, naudojamos universalios kitose šalyse jau išmėgintos užimtumą reguliuojančios priemonės ir metodai, kurių turinį apsprendžia Užimtumo rėmimo įstatymas ir specialiosios, jaunimui skirtos programos-„Pirmo darbo“ programa, „Talentų banko“ programa, taip pat rengiami grupinės darbo paieškos „Darbo klubų“ užsiėminiai, motyvaciniai seminarai nekvalifikuotam ir nemotyvuotam jaunimui, grupinis ir individualus konsultavimas, įsteigti ir dar vis steigiami Jaunimo Darbo Centrai prie teritorinių darbo biržų.

Užimtumo fondo remiamojo įdarbinimo *priemonės*, numatytos Užimtumo rėmimo įstatyme:

- įdarbinimas subsidijuojant;
- darbo įgūdžių įgijimo rėmimas;
- darbo rotacija;
- viešieji darbai.

Šių priemonių pagalba jaunimui sudaroma galimybė įgyti pirminius darbo įgūdžius juos tobulinti betarpiškai darbo vietoje, nustatyti kvalifikacinių žinių trūkumą. Dalyvavimas viešuosiuose, socialiai naudinguose darbuose padeda neturinčiam darbo jaunimui užsidirbti lėšų pragyvenimui.

Dar vienos įstatyme numatyta priemonė-nukreipimas į profesinio mokymo kursus, sudaro galimybę įsigyti profesiją ar pakelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti pagal esamus darbo rinkos poreikius.

¹⁷ Europos Sąjungos portalas.[žiūrėta 2009-10-31][prieiga per internetą:http://ec.europa.eu/regional_policy/funds/cf/index_lt.htm]

Jaunimo verslumo skatinimas yra viena iš pagrindinių darbo rinkos politikos tikslų. Pasak Jankauskienės M. (2004), jauną žmogų dar mokykloje svarbu mokyti prisitaikyti prie nuolat kintančios darbo rinkos, supažindinti su pokyčiais ir problemomis, su verslo, vadybos ir ekonomikos pagrindais. Užimtumo rėmimo įstatyme numatyta *savarankiško užimtumo rėmimo priemonė* organizuojama, siekiant paremti darbo vietų steigimą sau ar kitiems bedarbiams įdarbinti.

Bedarbių, o tuo pačiu ir jaunų bedarbių teritorinio judrumo rėmimas organizuojamas, siekiant skatinti bedarbius įsidarbinti darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kai teritorinė darbo birža negali pasiūlyti bedarbiams tinkamo darbo.

Vystant ir tobulinant informavimo sistemą, jaunimui sudarytos galimybės susipažinti su situacija darbo rinkoje, įsidarbinimo galimybėmis, paklausių darbo rinkoje profesijų aprašais. Tam visose teritorinėse darbo biržose įsteigti Informacijos ir konsultacijų centrai specializuoti Darbo, Savarankiškos darbo paieškos, Profesinio informavimo bei jaunimo darbo centrai. [Šileika ir kiti, 2001]

Jauniems asmenims rengiami grupinės darbo paieškos „Darbo klubų“ užsiėmimai, grupinis ir individualus konsultavimas, kur jie mokomi spręsti psichologines problemas, geriau pažinti save, gebėti savarankiškai ieškoti darbo, bendrauti su darbdaviais. [Šileika ir kiti, 2001] Tikimasi, kad informacija ir įgūdžiai, įgyti konsultavimo grupėse užsiėmimų metu padės ieškantiems darbo įsidarbinti arba apsispręsti dėl profesijos išsigijimo.

Motyvacinių seminarų nekvalifikuotam ir nemotyvuotam jaunimui tikslas-padėti pažeidžiamiesiems jaunuoliams sėkmingai integruotis į darbo rinką.

„Talentų banko“ programos tikslas-sudaryti platesnes įsidarbinimo galimybes studijuojančiam jaunimui ir aukštos kvalifikacijos jauniems specialistams, nerandantiems tinkamos darbo vietos. Nuolat mūsų šalyje trūksta aukštos kvalifikacijos specialistų (gydytojų, užsienio kalbų mokytojų, programavimo specialistų). „Talentų banko“ (aukštos kvalifikacijos specialistų duomenų bazė)-tai paslauga ieškantiems darbo ir darbdaviams, numatant galimybę programos dalyviams skelbti internete. Teritorinėse darbo biržose formuojamas duomenų bankas iš užsiregistravusių darbo biržose.

Kartu su Lietuvos studentų sąjunga kuriama „Talentų banko“ duomenų bazės dalis prieinama besimokantiems studentams bei aukštųjų mokyklų absolventams. Jie teritorinėse darbo biržose arba individualiai interneto tinklais gali įvesti duomenis apie save: išsilavinimą, profesinius ir asmeninius gebėjimus, pageidavimus darbui. „Talentų banko“ programos įgyvendinimas labai padidina informacijos prieinamumą supaprastina ieškančių darbo ir darbdavių santykius. Pagrindinis „Talentų banko“ programos vartotojas-aukštąjį išsilavinimą turintis jaunimas. [43]

Atkreipiant dėmesį į pirmą kartą ieškančių darbo asmenų, visų pirma į jaunimo integravimosi į darbo rinką problemas, LDB parengė „Pirmo darbo“ programą, kurios tikslas yra padėti padėti

žmogui, pradedančiam darbinę veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją ir neturintiems profesinės kvalifikacijos, įtvirtinant darbo įgūdžius, bei pirmą kartą ieškančiam darbo.

Pagal nedirbusių asmenų pasirengimą darbo rinkai ir tolesnes integravimo į darbo rinką galimybes išskirtos dvi tikslinės pirmą kartą ieškančiųjų darbo grupės:

pirma-absolventai ir kiti jauni asmenys, turintys profesinį pasirengimą, pirmą kartą pradedantys darbinę veiklą.

antra-abiturientai ir kiti asmenys, nebaigę profesinio mokymo įstaigų-neturintys profesinės kvalifikacijos.

Darbas ir numatyti veiksmai abiejų grupių užimtumui didinti pavaizduotas 5 lentelėje

4 lentelė

Veiksmai absolventų ir abiturientų grupių užimtumui didinti

VEIKSMAI UŽIMTUMO GALIMYBĖMS DIDINTI					
<i>Abiturientams, asmenims neturintiems profesinės kvalifikacijos</i>			<i>Absolventams, asmenims turintiems profesinį pasirengimą</i>		
SITUACIJOS, INTERESŲ ĮVERTINIMAS					
		TESTAVIMAS, MOTYVAVIMAS	DARBO PAIEŠKOS AKTYVINIMAS		
Per 1-3 mėn.	Užimtumo plano sudarymas	TOLIMESNIŲ VEIKSMŲ APTARIMAS	TOLIMESNIŲ VEIKSMŲ APTARIMAS	Užimtumo plano sudarymas	Per 1 mėn.
	Paruošimas mokymui	PROFESINIS INFORMAVIMAS, ORIENTAVIMAS, KONSULTAVIMAS	PROFESINĖS KVALIFIKACIJOS ĮTVIRTINIMAS	Paruošimas darbui	
	Mokymas	PROFESINIS MOKYMAS (studijų ir mokymo programų; neformalaus švietimo mokymo programų)	PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ IŠPLĖTIMAS (neformalus švietimas)	Integravimas į darbo rinką	
Per 6-12 mėn.	Paruošimas darbui	PROFESINĖS KVALIFIKACIJOS ĮTVIRTINIMAS (viešieji darbai, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo rotacija)		Įdarbinimas	Per 6-12 mėn.

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Akmenės darbo birža. Pirmo darbo programa. Patvirtinta Akmenės darbo biržos direktoriaus įsakymu 2006.09.08 Nr. V-67.

Nežiūrint į visas pastangas, kol nepavyksta sustabdyti jaunimo nedarbo augimo ir besikreipiančio į Darbo biržas jaunimo iki 25 m. amžiaus turėjęs tendenciją mažėti, pastarąjį laiką vėl pradėjo didėti.

Pagal G.Rosą, cituojamą Ašmontaitės G.(2007), jaunimas-tai dabarties ir atieties žmogiškieji ištekliai, todėl reikia atkreipti dėmesį į tokius iššūkius kaip nerelizuotas jaunimo potencialas, skurdas, pažeidžiamumas ir nedalyvavimas darbo rinkoje. Visos šalys, o tuo [pačiu ir Lietuva nacionaliniu lygiu turėtų skatinti užimtumo augimą tarp jaunimo. Tai turi būti daroma ekonominiu ir socialiniu lygiu. G.Rosas įsitikinęs, kad priemonės jaunimo užimtumui skatinti turės pasisekimą, jei:

- bus pritaikytos individualiems poreikiams;
- atitiks darbo rinkos reikalavimus;
- bus dalis plačių ir nuoseklių paslaugų komplekto;
- bus susietos su darbo patirtimi;
- įtrauk socialinius partnerius.

Apibendrinant, galima teigti, kad jaunimo užimtumas priklauso nuo tinkamos veiksmų pasirinkimo krypties. Darbo birža yra valstybinė organizacija, įgyvendinanti valstybines gyventojų užimtumo garantijas darbo rinkoje. Pagrindinis tikslas yra savalaikis bedarbių ir darbdavių kokybiškų paslaugų užtikrinimas.

Siekiant užtikrinti grįžtamąjį būtina analizuoti problemas, patenkinant atskirų, didelę paklausą turinčių darbo rinkoje profesijų, paklausą numatant veiklos tiksluose.

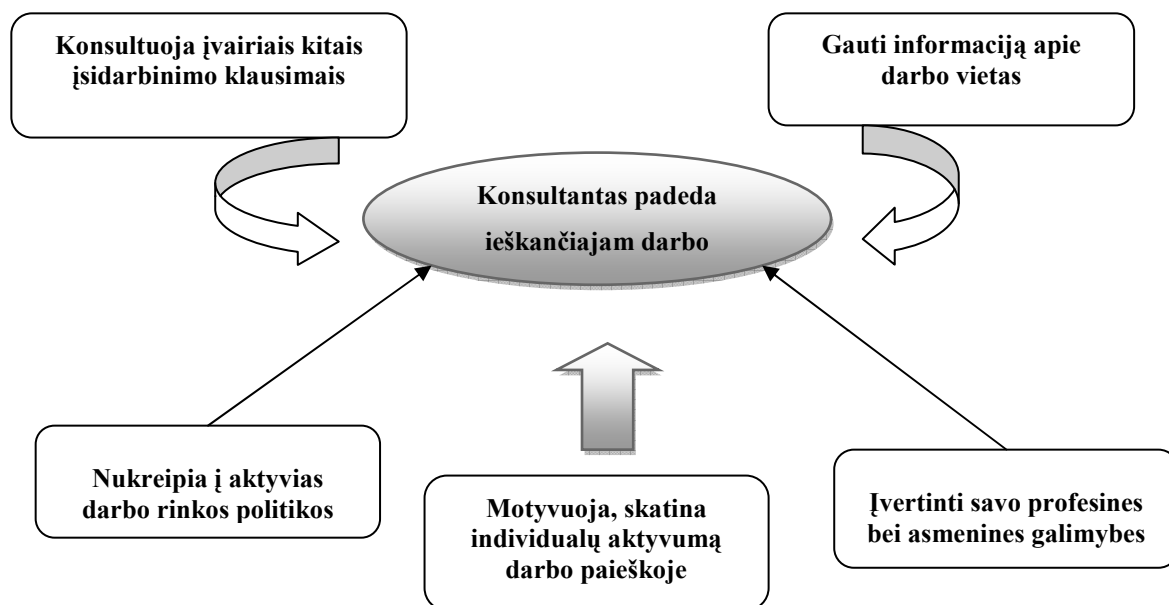
Tobulinant klientų aptarnavimą, didinant aptarnavimo veiksmingumą, siekiant galutinio tikslo-gyventojų užimtumo didinimo bei bedarbių rėmimo, padedant ieškantiems darbo pasiruošti lengviau integruotis į darbo rinką, taikomos informavimo, konsultavimo bei tarpininkavimo paslaugos.

Informavimo paslaugos-tai atitinkamos informacijos paskleidimas iš anksto numatyta tikslinei grupei atidžiai parinktais ir nustatytais metodais, naudojant atitinkamą kalbą.

Jaunimo informavimo metodai(rašytiniai, žodiniai, vizualiniai) parenkami tokie, kurie efektyviausiai perduoda informaciją. Veiksmingi yra informaciniai susirinkimai, tiksliniai susirinkimai įvairiais darbo rinkos klausimais (profesinio informavimo ir orientavimo, remiamų darbų organizavimo, viešųjų darbų organizavimo, socialiai pažeidžiamų asmenų įdarbinimo klausimais). Vizitų pas darbdavius, darbo rinkos partnerius metu yra informuojama apie darbo biržos paslaugas. Taikomos individualios konsultacijos, pokalbiai.

Rašytinis informavimas-įvairios analizės prognozės, informaciniai lapai, lankstinukai, brošiūros, aplankai, informaciniai stendai yra patalpinti Jaunimo darbo centre. Su šia medžiaga gali susipažinti darbo centro lankytojai. Rašytinė medžiaga papildoma žodine informacija, klientui pasiteiravus.

Bedarbių konsultavimas-tai konsultanto (tarpininko) bendravimas su bedarbiu, padedant jam įvertinti savo profesinę kvalifikaciją, motyvaciją darbui, gerinti darbo paieškos gebėjimus, pasirinkti tinkamas aktyvias užimtumo įgyvendinimo programas, kurias gali pasiūlyti Darbo birža, kol bedarbis ras nuolatinį darbą.



7 pav. Konsultavimo paslaugos, teikiamos bedarbiui

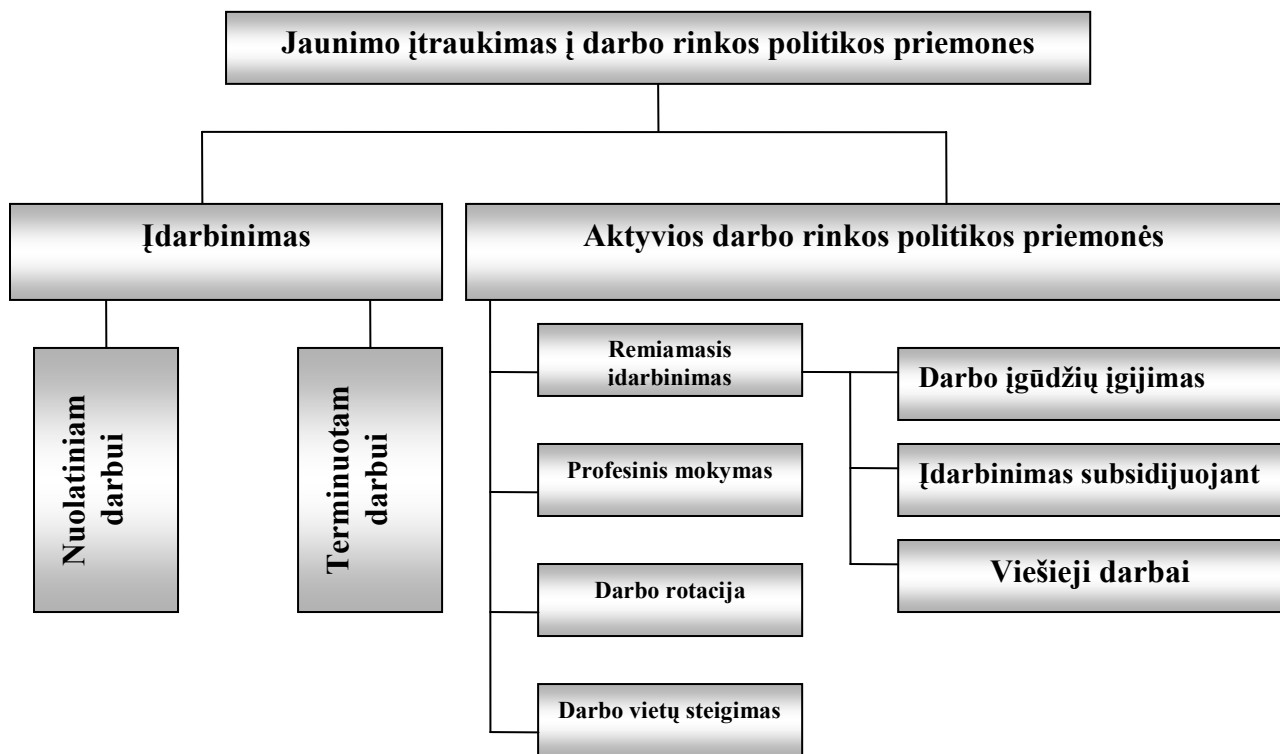
Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Rupšienė L., Stunžėnienė D., Šinkūnaitė J., Aksomitienė J., Pakalnienė N., Puidokaitė-Savickienė R. (2008) Darbo biržos ir verslo įmonių bendradarbiavimo kokybė. Klaipėda: VŠĮ socialinių mokslų kolegija.

Gebėjimas panaudoti tinkamus konsultavimo metodus (pokalbį, anketas) padeda greičiau reaguoti į problemines situacijas ir konstruktyviai planuoti pagalbą. Jau pirmųjų susitikimų su bedarbiu metu, konsultantas išsiaiškina kaip asmuo vertina savo sugebėjimus, profesines galimybes, paskatina jauno žmogaus pasitikėjimą savo jėgomis ir numato priemones, reikalingas jo integracijai į darbo rinką. Tai savęs pažinimo programos darbo klubuose, profesinis mokymas, psichologo konsultacijos, padeda klientui susidaryti savęs vertinimo ir aktyvumo situacijoje modelį.

Tarpininkavimo paslaugos-ieškančių darbo asmenų supažindinimas su aktyvios darbo paieškos būdais ir metodais, tinkamų pretendentų atranka laisvai darbo vietai užimti, darbdavių ir ieškančių darbo asmenų susitikimų organizavimas, informacijos darbdaviams apie nedirbančių asmenų pageidavimus ir galimybes atlikti trumpalaikius ir pastovius darbus suteikimas.

Nuolat ieškoma būdų veiklos tobulinimui, kurie padėtų kelti organizacijos prestižą visuomenėje ir užsitarnautų klientų pasitikėjimą ir pagarbą. Tuo tikslu darbo biržoje taikoma darbuotojų veiklos planavimo ir vertinimo sistema. Jos tikslas-didinti kiekvieno darbuotojo veiklos apimtį, kokybę ir atsakomybę, o tuo pačiu ir bendrą organizacijos darbo efektyvumą. Už darbo rezultatus kiekvienas darbuotojas atsakingas asmeniškai.

Vadovaudamasi Lietuvos darbo biržos vykdoma politika, Akmenės darbo birža siekia padėti kuo didesniai jaunų bedarbių skaičiui efektyviai dalyvauti darbo rinkoje.



8 pav. Darbo rinkos politikos priemonės jaunimui
Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: LR užimtumo rėmimo įstatymas 2006 m.

Iš pateikto paveikslo matyti, jog Akmenės darbo biržoje užsiregistravusiam jaunimui taikomos darbo rinkos politikos priemonės gali būti suskirstytos į dvi pagrindines grupes: įdarbinimas ir dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse.

3.TYRIMO ORGANIZAVIMAS IR METODIKA

3.1 Tyrimo objekto operacionalizacija

Operacionalizacija (operaciniai apibrėžimai) - tai teorinių savokų transformacijos į konkrečias matavimų skales procedūra.¹⁸ Tai yra vienas iš svarbiausių tyrimo organizavimo dalių, nes padeda rezultatyviai dirbti kituose tyrimo etapuose. Vienas iš pirmųjų darbų ruošiantis tyrimui buvo tyrimo objekto operacionalizacija (žr. 1 priedą).

Tikintis patikimesnių rezultatų, šalia anketinės bedarbių (N-215) ir darbdavių (N-112) buvo pasirinkta ekspertų apklausa-pusiau struktūrizuotas ekspertų interviu. Prieš pradėdant tyrimą darbo autorė, pasinaudodama tyrimo objekto operacionalizacija, parengė atviro-uždaro tipo anketas anketiniam darbdavių ir bedarbių tyrimui(žr. 2 priedą) ir atviro tipo klausimyną, interviu protokolą.(žr. 3 priedą). Iš anksto numatyta naudoti keletą bendrų klausimų, kurie interviu metu, atsižvelgiant į situaciją gali būti išplėsti. Gali būti formuluojami nauji klausimai, siekiant išgauti daugiau informacijos.Klausimyną sudaro demografinė dalis(duomenys apie informantą) ir 3 diagnostiniai blokai, sudaryti iš atviro tipo klausimų.

5 lentelė

Interviu tyriminiai blokai ir klausimai

Nr	Tyrimo blokai	Klausimai
1.	Demografiniai klausimai apie respondentą	Jūsų lytis? Jūsų amžius? Jūsų pareigos? Jūsų darbo stažas įmonėje?
2.	Nuomonės apie jaunimą, kaip pilnateisį darbo rinkos dalyvį	Jūsų požiūris į jaunimą kaip darbuotojus?Savybės, kurios Jūsų nuomone svarbiausios jaunam darbuotojui? Jūsų nuomone, kokią įtaką jaunimo integracijai į darbo rinką turi jų socialinė padėtis? Kaip įtakoja jaunimo įdarbinimą jų turimas išsilavinimas? Jūsų nuomone, kas atsakingi už sėkmingą jaunų žmonių integraciją į darbo rinką?Ką Jūsų nuomone, esant laisvai darbo vietai pasirinktų darbinti darbdavys-jauną, dar neturintį patirties darbuotoją ar vyresnio amžiaus, bet turintį darbinę patirtį?Ko labiausiai trūksta jaunimo pasirengime darbo rinkai?
3.	Nuomonės dėl darbo biržos vykdomos politikos jaunimo integracijos į darbo rinką srityje	Kaip Jūsų nuomone, darbo birža vykdo jaunimo integracijos į darbo rinką politiką? Ar efektyvūs darbo rinkos politikos naudojami instrumentai?Kokius pagrindinius darbo rinkos politikos ypatumus ir trūkumus jaunimo integracijos į darbo rinką srityje išskirtumėte?Kaip Jūsų nuomone įtakoja jaunimo įdarbinimą darbo vietų subsidijavimas?
4.	Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumo vertinimas ir galimos perspektyvos efektyvumui didinti	Kaip manote, ar pakankamas Akmenės DB teikiamų paslaugų efektyvumas, sprendžiant jaunimo nedarbą rajone?Ar darbo biržoje pakanka reikiamos informacijos jaunimui?Kokiu būdu Jūs galėtumėte prisidėti, sprendžiant jaunimo įdarbinimo klausimus?Ką Jūsų nuomone apskritai reiktų daryti, sprendžiant jaunimo integracijos į darbo rinką problemas?

Tyrimo blokai leido identifikuoti, visus darbo biržos vykdomos politikos jaunimo integracijos į darbo rinką srityje privalumus ir trūkumus. Be to numatyti priemones ir veiksmus darbo biržos teikiamų paslaugų kokybei gerinti.

¹⁸[Žiūrėta 2010-03-24] Prieiga per internetą:

http://www.su.lt/bylos/fakultetai/gamtos_mokslu/Fizikos_katedra/2.teoriniai%20tyrimo%20metodai.pdf

3.2 Tyrimo dizainas

Tyrimo *objektu* buvo pasirinktas Akmenės darbo biržos teikiamos paslaugos jaunimo nedarbui mažinti.

Išanalizavus mokslinę literatūrą, paaiškėjo, kad teikiamos paslaugos jaunimo nedarbui mažinti yra aktuali mokslinė problema. Mokslinių tyrimų, paaiškinančių kaip užtikrinti sėkmingą darbo biržos teikiamų paslaugų vykdymą jaunimo integracijoje į darbo rinką, nėra. Tai paskatino atidžiau pažvelgti į šį objektą ir atlikti empirinį tyrimą.

Empiriniam tyrimui buvo pasirinktas probleminis klausimas-kaip jauni bedarbiai, verslo atstovai-darbdaviai ir ekspertai suvokia darbo biržos teikiamų paslaugų *veiksmingumą* ir jų tobulinimo galimybes, siekiant jaunų bedarbių visiško užimtumo.

Mokslinėje literatūroje išskiriami kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai. Siekiant išskirti aktualiausias Akmenės darbo biržos teikiamas paslaugas, parengti priemones paslaugų kokybės gerinimui, išanalizuoti anksčiau vykdytų priemonių tikslingumą yra atliekami įvairūs klientams taikomų paslaugų tyrimai. Tačiau jaunimui nuo 16 iki 25 m. amžiaus taikomų paslaugų tyrimai nėra atliekami ir tai atliko darbo autorė. Tam pasirinkome kiekybinį ir kokybinį tyrimą bei statistinę duomenų analizę.

Norėdami atlikti Akmenės darbo biržos paslaugų analizę atlikome 3 tyrimus:

- Kokybinis tyrimas- pusiau struktūrizuotas ekspertų interviu.
- Kiekybinis tyrimas-atlikta bedarbių ir darbdavių anketinė apklausa, kurios metu siekta nustatyti vienų ir kitų požiūrį į Akmenės darbo biržos teikiamas paslaugų veiksmingumą, mažinant jaunimo nedarbą rajone.
- Socialinės – ekonominės situacijos rajono darbo jėgos rinkos tyrimui atlikti pasinaudojome Akmenės darbo biržos 2005 - 2008 m. ataskaitomis, Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Interviu yra žodinė bent dviejų žmonių komunikacija, kurios tikslas surinkti informaciją apie tiriamuosius. Tai patogus, informatyvus, plačiai pritaikomas metodas. Tinkamai panaudotas interviu teikia patikimą informaciją. (Jovaiša, 2009)

Kokybinis tyrimas-pusiau struktūrizuotas ekspertų interviu, pasirinktas dėl šių priežasčių:

- kokybinių tyrimų metodai yra lankstūs, orientuoti į interpretaciją, į procesą, į situacijos ir elgesio ryšį; Tokiais tyrimais stengiamasi atskleisti kas atsitiko tam tikroje socialinėje aplinkoje, kaip palaikomi socialiniai ryšiai ir ką tie įvykiai ir ryšiai reiškia dalyviams (Kardelis, 2005);
- kokybiniam tyrimams netaikomi griežti imties tūrio reikalavimai. Jų reprezentatyvumą lemia ne atsitiktiniai tiriamųjų parinkimo būdai, o lankstūs vienokie ar kitokie teoriniai

- kriterijai. Todėl galima manyti, kad svarbiausiais kokybinių tyrimų elementais – tyrimo duomenų apibendrinimas, kuris yra gana sudėtingas.
- interviu papildoma apklausos metodu gautus duomenis.

Kokybiniais tyrimams apibūdinti dažnai vartojama sąvoka *atvejo tyrimas*, kurio ypatumas tas, kad tyrimą sudaro vienas atskiras objektas. Tai reiškia, kad atvejo tyrimas yra priešingybė masinėms apklausoms. Šio baigiamojo darbo *tyrimo objektas* – Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų ir jų veiksmingumas, mažinant jaunimo nedarbą. (žr. 7 lentelę).

6 lentelė

Atvejo tyrimo veiklos

VEIKLOS	KOMENTARAS	TYRIMO METU ATLIKTOS VEIKLOS
<i>Duomenų redukavimas</i>	Netgi mažos apimties tyrimuose labai greitai atsiranda kokybinių duomenų perteklius. Svarbi užduotis – rasti būdų, kaip valdyti turimą medžiagą. Todėl svarbu rasti būdų, kaip valdyti turimą medžiagą. Šis procesas prasideda prieš duomenų rinkimą, kai yra aiškus tyrimo objektas ir priimami sprendimai dėl informantų atrankos, su kuo bus atliekamas interviu, dėl vietos, kur reikės apsilankyti imant interviu. Renkant duomenis ir juos surinkus duomenų kiekis mažinamas, darant apibendrinimus ir santraukas.	1) Įstaigoje numatyta apklausti tik tuos asmenis, kurie tiesiogiai susiję su jaunimo užimtumo problemų sprendimu (darbo biržos Direktorius, Akmenės darbo biržos Direktoriaus pavaduotoja, Karjeros planavimo skyriaus vadovė, Programų skyriaus vadovė, Jaunimo darbo centro vadovė) 2) Magistro darbo autorė dėl susitikimo laiko ir vietos su respondentais susitarė iš anksto. Reikia pažymėti, kad dauguma respondentų pageidavo susitikti savo darbo vietoje po darbo valandų. 3) Interviu metu gauta informacija buvo sisteminama, išskiriant svarbiausias mintis.
<i>Duomenų pateikimas</i>	Kokybiniai duomenys yra didelės apimties teksto formos. Racionalesnės medžiagos organizavimo ir pateikimo priemonės gali būti matricos, brėžiniai, tinklai ir kt.	Magistro darbo autorė atlikus tyrimą gavo vien žodinę informaciją, kuri buvo sisteminama, ieškoma būdų, kaip pateikti ją grafiškai: schemas, paveikslėliai, lentelės, modeliai.
<i>Išvadų suformulavimas</i>	Tyrėjas pradeda formuoti išvadas dėl to, ką reiškia įvairūs dalykai, jau nuo duomenų rinkimo pradžios, pasižymėdamas specifinius elementus ir pasikartojančius (tipinius) aspektus, modeliuodamas galimas veiklos ar proceso struktūras, mechanizmus ar kt.	Apibendrinant tyrimo duomenis, buvo pateiktas galimas Akmenės darbo biržos paslaugų tobulinimo modelis jaunimo nedarbui mažinti.

Sudaryta autoriaus remiantis šaltiniu: Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai.

Galima tyrimui pasirinkti ir kelis objektus, atitinkančius tyrimo paskirtį ir norimo gauti tyrimo rezultatus. Kurio ypatumams atskleisti magistro darbo autorė pasirinko 5 Akmenės darbo biržoje dirbančius, su jaunimo užimtumo problemomis susijusius ekspertus ir pateikė interviu metu gautus analizės rezultatus.

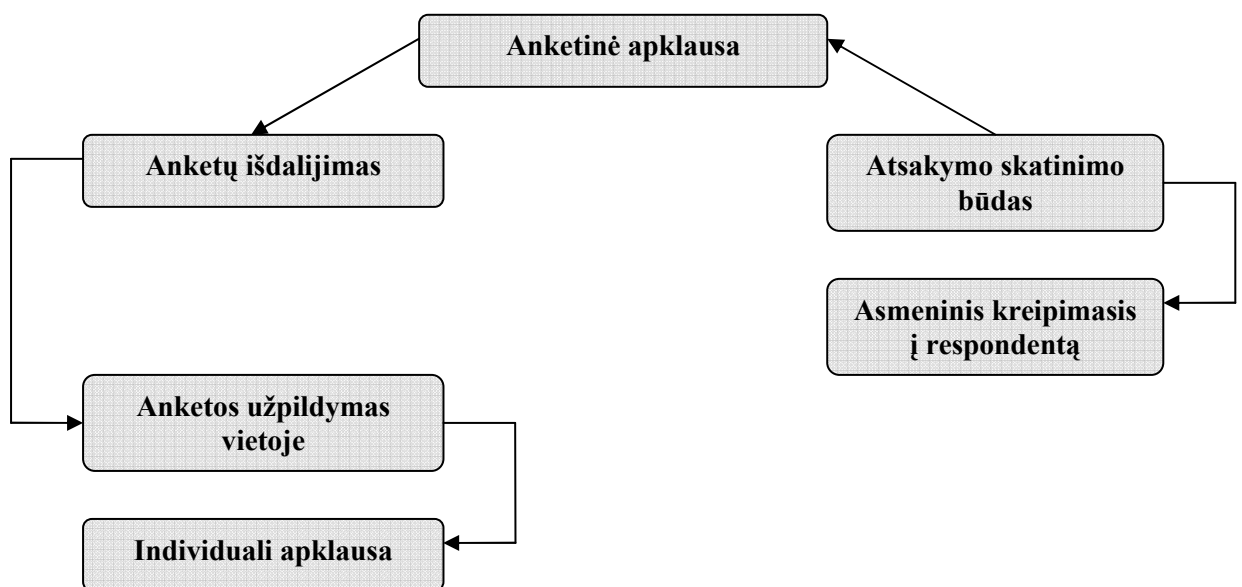
Kokybiniuose tyrimuose dažniausiai naudojami stebėjimo, pokalbio, dokumentų rinkimo ir analizės metodai (Kardelis, 2005). Todėl šiam tyrimui magistro darbo autorė panaudojo šiuos tyrimo metodus: ekspertų apklausą, anketinę apklausą, statistinę duomenų analizę, dokumentų turinio analizę tam, kad būtų gauta kuo objektyvesnė ir tikslesnė informacija.

Ekspertų apklausa – tai specifinės rūšies apklausa, kurios metu apklausama specialiai parinkti žmonės, kurie turi kurios nors srities žinių, didžiausią kompetenciją ir patikimiausią bei pakankamai išsamią informaciją apie tyrimo problemą. Tokiose apklausose formuojamos mokslinės sąvokos, siekiama mokslinio objektyvumo. Dažnai literatūroje reiškiami nuomonė, kad šiuo metodu gautos žinios yra subjektyvios, susijusios ir su asmeniška nuomone, ir su vertybių, jausmų, pasaulėžiūros sritimi (Kardelis, K., 2005).

Šiame tyrime naudojamas pusiau struktūrizuotas interviu, t.y. iš anksto numatomi būtini ir galimi klausimai. Tyrėjas siekia, kad tiriamasis dalintųsi savo patirtimi, o pats klausosi ir klausinėja. Vyksta dialogas, kuriuo tyrėjas siekia išgauti detalią informaciją jį dominančiu klausimu. Tokia informacija geriausia išgaunama tiesioginio kontakto metu. Būdingas tiriamojo interviu bruožas ir tas, kad visa informacija gaunama žodžiu. Tuo jis iš esmės skiriasi nuo anketinės apklausos. Interviu suteikia platesnes galimybes nuodugniau pažinti tiriamąjį asmenį.(Kardelis, 2005).

Siekiant objektyvesnių duomenų, buvo pasirinkti dar du tyrimo metodai-anketinė apklausa ir statistinė duomenų analizė, nagrinėta duomenų analizės kaita laike.

Atliekant teikiamų paslaugų efektyvumo tyrimą, svarbu aiškiai suformuluoti, ko juo siekiama. Šiame tyrime siekiama išanalizuoti Akmenės darbo biržos teikiamas paslaugas efektyvumą, mažinant jaunimo nedarbą ir integruojant juos į darbo rinką. Darbe, be kokybinio tyrimo, pasinaudota kiekybinių tyrimų metodu-apklausa. Apklausa galima apibūdinti kaip klausimyną, kuris dažnai vadinamas-anketa. Anketa-tai tam tikra pasirinkta forma logiškai, nuosekliai sudėliotų klausimų kompleksas (Pranulis ir kt., 2000)



9 pav. Anketinės apklausos schema

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Valackienė, A., Mikėnė, S.(2009) Sociologinis tyrimas. Metodologija ir atlikimo metodika. Kaunas: Technologija.

Naudojant anketas, skirtingai nei kokybiniuose tyrimuose, iškyla gautos informacijos patikimumo problema. Anketa gali būti pildoma dalyvaujant tiriančiajam arba gali būti išplatinama per kitus asmenis, per radiją, televiziją, internetą. Šio tyrimo metu anketos buvo pildomos, dalyvaujant tiriančiajam.

Sėkmingam tiriamų rezultatų gavimui, ypač svarbią reikšmę turi tinkamas anketų parengimas, klausimų pateikimas. Visi anketoje pateikti klausimai gali būti skirstomi į uždarus ir atvirus. Uždarais vadinami tokie klausimai, į kuriuos atsakymai būna išdėstyti anketoje. Atvirais klausimais vadinami tie, į kuriuos atsakymus formuluoja patys atsakantieji. Gana dažnai anketose derinami vienos ir kitos rūšies klausimai, kaip tai buvo padaryta anketose, sudarytose analizuojamos temos nagrinėjimui.

Anketinė apklausa, kurių rezultatų duomenimis pasinaudota šiame tyrime, buvo vykdoma tiesiogiai, dalinant anketas Akmenės darbo biržos patalpose, neužduodant papildomų klausimų.

Anketavimas-tai duomenų rinkimo metodas, kaip respondentas pats savarankiškai pildo pateiktą klausimyną. Tai sudaro sąlygas respondentui išsaugoti konfidencialumą, informacijos privatumą, išvengiant interviu metu galimos interviuotojo įtakos.

Lyginamoji analizė padeda atskleisti gautų rezultatų tarpusavio panašumus ir skirtumus.

Iš viso anketoje jauniems bedarbimams buvo pateikti 34 klausimai. Anketa buvo sudaryta, derinant jos klausimus su tyrimo tikslu ir uždaviniais. Akmenės darbo biržoje 2009-12-01 registravosi 458 bedarbiai, kurių amžius nuo 16 iki 25 m. Kad gauta informacija būtų svarus pagrindas toliemsniems tyrimams, buvo taikomas netikimybinės atrankos metodas ir nustatytas imties dydis.

Imties dydis buvo apskaičiuotas pagal *Paniotto* formulę:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}},$$

čia n – reikiamų respondentų skaičius;

Δ - leidžiamos imties paklaidos dydis ($\Delta = 0,05$);

N – tiriamos visumos skaičius.

$$n = \frac{1}{(0,05)^2 + \frac{1}{458}} = \frac{1}{0,0025 + 0,0021} = \frac{1}{0,0046} = 217$$

Taigi imties dydis yra 217. Kadangi iš visų išdalintų anketų, sugrįžo 215, tai galime teigti, kad atlikto tyrimo rezultatai yra tikslūs.

Anketoje darbdaviams buvo pateikta 14 klausimų. Anketa buvo sudaryta, derinant jos klausimus su tyrimo tikslu ir uždaviniais. Šiuo metu Akmenės darbo birža palaiko nuolatinį ryšį su 156 darbdaviais. Kaip ir bedarbių apklausoje, imties dydis buvo apskaičiuotas pagal formulę:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}},$$

čia n – reikiamų respondentų skaičius;

Δ - leidžiamos imties paklaidos dydis ($\Delta = 0,05$);

N – tiriamos visumos skaičius.

$$n = \frac{1}{(0,05)^2 + \frac{1}{156}} = \frac{1}{0,0025 + 0,0064} = \frac{1}{0,0089} = 112$$

Kad rezultatai būtų kuo realiesni esamai situacija išnagrinėti apklausti visų ekonominių sektorių darbdaviai: paslaugų sektorius-59 darbdaviai; pramonė-16 ; statyba-20 ; žemės ūkis-17 .

4. JAUNIMO NEDARBO SITUACIJA

4.1. Akmenės rajono jaunimo nedarbo kitimo dinamika ir dalyvavimas aktyviose darbo rinkos programose

Jaunimo socialinės problemos nuolat yra visuomenės dėmesio centre. Jauni žmonės-prioritetinis darbo rinkos kontingentas, todėl Lietuvos darbo birža savo veikloje išskirtinį dėmesį skiria jaunimo integravimui į darbo rinką ir nedarbo lygio mažinimui.

Jaunimo nedarbo lygis ir tendencijos Akmenės rajone, kaip beje, ir visoje Lietuvoje, nuolat primena ir perspėja, jog šiandieninis augantis jaunimo nedarbas-tai rytdienos socialinės problemos, atitinkamai augantys visuomeniniai kaštai, nacionalinės jaunos darbo jėgos nutekėjimas už šalies ribų. Vienas svarbiausių jaunimo padėties darbo rinkoje įvertinimo kriterijų-jų užimtumas. 2006-2009 jaunimo amžiaus grupės (16-25 m) užimtumas mažėjo ypač sparčiai. Jaunimo užimtumo dinamiką žr. 4 lentelėje.

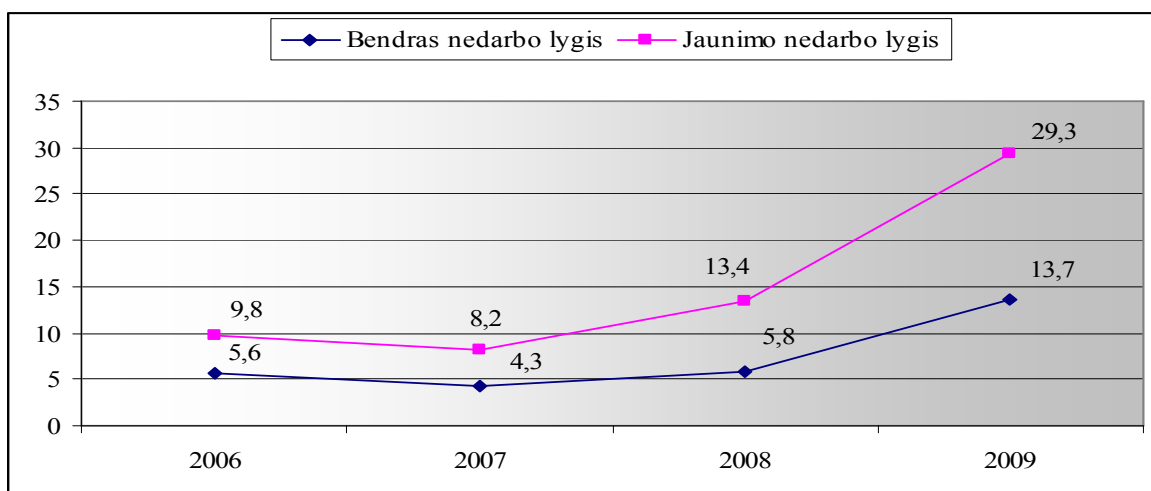
7 lentelė

Jaunimo užimtumo kaita 2006- 2009 m.

Jaunimo aktyvumo ir užimtumo rodikliai	2006 IV ketv.	2007 IV ketv.	2008 IV ketv.	2009 IV ketv.
Jaunimo darbo jėga(tūkst.)	134,7	143,0	165,6	154,9
Užimtieji (tūkst.)	122,9	132,5	137,0	109,8
Bedarbiai (tūkst.)	11,8	10,5	28,7	45,1

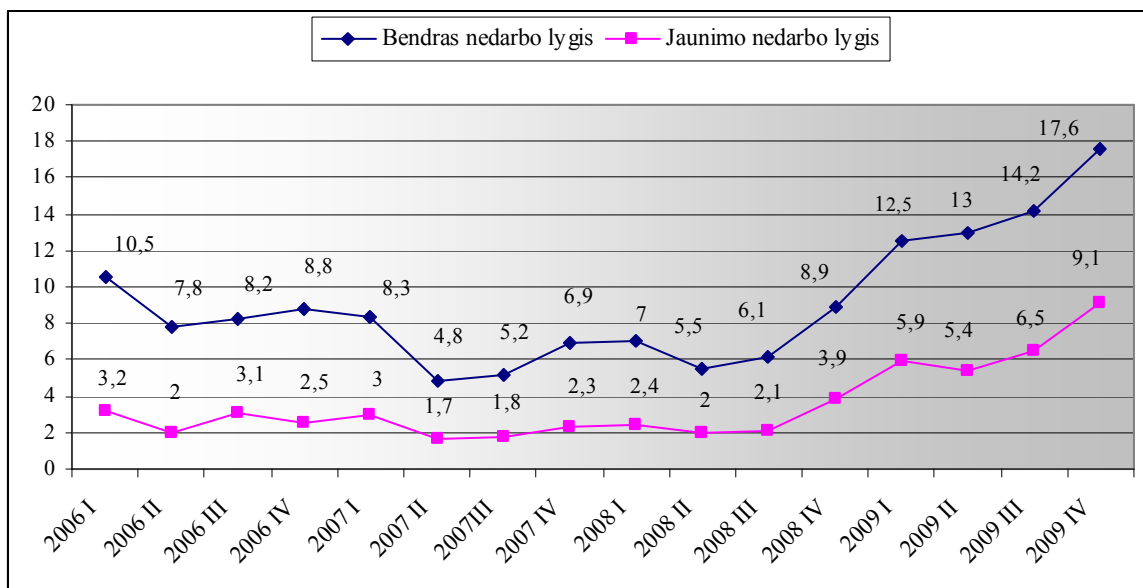
Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės

Būtent todėl jaunimo nedarbo mažinimas yra vienas iš pagrindinių darbo rinkos politikos tikslų. Vis sunkiau darbą rasti jauniems, darbo patirties neturintiems asmenims. Dėl to didėja jaunimo nedarbo lygis, kuris 2009 m. išaugo iki 29,3 procento ir pasiekė 2000-2001 m. nedarbo lygį.



10 pav. Nedarbo lygio kitimo dinamika 2006-2009 m. Lietuvoje

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės



11 pav. Nedarbo lygio kitimo dinamika 2006-2009 m. Akmenės rajone
Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Akmenės DB 2007-2009 statistinės ataskaitos

Nežiūrint į visas pastangas, besikreipiančio į Akmenės darbo biržą jaunimo iki 25 metų amžiaus skaičius jau eilę metų didėja (4 lentelė)

8 lentelė

[registruotų per metus jaunų bedarbių skaičius Akmenės raj.]

	Per 2006		Per 2007		Per 2008		Per 2009 m.	
Viso bedarbių	2044		1843		2229		3071	
Iš jų jaunimas	324	15,9 proc.	311	16,9 proc.	406	20,2 proc.	632	20,6 proc.

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Akmenės DB 2007-2009 statistinės ataskaitos

Susirūpinimą kelia jaunimo ilgalaikis nedarbas (kai jaunas žmogus nedirba daugiau nei pusę metų), kuris tiesiogiai įtakoja jauno žmogaus darbinės motyvacijos mažėjimą, nepasitikėjimą savo jėgomis. Ilgalaikis nedarbas yra vienas pagrindinių socialinės rizikos ir skurdo veiksnių ir tiesiogiai siejasi su socialine atskirtimi.

9 lentelė

Ilgalaikių jaunų bedarbių skaičius Akmenės raj.

	2006-01-01		2007-01-01		2008-01-01		2009-01-01		2010-01-01	
Viso ilgalaikių bedarbių	824		456		266		221		818	
Iš jų jaunimas	*	* proc.	25	5,5 proc.	21	7,9 proc.	26	11,8 proc.	134	16,4 proc.

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Akmenės DB 2007-2009 statistinės ataskaitos

Gana aukštą nedarbą jaunimo tarpe įtakoja žemas jaunimo profesinio pasirengimo lygis. Kaip rodo tyrimo duomenys-50,2 % apklaustųjų neturi jokio profesinio pasirengimo. Lietuvos darbo biržos ir ES šalių patirtis rodo, jog, jaunimas be profesinio pasirengimo turi labai menkas galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje. Žemo išsilavinimo, profesijos neturintis jaunimas-tai potencialūs ilgalaikiai bedarbiai.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse labiausiai įtakoja jaunimo integracijos į darbo rinką procesą. Jaunimo dalyvavimo jose dinamiką galime matyti 10 lentelėje:

10 lentelė

Bedarbių dalyvavimas darbo rinkos politikos priemonėse													
		2006 m.			2007 m.			2008 m.			2009 m.		
		Viso	Iš jų jaunimo		Viso	Iš jų jaunimo		Viso	Iš jų jaunimo		Viso	Iš jų jaunimo	
				%			%			%			%
1.	Iš viso	1806	281	15,6	1377	169	12,3	765	113	14,8	896	175	19,5
1.1.	Profesinis mokymas	197	50	25,4	292	58	19,9	95	41	43,2	143	62	43,4
1.2.	Remiamasis įdarbinimas	880	100	11,4	854	78	9,1	574	60	10,5	700	106	15,1
1.2.1.	<i>Dŭ rėmimas</i>	99	26	26,3	92	18	19,6	32	7	21,9	63	35	55,6
1.2.2.	<i>Įd. subsid.</i>	37	4	10,8	158	9	5,7	109	10	9,2	132	18	13,6
1.2.3.	<i>VD</i>	744	70	9,4	604	51	8,4	433	43	9,9	505	53	10,5
1.3.	D.Rotacija	1	0	0,0	6	1	16,7	2	1	50,0	8	1	12,5
1.4.	Darbo vietų steigimas	114	21	18,4	93	14	15,1	74	15	20,3	45	6	13,3

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Akmenės DB 2007-2009 statistinės ataskaitos

Dėl bendrų ekonominių sunkumų šalyje per pastaruosius kelerius metus nepavyko sustabdyti jaunimo nedarbo augimo, tačiau LDB ir tuo pačiu Akmenės darbo biržos veiksmais įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos ir specializuotas programas, buvo siekiama maksimaliai sumažinti jaunimo nedarbą, padėti jam integruotis darbo rinkoje. Atliekamų veiksmų nesėkmių priežastis bandysime išnagrinėti šio tyrimo eigoje.

4.2. Kiekybinio bedarbių ir darbdavių tyrimo duomenų analizė

4.2.1. Socialinis demografinis jaunų bedarbių portretas Akmenės rajone

Demografinę situaciją stipriai veikia dvi tendencijos: emigracija ir visuomenės senėjimas. Pastaraisiais metais daug žmonių emigravo į labiau išsivysčiusias ir savo darbo rinkas atvėrusias ES šalis nares, o pačių Lietuvos gyventojų nuolat mažėja – mažesnis gimstamumas nei Lietuvoje yra tik keliose ES valstybėse. Demografinė situacija sparčiau blogėja mažesniuose miesteliuose ir kaime. Gyventojų mažėjimą lemia mažėjantis gimstamumas ir didėjantis mirtingumas, taip pat pažymėtina

jaunų gyventojų migracija į didžiuosius miestus. Kita demografinė Lietuvos tendencija yra gyventojų senėjimas – mažėja vaikų iki 15 metų dalis, daugėja 60-mečių ir vyresnio amžiaus gyventojų dalis. Tokią prastą demografinę padėtį daugiausia lemia nepakankamas sveikatos ir švietimo paslaugų prieinamumas, neigiami darbo jėgos paklausos pokyčiai, prasta infrastruktūros būklė. Besikeičianti demografinė situacija stipriai veikia visą darbo rinką.

Jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo socialinių, demografinių ir daugelio kitų veiksnių. Jaunimo nedarbas, kaip socialinis ekonominis reiškinys, yra ypač negatyvus šių veiksnių tarpusavio sąveikos rezultatas.

Jaunų bedarbių tyrimas buvo atliktas 2009 liepos-gruodžio mėnesiais. Iš viso apklausta 215 respondentų- 47 proc. Akmenės darbo biržoje užregistruotų jaunų bedarbių iki 25 m. amžiaus. Toks procentas užtikrina pakankamą rezultatų patikimumą.

Respondentams(jauniems bedarbiams)buvo pateikti 34 klausimai. Vienas iš svarbiausių tyrimo uždavinių-jaunimo elgsenos darbo rinkoje ir darbo biržos teikiamų paslaugų veiksmingumo įvertinimas. Šių rodiklių įprastinės statistinės apskaitos būdu gauti neįmanoma.

Demografinis jauno bedarbio portretas. Tyrimo duomenys parodė, jog jaunų vyrų nedarbas ženkliai didesnis nei jaunų moterų, atitinkamai 59,5 proc. ir 40,5 proc. 63,7 proc. apklaustųjų jaunų bedarbių gyvena mieste. Apklaustos duomenimis, didžiąją jaunimo dalį 62, 3 proc.sudarė 21-24 metų amžiaus asmenys, likusią dalį-jaunuoliai nuo 16 iki 20 m. amžiaus. Kelia nerimą tai, jog daugiau nei kas trečias bedarbis gyvena kaime(36,2 proc.), daugiau nei kas antras jaunas žmogus neturi savo gyvenamo būsto-gyvena su tėvais. Beveik kas penktas jaunas bedarbis jau spėjo sukurti savo šeimą ir turi spręsti ne tik savo, bet ir savo šeimos gerbūvio problemas- 4,7 proc. vedusių apklaustųjų gyvena drauge su tėvais.

Socialinė jauno bedarbio padėtis. Pagrindinės tyrimo metu išryškėjusios problemos-bloga jaunų bedarbių ir jų šeimų materialinė padėtis, sudėtingos būsto sąlygos bei menkas išsilavinimas. 46,5 proc. apklaustųjų negauna jokių pajamų, todėl be tėvų paramos(rėmimo maistu, pinigais ir pan.) jauni bedarbiai bei jų šeimos negalėtų išgyventi.

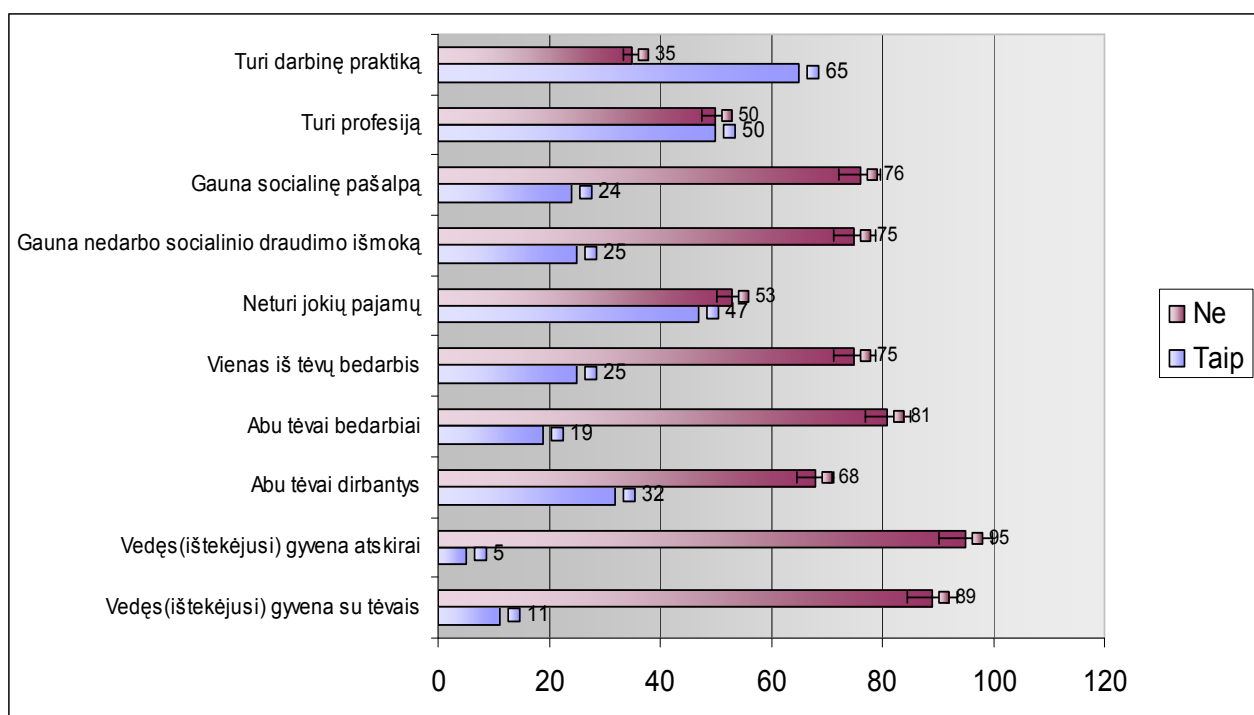
Kas ketvirtas jaunas apklaustasis bedarbis gauna socialinę pašalpą, kurios dydis šiuo metu-315 Lt. Apie 5 proc. jaunų žmonių informacijos apie gaunamas pajamas nepateikė. Jauni bedarbiai bei jų šeimos-bene blogiausiai materialiai apsirūpinęs gyventojų sluoksnis, dažnai ekonomiškai priklausomas nuo savo tėvų.

Nerimą kelia ir tai, kad tyrimo momentu jaunų bedarbių tėvai taip pat yra bedarbiai: 25,1 proc.šeimų- vienas iš tėvų yra bedarbis ir net 19,1 proc.- abu tėvai yra bedarbiai. Tai reiškia, , kad šalyje pradeda formotis jaunų bedarbių dinastijos. Jaunų bedarbių karta tarsi perima bedarbio statuso estafetę iš savo tėvų-taip pat bedarbių. Šių šeimų kartų kaitos procese formuojasi karti

gyvenimiškoji patirtis, pasyvus požiūris, motyvacijos stoka ir taip iš kartos į kartą formuojasi negatyvios tradicijos.

Respondentų struktūra pagal išsilavinimą. Tyrimo duomenys parodė, jog tiriamieji jauni bedarbiai labai menkai išsimokslinę. Jaunų bedarbių su aukštauju išsimokslinimu dalis siekė vos 3,7 proc., o su aukštesniuju-7,4 proc.; net pusė visų apklaustųjų neturėjo jokio išsimokslinimo. Nuo seno patvirtintas akivaizdus faktas-kuo žemesnis išsimokslinimas, tuo didesnis bedarbių lyginamasis svoris.

Išsamesnė jauno bedarbio socialinė-demografinė charakteristika pateikta 12 pav.

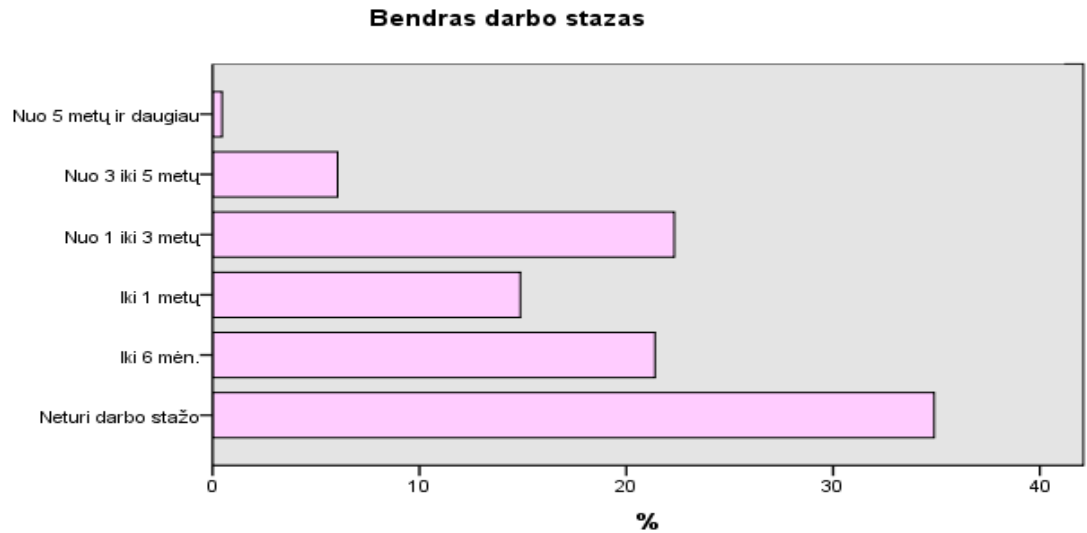


12 pav. Pagrindinės jaunų bedarbių socialinės demografinės charakteristikos (N-215)

Šio tyrimo metu galima abibūdinti šiandieninio jauno bedarbio socialinį demografinį portretą. Tyrimo rezultatai parodė, jog tipiškas jaunas bedarbis Akmenės rajone-tai 21-25 m. amžiaus (62,3 proc.), vyriškos lyties (59,5 proc.), neturintis išsilavinimo (net kas antras jaunas bedarbis neturi jokios profesijos), gyvenantis mieste(63,7 proc.), nevedęs, gyvenantis kartu su tėvais (56,3 proc.) ir jų išlaikomas asmuo, kuris nesėkmingai bando įsitvirtinti darbo rinkoje.

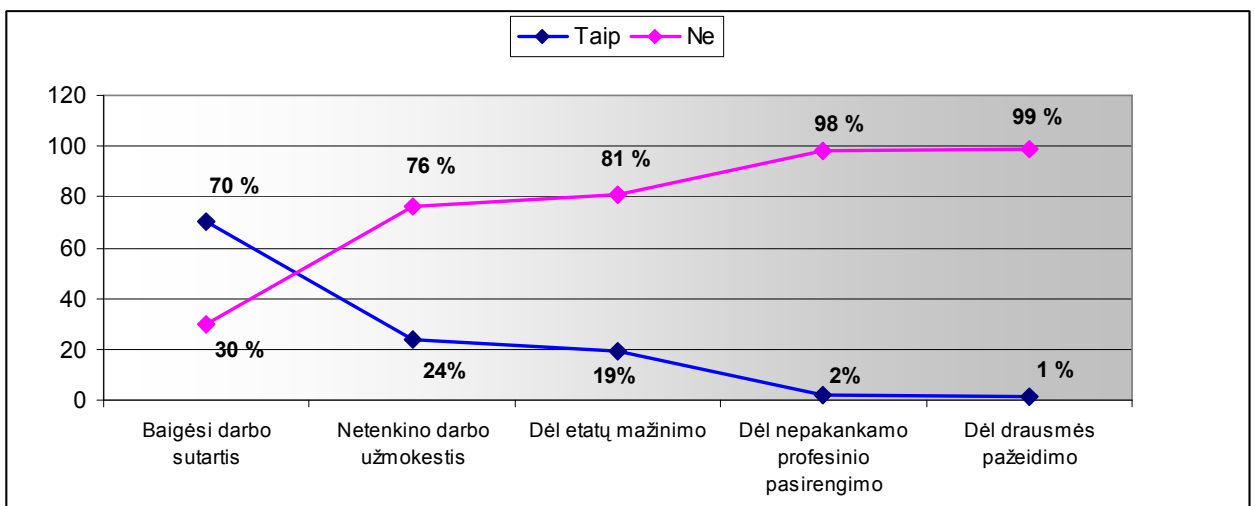
4.2.2. Darbo netekimo ir neįsidarbinimo priežastys

Net 34,9 proc. apklaustųjų jaunų bedarbių neturi darbo stažo ir tik apie 6 proc. bedarbių turi didesnę nei 3 metų darbinę patirtį. Respondentų pasiskirstymą pagal jų darbinį stažą matome 13 pav.



13 pav. Jaunų bedarbių pasiskirstymas pagal turimą darbo stažą

Šiandieninio jauno, neturinčio darbinės praktikos, bedarbio portretą papildė ir jau dirbusių respondentų atsakymai į klausimus apie darbo netekimo priežastis. Beveik kas antras anksčiau dirbęs jaunuolis darbo neteko, pasibaigus darbo sutarčiai ir tik kas septino jauno žmogaus darbo praradimo priežastis-netenkinantis jo poreikių darbo užmokestis. 12,1 proc.apklaustųjų iš darbo buvo atleisti dėl etatų mažinimo arba įmonės likvidavimo, 3 bedarbiai atsakė, jog atleidimo iš darbo priežastis-nepakankamas profesinis pasirengimas ir tik 2 respondentai darbo netekimo priežastį nurodė darbo drausmės pažeidimą. Išsamų procentinį pasiskirstymą, kodėl neteko darbo anksčiau dirbę jauni bedarbiai, matome 14 paveiksle:

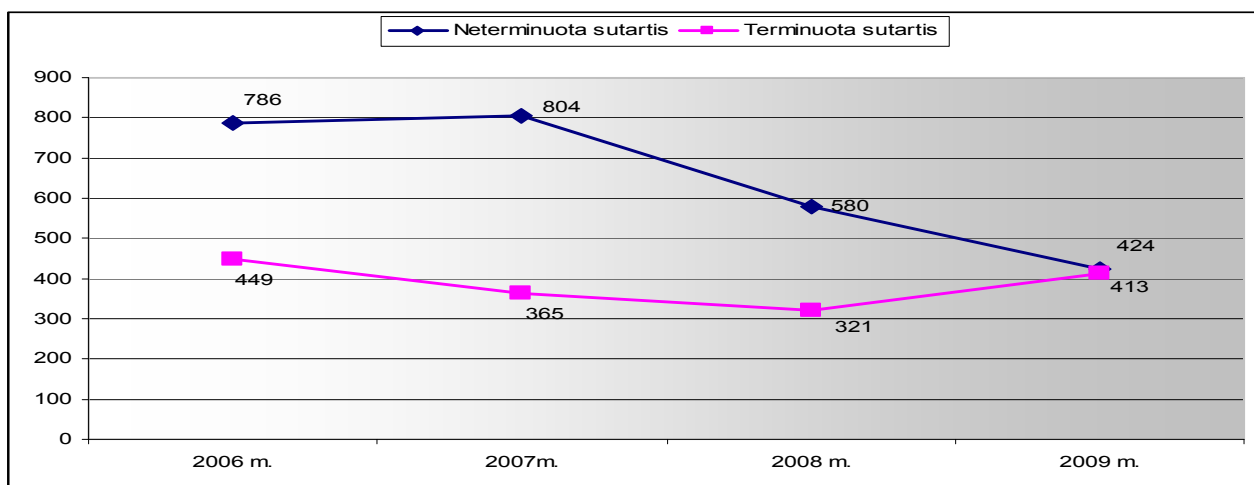


14 pav. Darbo netekimo priežasčių vertinimas (N-140)

Tyrimo duomenys įgalina daryti išvadą, jog dažniausiai jaunimas darbo netenka, pasibaigus darbo sutarčiai. Jauniems žmonėms sunku išsilaikyti darbe dėl to, kad darbdaviai nesudaro

neterminuotų darbo sutarčių be bandomojo laikotarpio ir dažnai iš darbo jie atleidžiami, pasibaigus bandomajam laikotarpiui arba terminuotai darbo sutarčiai.

Jaunų bedarbių neįsidarbinimo priežastys. Net kas antras jaunas apklaustasis bedarbis kaip pagrindinę neįsidarbinimo priežastį nurodė tai, jog apskritai neranda jokio darbo. Ir pagrindinė to priežastis yra tai, jog nuo 2006 m. Akmenės rajone užregistruotų laisvų darbo vietų skaičius mažėja.



15 pav. Laisvų darbo vietų kitimo dinamika Akmenės darbo biržoje

Kaip matome, ženkliai mažėja laisvų darbo vietų skaičius pagal neterminuotą darbo sutartį. Daugiau nei kas trečias jaunas jaunuolis teigė, jog viena iš pagrindinių neįsidarbinimo priežasčių tai, jog jie neturi jokios darbinės praktikos. Po 14,4 proc. bedarbių nurodė, jog vienos iš svarbiausių neįsidarbinimo priežasčių tai, jog jauni žmonės neturi paklausios darbo rinkoje profesijos ir kad darbdaviai nepasitiki jaunų žmonių gebėjimais.

Paskaičiuosime koreliacijos koeficientą tarp mūsų nagrinėjamų kintamųjų: tarp informantų turimo išsimokslinimo ir kaip tas išsimokslinimas veikia jaunų žmonių įsidarbinimą. Taigi abu kintamieji bus ranginiai. Skaičiavimo rezultatai parodyti 15 pav.

Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-,023	,068	-,330	,742 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,041	,068	-,598	,551 ^c
N of Valid Cases		215			

a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.

15 pav. Koreliacijos koeficiento skaičiavimo rezultatai

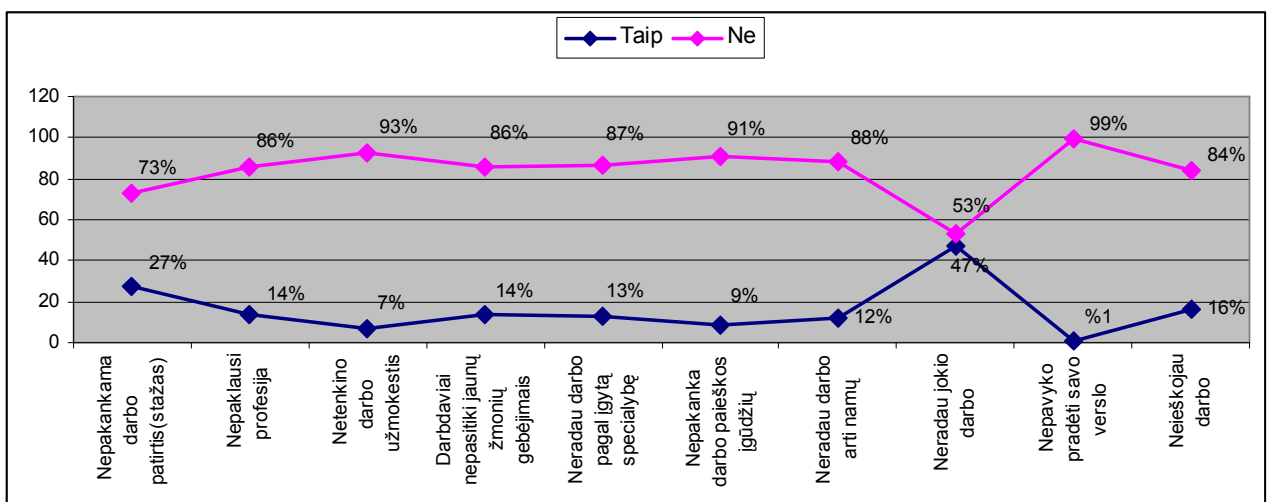
Kadangi kintamieji nepriklauso intervalų skalei, Pirsono koreliacijos koeficiento reikšmės nenagrinėjame. Spirmeno koreliacijos koeficiento reikšmė nedidelė (-0,041), ryšys tarp informantų

turimo išsimokslinimo ir jo įtakos apklaustųjų įsidarbinimui nedidelis. Pats gautas rezultatas nėra statistiškai reikšmingas, nes kriterijaus p-reikšmė (Approx. Sig) gana daug didesnė už nustatytą reikšmingumo lygmenį 0,05 ($0,551 > 0,05$), todėl nulinė hipotezė, teigianti, kad nėra koreliacijos tarp dviejų kintamųjų (koreliacijos koeficientas lygus nuliui) negali būti atmesta.

Vos 6,5 proc. jaunų žmonių kaip neįsidarbinimo priežastį nurodė nepakankamą darbo užmokestį.

Pakankamai daug respondentų (kas septintas apklaustasis jaunuolis) nerado darbo pagal studijų metu įgytą specialybę, 9 procentams bedarbių trūksta darbo paieškos įgūdžių. Daugiau nei kas aštuntam apklaustajam labai svarbu, kad darbas būtų arti namų, tik 1 jaunuoliui kilo minčių pradėti savo verslą, bet dėl nenurodytų priežasčių, tai nepavyko.

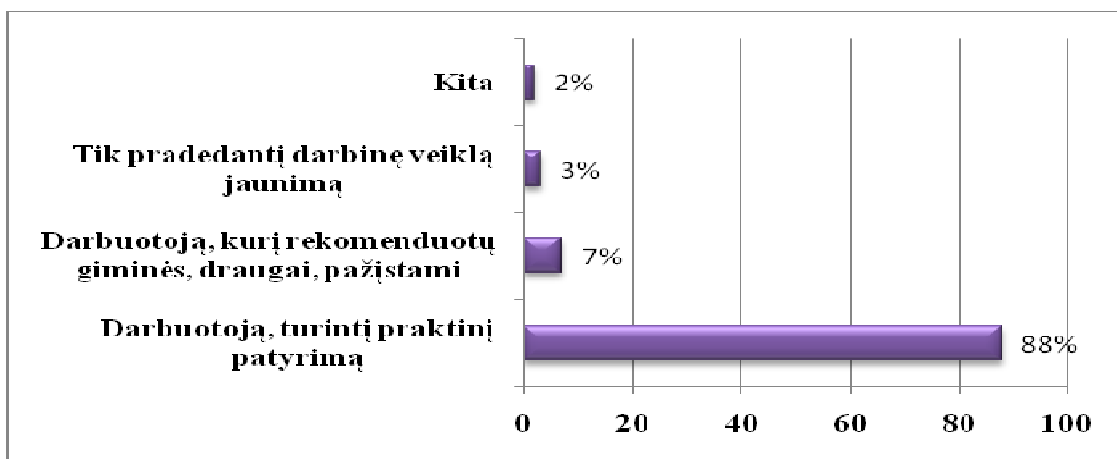
Tyrimo rezultatai parodė, jog net kas 6 apklaustasis jaunas žmogus dėl tam tikrų motyvų visai neieškojo darbo (16 pav.).



16 pav. Neįsidarbinimo priežasčių vertinimas (N-215)

Apibendrinus šio klausimo duomenis, galima teigti, jog pagrindinė neįsidarbinimo priežastis ta, jog jauni žmonės, nepriklausomai nuo jų profesinio pasirengimo, neranda jokio darbo. Dar viena labai svarbi priežastis, jog jaunuoliai neturi darbinės praktikos, o nūdienos didžiulės konkurencijos sąlygomis, darbdaviai turi galimybę rinktis.

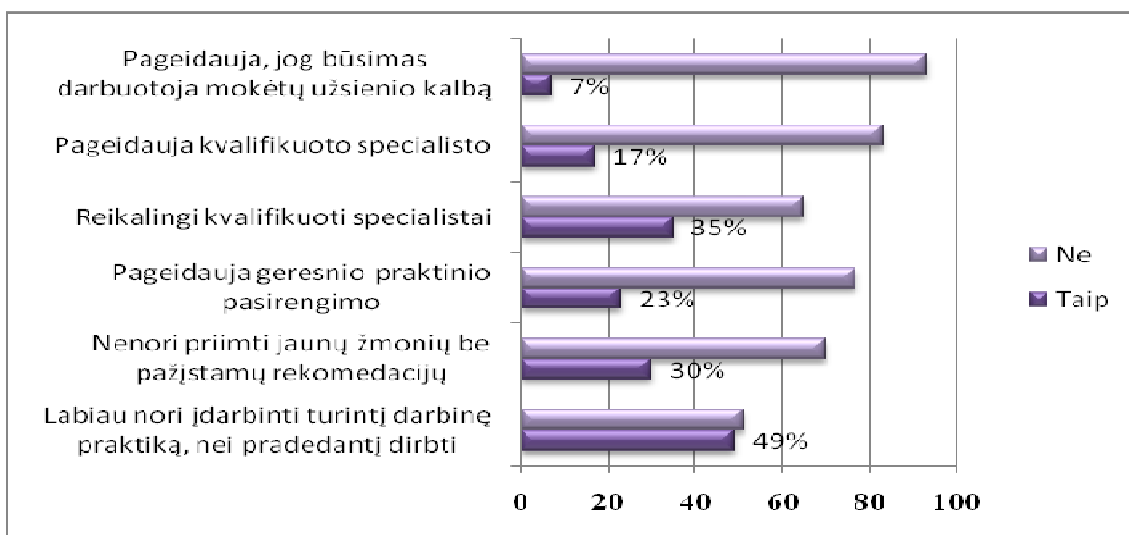
Kiekybinio tyrimo metu darbdaviams buvo užduotas klausimas, ką jie mieliau įdarbintų į laisvą darbo vietą įmonėje-turintį darbinę praktiką, bet vyresnį darbuotoją ar neturinį darbo patirties, bet jauną, iki 25 m. žmogų. Atsakiusųjų rezultatus matome 17 paveiksle:



17 pav. Darbdavių pasirinkimo vertinimas.

Rezultatų duomenys akivaizdžiai parodo, jog darbdaviai nenori darbinti, jaunų, neturinčių darbinės patirties, asmenų. Net 99 proc. darbdavių mieliau darbintų darbinę patirtį turinčius darbuotojus ir tik 3 proc.-pradedantį darbinę veiklą jaunimą.

Analogiškai užduotas klausimas „Kokias darbdavių nuomones teko išgirsti dėl jaunimo įdarbinimo?“ tik patvirtino anksčiau gautus rezultatus žr. 18 pav.



18 pav. Respondentų nurodytos darbdavių nuomonės dėl jaunimo įdarbinimo

Net 94 proc. tyrime dalyvavusių bedarbių nurodė, jog įsidarbinimas yra pagrindinė įsiregistravimo darbo biržoje priežastis. Atitinkamai 65 proc. respondentų nurodė, jog nori patobulinti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti ir tik 7 proc. galvoja apie paramą pradėti savo verslą. Net 48,8 jaunų bedarbių nurodė, jog užsiregistravo teritorinėje darbo biržoje, jog nori gauti pažymą socialinei paramai, nedarbo draudimo išmoką ir atskelidžia jaunų žmonių motyvacijos darbo rinkoje ir aktyvumo stoką.



19 pav. Priežastys, dėl kurių jauni bedarbiai užsiregistravo darbo biržoje

51,2 proc. šiame tyrime dalyvavusių jaunų bedarbių mano, jog labiausiai jaunimo įsidarbinimą įtakoja *įgyta kvalifikacija ir profesinis pasirengimas*. Nors pusė apklaustųjų jaunų žmonių nurodo, kad darbdaviams reikalingi kvalifikuoti specialistai, tačiau kai kalbama apie konkrečių respondentų nesėkmių darbo rinkoje (darbo netekimo ir neišdarbinimo priežastis), gerokai mažiau atsakiusiųjų savo nepakankamą profesinį pasirengimą arba jo nebuvimą sieja su darbo netekimo (2 proc.) arba neišdarbinimo (14,4 proc.) priežastimis. Tai rodo jaunų žmonių nesugebėjimą tinkamai įvertinti susiklosčiusią situaciją, pervertinant savo galimybes konkuruoti darbo rinkoje.

Jaunimo praktinis pasirengimas. Šis tyrimas rodo, jog pastaruoju metu ypač aktuali jaunimo praktinio profesinio pasirengimo problema. Į klausimą, ko labiausiai stinga, pradedant darbinę veiklą, net 71 proc. jaunų respondentų atsakė, jog trūksta praktinio pasirengimo. Apklausus potencialius darbdavius, rezultatai analogiški-net 52 proc. apklaustųjų, kaip labiausiai netenkinančią jaunimo pasirengime darbo rinkai priežastį nurodė profesinį, ypač praktinį potencialus jauno žmogaus pasirengimą darbo rinkai. Profesinis tobulėjimas-tai procesas, trunkantis visą gyvenimą, tačiau nuo asmens profesinio pasirengimo, o ypač praktinio pasirengimo, kuri jis įgyja mokymo institucijoje, žymia dalimi priklauso jo adaptacija darbo vietoje ir sėkmingo bei ilgalaikio įsidarbinimo galimybės.

Nors darbartiniu metu besimokančiam jaunimui sunku rasti praktikos atlikimo vietą ir juo labai tikėtis, kad praktikos metu jis bus įdarbintas, tačiau tyrimo duomenys nuteikia optimistiškai, kadangi net 75 proc. apklaustų darbdavių sutiktų priimti jaunus, besimokančius žmones į praktiką, 12,5 proc. sutiktų, jei už tai būtų skatinama finansiškai. Taigi minėta problema lengviau spręstųsi, jei būtų sukurtas efektyvesnis darbdavių skatinimo mechanizmas, kurio šiuo metu Lietuvoje dar nėra ir labai džiugu, jog jis artimiausiu metu yra planuojamas.

Lietuvos studentų atstovybių sąjungos (LSAS) prezidentas Arūnas Mark džiaugiasi socialinės apsaugos ir darbo ministro Donato Jankausko vadovaujamos darbo grupės nedarbui mažinti siūlymu, nustatyti mokestines lengvatas darbdaviams, metams priimantiems į darbą jauną asmenį, kuriam ši darbovietė-pirmoji.

„Tai būtų pirmas realus žingsnis jaunimo nedarbui šalyje mažinti. Šis žingsnis paskatintų įmones priimti naujus darbuotojus, o studentus, ką tik baigusius studijas ir kurie dar neturi darbo patirties, skatintų ne emigruoti, bet savo teorines žinias pritaikyti praktikoje, tapti pilnavertiškais darbo rinkos dalyviais. Toks siūlymas yra žymiai atsakingesnis ir turintis mažiau neigiamų pasekmių, nei mažinti minimalų atlyginimą visiems 18 - 24 m. amžiaus pradedantiems darbuotojams.“¹⁹

Darbdaviai mokestinių lengvatų už jaunimo įdarbinimą gali jau tikėtis šių metų liepą.

Prezidentės nuomone, ekonominio sunkmečio sąlygomis įmonė, kurianti darbo vietas ir įdarbinanti jaunimą, turėtų sulaukti mokestinių lengvatų. Siekiant mažinti jaunimo nedarbą, svarstoma darbdavius, kurie įdarbina jaunimą iki 25 metų, arba vienieriems metams atleisti nuo „Sodros“ mokesčių, arba nuo dalies mokesčių.²⁰

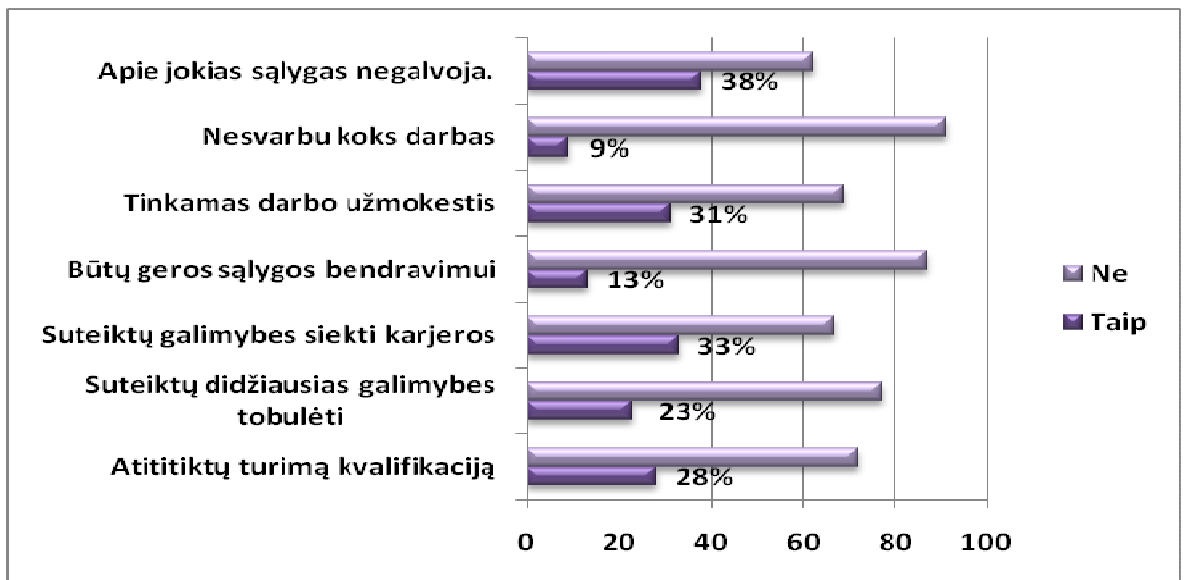
Tyrimo duomenys tik patvirtina šių lengvatų būtinybę. Net 61 proc. apklaustų darbdavių mano, jog mokestinių lengvatų įvedimas yra viena iš efektyviausių priemonių, sprendžiant jaunimo integracijos į darbo rinkos problemas.

Išanalizavus tolesnio tyrimo duomenis, atsakydami į klausimą, ar norėtų jauni bedarbiai dalyvauti TDB organizuojamuose profesinio mokymo kursuose, net 65 proc. respondentų atsakė teigiamai. Tai rodo, jog daugiau nei pusė jaunų bedarbių vis dėl to teigiamai įvertina profesinio pasirengimo svarbą sėkmingai individo integracijai į darbo rinką. Daugiau ne pusė visų apklaustųjų norėtų dalyvauti aktyviose TDB organizuojamose darbo rinkos politikos priemonėse-darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, įdarbinimo subsidijuojant, darbo rotacijos programose ir tik šiek tiek mažiau nei pusė (43 proc.) norėtų dirbti viešuosius darbus. Svarbiausius darbo pasirinkimo motyvus matome 20 pav.

¹⁹ LSAS:taikyti mokesčių lengvatas įmonėms, įdarbinančioms jaunimą-teigiamas žingsnis[žiūrėta 2010-03-22]

Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2010-02-25-lsas-taikyti-mokesciu-lengvatas-imonems-idarbinancioms-jaunima-teigiamas-zingsnis/41034>

²⁰ Jaunimo darbdaviai mokestinių lengvatų gali tikėtis nuo liepos [žiūrėta 2010-03-22] Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/news/economy/business/jaunimo-darbdaviai-mokestiniu-lengvatu-gali-tiketis-nuo-liepos.d?id=29655749>



20 pav. Svarbiausi darbo pasirinkimo motyvai (N-215)

Net 47 proc. apklaustųjų nėra svarbu koks darbas, apie jokias sąlygas jie negalvoja, 41 proc. nežino per kiek laiko jie tikisi rasti darbą. Tai rodo, jog jauniems žmonėms sunku savarankiškai susirasti darbą, jiems reikalinga pagalba, kurios jie tikisi, kreipdamiesi į teritorines darbo biržas.

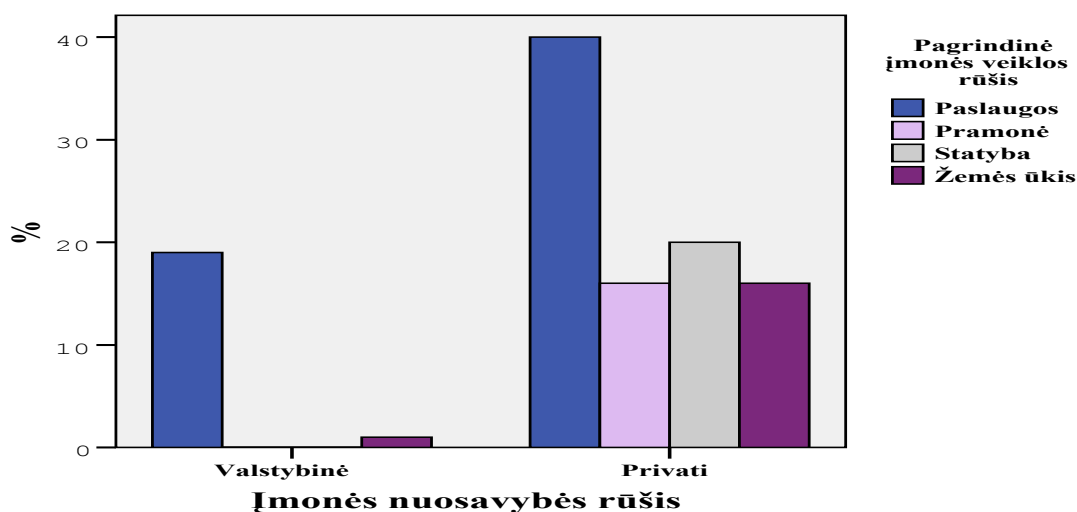
4.2.3 Darbdavių požiūris į jaunimo užimtumą.

Norint geriau išsiaiškinti jaunimo nedarbo priežastis, įvertinti jaunimo užimtumo galimybes bei pasiūlyti priemones jaunimo užimtumo didinimui, bei darbdavių poreikių tenkinimui, o tuo pačiu sudarančią jaunimui didesnes įsidarbinimo galimybes, aptariamas tyrimas apėmė ir darbdavių apklausą. Apklausos tikslas - atskleisti darbdavių požiūrį į jauną žmogų, siekiantį įsitvirtinti darbo rinkoje. Apklausos metu siekta atsakyti į šiuos klausimus:

- koks darbdavių požiūris į pradedantį darbinę veiklą jaunimą;
- kokios darbdavių nuomone jauno žmogaus, kaip būsimo darbuotojo, asmeninės savybės yra svarbiausios;
- koks darbdavių požiūris į aktyvias darbo rinkos politikos programas (darbo vietų subsidijavimą);
- koks darbdavių požiūris apie besimokančio jaunimo galimybes atlikti praktiką jų vadovaujamoje įmonėse;
- koks darbdavių požiūris į Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumą;
- koku būdu darbdaviai galėtų prisidėti ir kokius pasiūlymus pateiktų, sprendžiant jaunimo įdarbinimo klausimus.

Siekiant apimti galimai didelį nuomonių spektrą ir kad apklausos duomenys būtų kuo objyvesni tyrimo imties dydis apskaičiuotas pagal Paniotto formulę (2.2 skyrius, 38 psl.). Iš viso apklausta 112 darbdavių, iš jų 82 proc. privačių ir 18 proc. valstybinių įstaigų. Daugiausia apklausta

paslaugas teikiančių įmonių-53 proc., 14 proc. pramonės įmonių, statybos-18 proc. ir 15 proc. įmonių, kurių pagrindinė veikla-žemės ūkis.

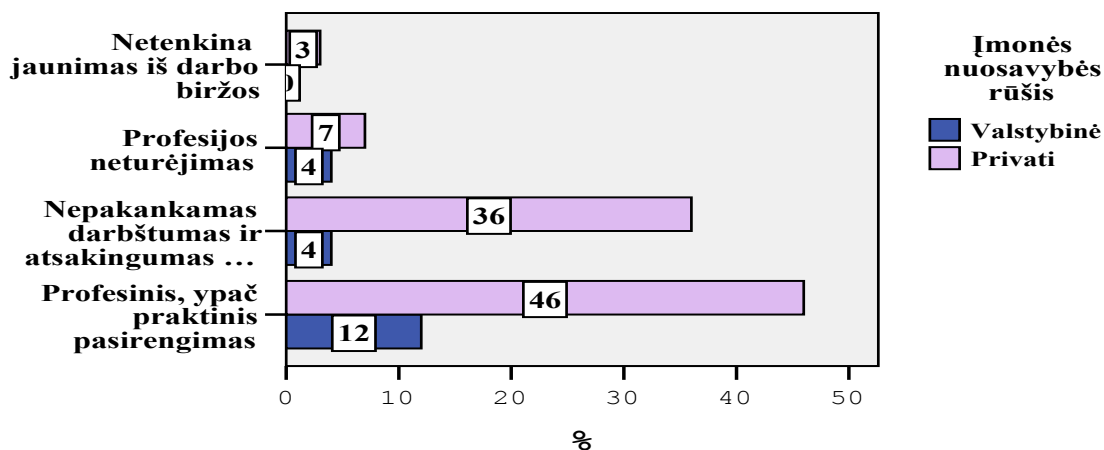


21 pav. Įmonių nuosavybės formos ir veiklos rūšių pasiskirstymas (N-112)

Net 85 proc. darbdavių yra ne naujokai darbo rinkoje, jų veiklos gyvavimo trukmė-daugiau nei penki metai.

Darbdavių požiūris į jaunimą kaip į darbuotojus. Kaip parodė apklausos rezultatai, didžioji dalis darbdavių jaunimo galimybėmis pasitiki vidutiniškai (71 proc.), 14 proc. respondentų pasitiki ir tiek pat visiškai nepasitiki jaunais žmonėmis kaip darbuotojais. Todėl akivaizdu, kad priimant darbuotojus į laisvas darbo vietas, darbdaviai mieliau renkasi patyrusį, turintį darbinę patirtį darbuotoją, nei pradėdantį darbinę veiklą jaunimą (žr. 16 pav.) Aišku, jog didžioji dalis jaunimo neturi praktinės patirties ir tai sumenkina jų įsidarbinimo galimybes. Prioritetą darbdaviai suteikia vyresnio amžiaus asmenims, kurie jau spėjo įgyti patyrimą darbe.

Šią nuomonę patvirtina ir jaunų bedrabių pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą "Kas labiausiai netenkina darbdavių jaunimo pasirengimo darbo rinkai (žr. 22 pav.).



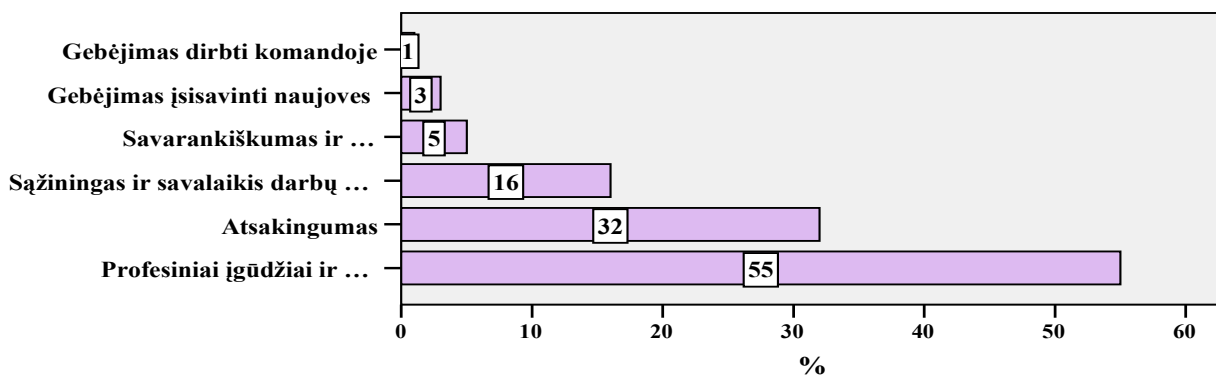
22 pav. Darbdavių nuomonių pasiskirstymas dėl jaunimo pasirengimo darbo rinkai (N-112)

Didžiausia apklaustųjų darbdavių dalis teigė, kad jų netenkina jaunimo profesinis, ypač praktinis, pasirengimas. Tačiau šios darbuotojų savybės įgijimos ne vien mokymosi praktikos metu, o formuojasi darbinėje veikloje, laikui bėgant. Su adaptavimosi problemomis susiduria ne tik jauni darbuotojai, bet apskritai visi nauji darbuotojai, įsidarbinę į naują darbovietę ir tai įmonei yra nenaudinga, didėja darbuotojo išlaikymo kaštai, o darbo našumas nepatenkina darbdavio lūkesčių. Todėl darbdaviai dažniau renkasi specialistus jau turinčius darbo patirtį. Tokiu būdu susidaro savotiškas užburtas ratas. Jaunimas, nors ir turintis profesinį pasirengimą, dažnai netenkina darbdavio, nes neturi praktinių darbo įgūdžių, kuriuos jis gali įgyti tik dirbdamas. Ekonominiais švertais skatinant darbdavius šį prieštaravimą galima būtų kažkiek sušvelninti.

Nežiūrint į tai, kad darbdavių netenkina jaunų žmonių profesinis pasirengimas, nemaža apklaustų darbdavių dalis, net 36 proc., pažymėjo, jog jų netenkina nepakankamas jaunų darbuotojų darbštumas ir atsakingumas darbe. Vos 3 proc. darbdavių nurodė, jog jų netenkina jaunimas iš darbo biržos. Apibendrinant šio klausimo analizę, galima pažymėti, kad darbdaviai skeptiškai nusiteikę prieš jauną darbuotoją-kaip pilnateisį darbo rinkos dalyvį, nors darbdaviai gan geranoriškai suteiktų galimybes atlikti praktiką savo įmonėje besimokančiam jaunimui, ypač jei būtų skatinami finansiškai.

Savybės, kurios darbdavių nuomone, svarbiausios jaunam darbuotojui. Lietuvoje, vykstant struktūriniais ekonomikos pokyčiams, itin reikšminu tampa profesinės kvalifikacijos tobulinimas. Vykstant techninei ir technologinei pažangai, ypač svarbios tampa ne tik profesinės, bet ir bendrosios kvalifikacijos. Pasak Laužacko, Lydekos (1997), bendrosios kvalifikacijos-tai bendriausi profesiniai sugebėjimai: abstraktusis teorinis mąstymas; racionali veikla; kūrybiškumas; komunikabilumas; verslumas ir kt.

Akmenės rajone, darbdavių nuomonės apie bendrųjų kvalifikacijų poreikį netyrinėtos. Todėl tyrimo metu darbdavių klausėme, kokios jauno darbuotojo savybės jiems svarbiausios. Kaip patraukliausios buvo išskirtos šios savybės: *profesiniai įgūdžiai ir kvalifikacija, atsakingumas, sąžiningas bei savalaikis darbų atlikimas.* (žr. 23 pav.)

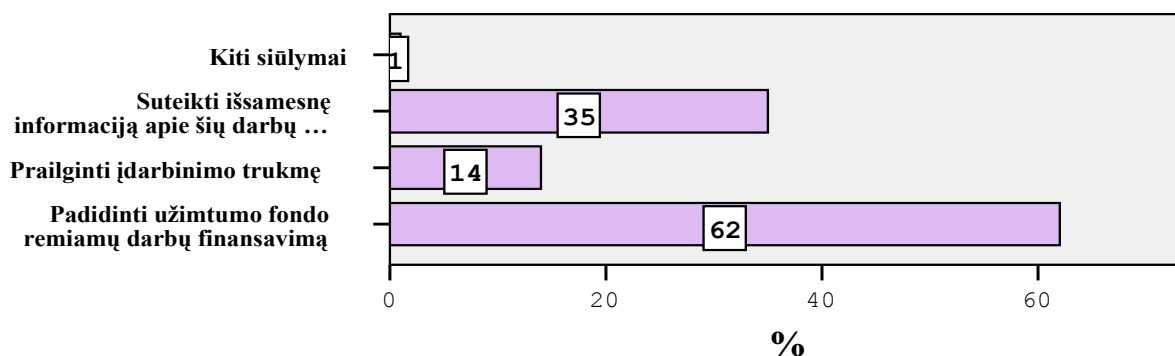


23 pav. Svarbiausios darbuotojų savybės (N-112)

Apibendinant šio analizuojamo klausimo duomenis, galima teigti, jog Akmenės rajono darbdaviams svarbiausia yra jauno žmogaus profesinis pasirengimas ir praktiniai gebėjimai, atsakingumas ir mažiau svarbu gebėjimas įsisavinti naujoves, savarankiškumas ir iniciatyvumas bei gebėjimas dirbti komandoje.

Darbdavių nuomonės apie jaunimo įdarbinimo galimybes. Į klausimą „Jei jaunimo darbo vietos būtų subsidijuojamos, ar sutiktumėte įdarbinti jaunimą iš darbo biržos?“, net 85 proc. atsakiusiųjų į klausimą darbdavių sutiktų įdarbinti jaunimą į savo įmones. Taip pat darbdaviai mielai sutiktų priimti jauną besimokantį jaunimą darbinei praktikai įgyti: 75 proc. sutiktų priimti be jokių papildomų reikalavimų, 12,5 proc. sutiktų priimti, jei už tai būtų skatinama finansiškai, dar tiek pat deja nesutiktų padėti jaunam žmogui įgyti darbinės patirties savo įmonėje. Šių klausimų sprendimą iš dalies palengvina darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programa, kurios vienas iš tikslų-sudaryti galimybę įgyti pirminių darbo įgūdžių arba juos patobulinti darbo vietoje.

Atliktos darbdavių apklausos rezultatai parodė, kad į klausimą „Ar norėtumėte, kad būtų išplėtos remiamų darbų panaudojimo galimybės?“, net 91 proc.apklaustųjų atsakė teigiamai. Darbdavių siūlymus dėl remiamų darbų panaudojimo galimybių išplėtimo žr. 24pav.



24pav. Darbdavių siūlymai remiamų darbų panaudojimo galimybėms išplėsti (N-112)

Kaip rodo tyrimas, darbdaviams svarus argumentas organizuoti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo arba įdarbinimo subsidijuojant programas būtų padidintas šių programų finansavimas, 14 proc. apklaustųjų būtų svarbu, kad būtų prailginta šių darbų trukmė. 35 proc. respondentų teigė, jog jiems trūksta informacijos apie šių darbų organizavimą ir tai byloja apie darbo biržoje dirbančių ir bendraujančių su darbdaviais specialistų darbo kokybės broką. Tai patvirtina darbdavių atsakymas į klausimą „ar pakankamas darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumas, sprendžiant jaunimo nedarbą rajone?“-net 81 proc. darbdavių atsakė, jog paslaugos yra neefektyvios ir nepakankamos.

Darbdaviai buvo prašomi pasakyti, kuo jie patys galėtų prisidėti, sprendžiant jaunimo įdarbinimo klausimus. Daugiausia- 45 proc. darbdavių siūlė padėti įgyti darbo patirtį savo įmonėje, 30 proc. darbdavių siūlė įtraukti jaunimą į darbinę veiklą, kuriant naujas darbo vietas. Tai nuteikia optimistiškai-atitinkamai paskatinus darbdavius, galima pasiekti teigiamų poslinkių, įdarbinant

jaunimą. Kaip nebūtų liūdna, bet tenka pažymėti, jog 26 proc. apklaustų darbdavių nežino kaip gali padėti.

Apibendrinant darbdavių apklausos duomenis, galima išsikirti, jog potencialiems darbdaviams vis dėl to labai svarbūs materialiniai skatinimo aspektai, mokestinės lengvatos, parama, kuriant naujas darbo vietas. Be šių problemų išsprendimo Valstybės lygyje, vargu ar pagerės jaunimo užimtumo situacija Akmenės rajone ir visoje Lietuvoje.

4.2.4. Darbo biržos teikiamų paslaugų veiksmingumo vertinimas

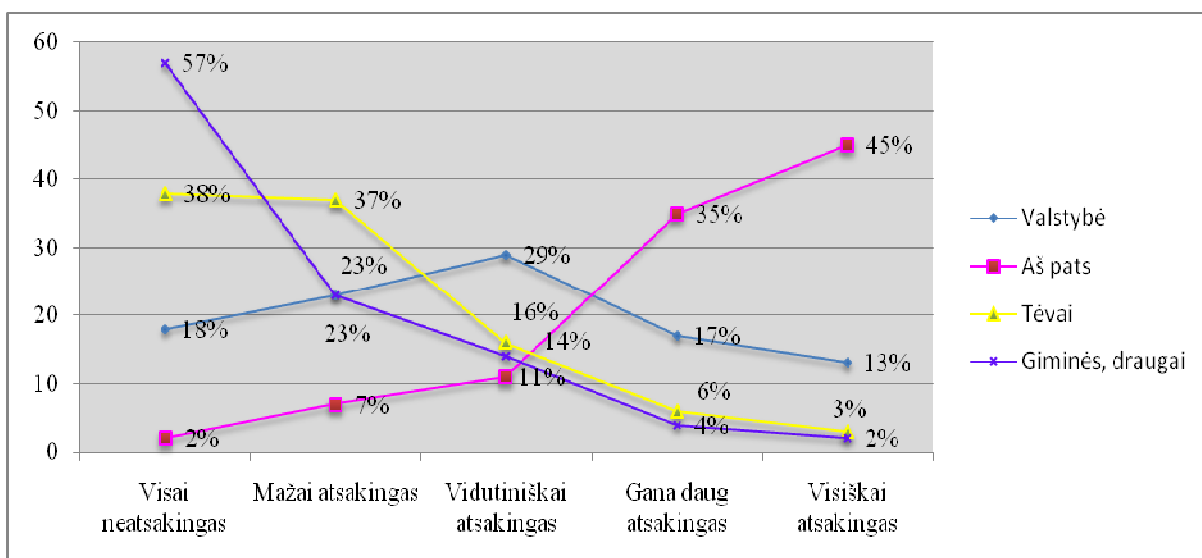
Narystė ES sąlygojo naujų darbo rinkos tendencijų formavimąsi, o tai iškėlė naujus iššūkius Lietuvos darbo biržos teritoriniam tinklui. Siekiant Lietuvos darbo biržos paslaugų kokybę priartinti prie ES užimtumo tarnybų lygio, plečiamos ir modernizuojamos teikiamas paslaugas bedarbiams, stiprinamas bendradarbiavimas su darbdaviais, formuojama ir plečiama regioninė darbo rinkos politika.

Spartus šalies ekonomikos vystymasis bei komunikacijų skverbimasis į visas visuomenės sritis, reikalauja tobulinti darbo rinkos politikos valdymą, didinti darbo ieškančių asmenų darbinę motyvaciją, plėsti informavimo, konsultavimo bei elektroninių paslaugų spektrą.

Visos Lietuvos darbo biržos, o tuo pačiu ir Akmenės DB pagrindinis tikslas yra padėti įgyti profesinę kvalifikaciją ir susirasti darbą jo ieškantiems. Siekti šio tikslo numatytas visas spektras darbo biržos nemokamai teikiamų paslaugų. Ar šios paslaugos turi praktinę naudą ir ar yra veiksmingos, nustatysime šio tyrimo pagalba.

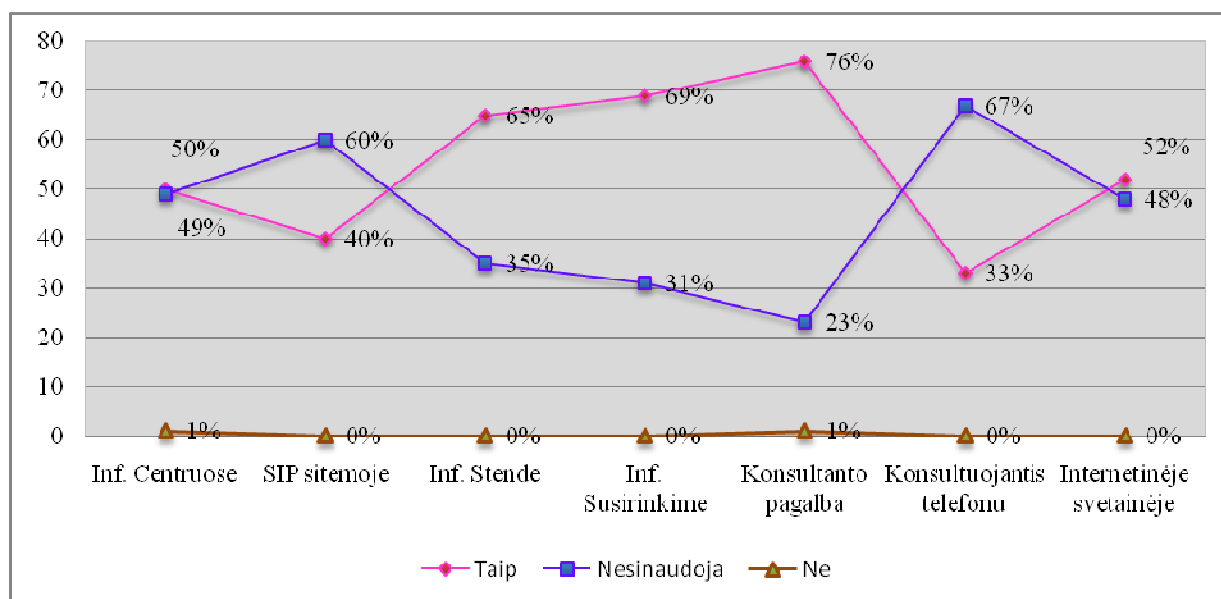
Tyrimo eigoje bedarbiams buvo užduotas klausimas, kokiais būdais jie ieško darbo-81 proc. respondentų atsakė, jog jie kreipėsi į teritorinę darbo biržą, 41 proc. skaitė skelbimus spaudoje, internete, 41 proc. darbo ieškojo pažįstamų, giminaičių tarpininkavimu, kas trečias respondentas bandė tiesiogiai kreiptis į darbdavius. 19 proc. jaunų bedarbių kreipėsi į Jaunimo darbo centrą, daugiau nei kas dešimtas tikėjosi privačios darbo biržos pagalbos ir tik 4 jauni žmonės bandė pradėti savo verslą. Pažymėtina, jog pusė apklaustų jaunų bedarbių ieško nuolatinio pobūdžio darbo ir daugiau nei kas antram apklaustajam darbo trukmės pobūdis nesvarbus. 13 jaunuolių pageidautų laikino darbo ir tendenciškai tik vienas norėtų pradėti savo verslą. Tyrimo rezultatai akivaizdžiai parodo jaunimo motyvacijos stoką verslumui.

Siekiant nustatyti jaunų žmonių sąmoningumo ir motyvacijos lygį, buvo užduotas klausimas „kiek už jaunimo įsidarbinimą atsakingi: valstybė; aš pats; tėvai; giminės, draugai?“ Tyrimo rezultatai pavaizduoti kreivėje, žr. 25 pav.



25 pav. Atsakomybė už jaunimo įdarbinimą (N-215)

Siekiant išsiaiškinti Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų informatyvumą, tyrimo metu buvo užduota eilė klausimų apie tai, kur bedarbiai gauna jiems reikiamos informacijos ir kaip jie vertina tų paslaugų kokybę. Atsakymų rezultatus žr. 26 pav.



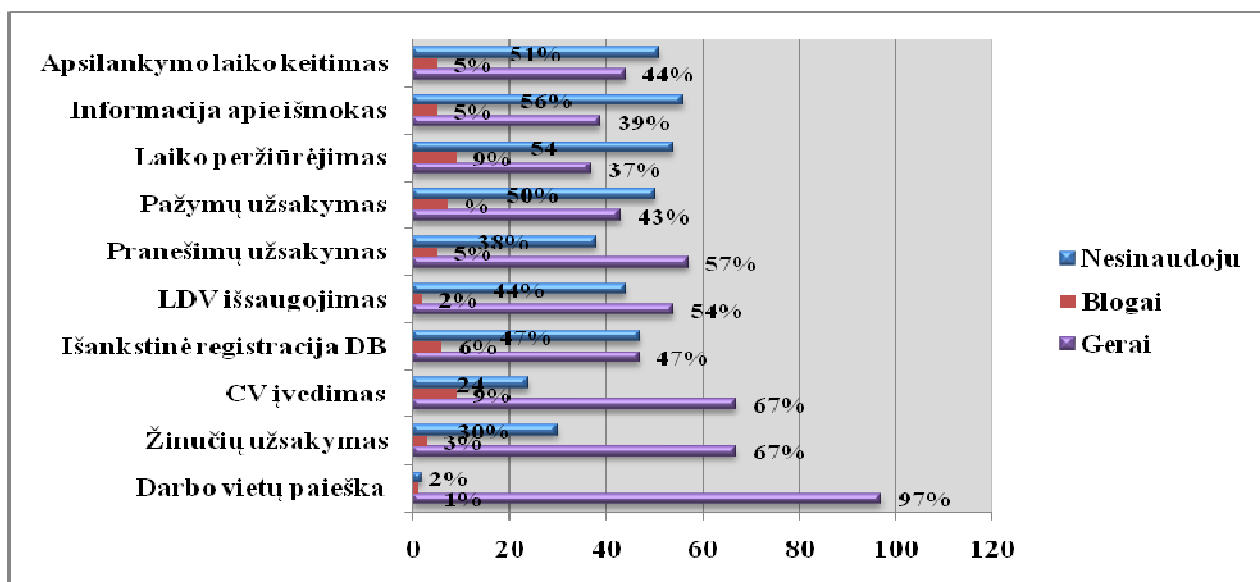
26 pav. Akmenės darbo biržos teikiamos informacijos vertinimas (N-215)

Kaip rodo tyrimo duomenys, daugiausia atsakiusiųjų informacijos gauna, tiesiogiai bendraudamas su savo konsultantu ar tarpininku, informaciniame susirinkime, informaciniame stende. Nerimą kelia tai, jog daugiau nei kas antras jaunas respondentas visiškai nesinaudoja internetinės svetainės, savarankiškos darbo paieškos sistemos teikiamų paslaugų pagalba, daugiau nei kas trečias jaunuolis nurodė, jog jiems nepakanka informacijos, pateikiamos darbo biržos

informaciniuose susirinkimuose, informaciniuose stenduose. Tik kas antrą bedarbį tenkina informacijos apie laisvas darbo vietas pateikimo būdai.

Tyrimo pagalba nustatytos priežastys, dėl kurių jauni žmonės nesinaudoja elektroninėmis paslaugomis. Net 70 proc. respondentų trūksta informacijos apie šias paslaugas ir 60 proc. šiomis paslaugomis naudotis sudėtinga, kas ketvirtas jaunolis nemoka naudotis elektroninėmis paslaugomis(trūksta žinių ir įgūdžių). Daugiau nei kas antras jaunas žmogus teigė, jog neturi techninių galimybių jomis naudotis. Tai tik patvirtina faktą, jog bedarbiams trūksta informacijos apie šias paslaugas, nes Akmenės DB jaunimo darbo centre bedarbiai turi galimybę nemokamai naudotis šiomis paslaugomis. 11 atsakiusių neturi poreikio naudotis darbo biržos teikiamomis elektroninėmis paslaugomis.

Kadangi 40 proc. apklaustųjų naudojami elektroninėmis paslaugomis, tai apklausos metu nustatėme, jog daugiau nei kas antras jomis naudojasi kartą per savaitę ir dažniau, daugiau nei kas ketvirtas -kartą per dvi savaites ir tik 14 proc. respondentų elektroninėmis paslaugomis naudojasi kartą per mėnesį ar rečiau. Darbo biržos teikiamų elektroninių paslaugų vertinimą žr. 27 pav.



27 pav. Darbo biržos siūlomų elektroninių paslaugų vertinimas (N=87)

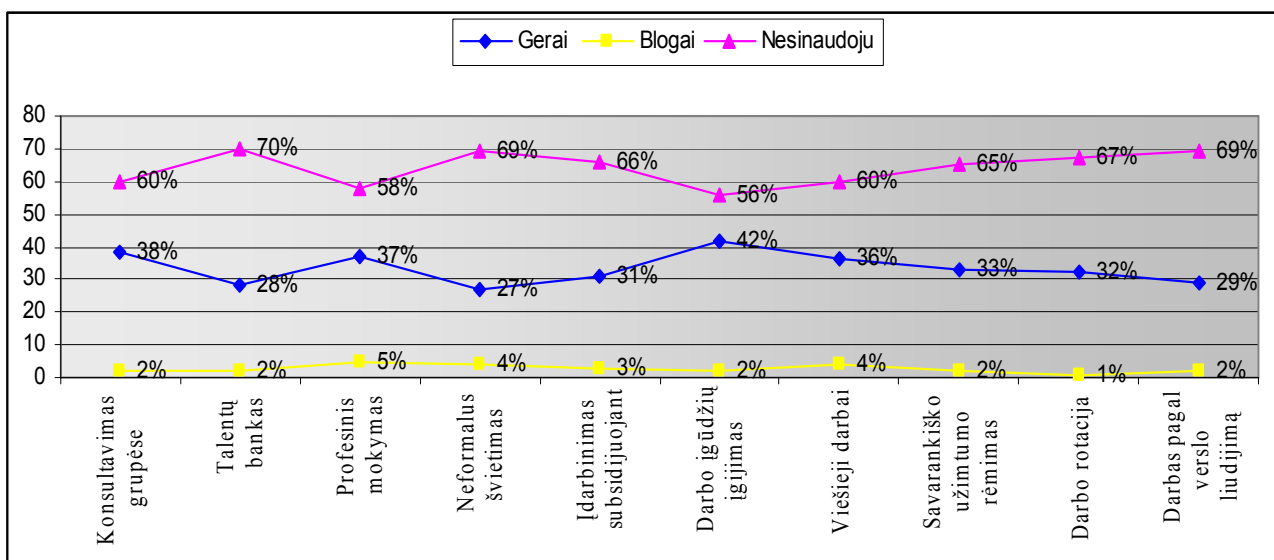
Kaip rodo tyrimo rezultatai, respondentai geriausiai vertina darbo vietų paieškos internetu galimybę, CV įvedimą, tačiau daugiau nei kas antras apklaustasis didele dalimi elektroninių paslaugų (tokių kaip apsilankymo laiko keitimas, apsilankymo laiko peržiūrėjimas, pažymų užsakymas, LDV išsaugojimas) nesinaudoja.

„Informavimo ir konsultavimo telefonu“ pagalba bedarbiams teikiama informacija apie ieškančių darbo asmenų registravimo darbo biržoje tvarką ir sąlygas, teisę į nedarbo draudimo išmoką, darbo rinkos paslaugas ir užimtumo rėmimo priemones. Šia paslauga naudojasi tik 13 proc. apklaustųjų. Galima daryti išvadą, jog jauniems bedarbiams trūksta informacijos apie šią

paslaugą ir jos teikiamas galimybes. Didžioji dalis besinaudojančių šia paslauga (apie 76 proc.) teiraujasi informacijos apie laisvas darbo vietas, kas antras teiraujasi apie registracijos darbo biržoje tvarką, daugiau nei kas penktą respondentą domina galimybės įsidarbinti užsienyje.

Individualus užimtumo veiklos planas sudaromas bedarbiams iki 25 m. per tris mėnesius nuo teritorinėje darbo biržoje išregistravimo dienos. Šiame plane numatomi bedarbio ir teritorinės darbo biržos išpareigojimai dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir darbo rinkos paslaugų bedarbiui taikymo. Nors individualaus užimtumo veiklos plano paskirtis-padėti siekti užimtumo ir planuoti profesinę karjerą, tačiau net 44 proc. apklaustųjų jo paskirtis neaiški ir 10 proc. mano, jog toks planas apskritai nereikalingas. Tai rodo darbo biržos specialistų darbo kokybės trūkumus, informatyvumo stoką, orientuojant jaunimą teisinga linkme jų profesinės karjeros planavime.

Tolesni tyrimo rezultatai rodo tai, jog jaunimas nepakankamai įtraukiamas į aktyvias darbo rinkos užimtumo priemones. Apie 70 proc. apklaustųjų nėra dalyvavę nei vienoje darbo biržos organizuojamoje priemonėje. žr. 28 pav.



28 pav. Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimas (N-215)

Kaip matome darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programoje nedalyvavęs kas antras apklaustasis jaunuolis, o juk ši priemonė yra svarbiausia jungiamoji grandis jauno žmogaus integracijoje į darbo rinką. Nerimą kelia ir tai, jog 56 proc. jaunuoliu neturejo galimybes dalyvauti profesinio mokymo programoje. Apibendrinant galima teigti, jog tik 30 proc. apklaustųjų teigia, jog juos tenkina darbo biržos teikiamų paslaugų kokybė, 43 proc. tenkina iš dalies, 16 proc. jaunuolių nepatenkinti darbo biržos teikiamomis paslaugomis ir 11 proc. į šį klausimą nežino kaip atsakyti.

4.3 Ekspertų tyrimo duomenų analizė

Interviu buvo atliekamas Akmenės darbo biržos darbuotojų darbo vietose. Šiame tyrime imti interviu iš Akmenės darbo biržos vadovų-direktoriaus ir pavaduotojos, Jaunimo darbo centro vadovės, karjeros planavimo skyriaus ir programų skyriaus vedėjų. Informantai nesutiko, kad pokalbis būtų įrašomas diktofonu, todėl visa pokalbio metu gauta informacija buvo užrašoma raštu. Ekspertai žodžiui sutiko, kad jų pateikta informacija būtų paviešinta ir kad juos informacijos gavėjai gali identifikuoti.

11 lentelė

Informantai, užimantys vadovaujančias pareigas Akmenės darbo biržoje

Informanto pareigos	Lytis	Amžius	Darbo patirtis bedarbių karjeros planavime
Pirmasis informantas (Nr.1x)	V	46	12
Antrasis informantas (Nr.2x)	M	57	15
Trečiasis informantas (Nr.3x)	M	45	13
Ketvirtasis informantas (Nr.4x)	M	49	15
Penktasis informantas (Nr.5 x)	M	54	14

Kaip galima pastebėti iš 10 lentelės, informantų darbo patirtis bedarbių karjeros planavime yra vidutiniškai 13,8 metų. Tokiu būdu galima teigti, jog visi informantai turi nemažą darbo patirtį bedarbių integracijos į darbo rinką srityje ir jų išsakyta nuomonė tiriamajame darbe galėtų būti sviri ir naudinga. Informantų amžiaus vidurkis 50 metų. Tyrime dalyvavo 5 informantai.

Duomenų rinkimo tyrimui metu laikytasi etikos reikalavimų:

- Kadangi tiriamiesiems būtina paaiškinti tyrimo tikslą, buvo apmąstyta, kaip visa tai bus pateikta tiriamajam;
- Buvo paaiškinta, kodėl būtent tas žmogus pasirinktas tiriamuoju ir dėl kokių priežasčių jis turėtų dalyvauti tyrime;
- Paaiškinta ir su tiriamuoju asmeniu aptarta, kokia rizika jam atsiranda dėl dalyvavimo tyrime;
- Su tiriamuoju buvo suderintos nuostatos dėl tyrimo konfidencialumo ir tiriamojo duomenų naudojimo;
- Tyrimo dalyviai buvo informuoti apie jų vaidmenis ir teises. Gtauti tiriamųjų sutikimai dalyvauti tyrime (žodžiu);
- Tyrimo dalyviai informuoti kas ir kokiomis sąlygomis galės susipažinti su tyrimo duomenimis iki jų viežo paskelbimo.

Kokybinis tyrimas buvo vykdomas visiško laisvanoriškumo principu: tiriamajam nebuvo jokio spaudimo ar kitokio savo valios primetimo ar įtakojimo. Laikas tyrimui parinktas suderinus su tiriamuoju. Tiriamasis buvo užtikrintas, kad dėl tyrimo vykdymo nepakliūs į rizikingas situacijas, nepatirs jokios žalos (materialinės, fizinės, finansinės, socialinės). Tiriamasis žinojo kiek truks

tyrimas. Numatyta vieta ir laikas (ramios vietos po darbo valandų, niekas netrukdytų kol vyko tyrimas). Požiūris į tyrimą praktinis, kadangi tyrimas buvo atliekamas dirbant toje pačioje srityje, šiuo atveju Akmenės darbo biržoje.

12 lentelė

Praktinio tyrimo pranašumai ir galimos problemos

Pranašumai	Galimos problemos
Turimos žinios ir patirtis apie aplinką, kurioje atliekama tyrimas („vidinės“ žinios)	Išankstinės nuostatos, baimės
Lengvesnis preinamumas	Laiko trūkumas, jeigu dirbama toje pat organizacijoje, kurioje atliekamas tyrimas ir dėmesio atitraukimas bei susikaustymas, kadangi tyrėjas „gerai žinomas“ toje organizacijoje.
Geresni santykiai su organizacijos personalu	„Pranašo savam krašte“ sunkumai, kai pateikiama ataskaita arba norima gauti grįžtamąjį ryšį
Praktiko išvalgumas gali padėti planuojant tyrimą, laikantis etikos principų bei rengiant tyrimo ataskaitą	Tyrėjo statusas organizacijoje
Draugiškumas	Draugiškumas

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Žydzūnaitė V. (2006). Taikomųjų tyrimų metodologijos charakteristikos: mokomoji knyga. Kaunas: Vitae Litera

Vykdamas tyrimą su išvardintomis problemomis teko susidurti, problemos spęstos, siekiant gauti kuo daugiau informacijos, neapriboti atvirumo bei išvengti susikaustymo.

Šiame tyrime naudotas vienas populiariausių tyrimo metodų – pusiau struktūruotas giluminis interviu. Jis pasirinktas tam, kad būtų gauta daugiau ir geresnės kokybės idėjų iš kiekvieno respondento. Paprastai žmonės būna atviresni kai žino, jog jų minčių niekas neužrašinėja. Tačiau pakankamai sunku tiksliai atsiminti visą pokalbį, kuris vyko apie 1-1,5 val, todėl naudotasi interviu protokolu, kuriame buvo iš anksto sukonstruotas klausimynas ir atsakymai pokalbio metu buvo trumpai užrašomi, vėliau išplečiami ir tikslinami.

Tyrimo rezultatai

Tyrinėjant Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimui efektyvumą ir tobulinimo galimybes, buvo išskirtos 9 kategorijos ir atitinkamai 18 jų subkategorijų. 13,14,15 lentelėse apibendrintas ekspertų požiūris :

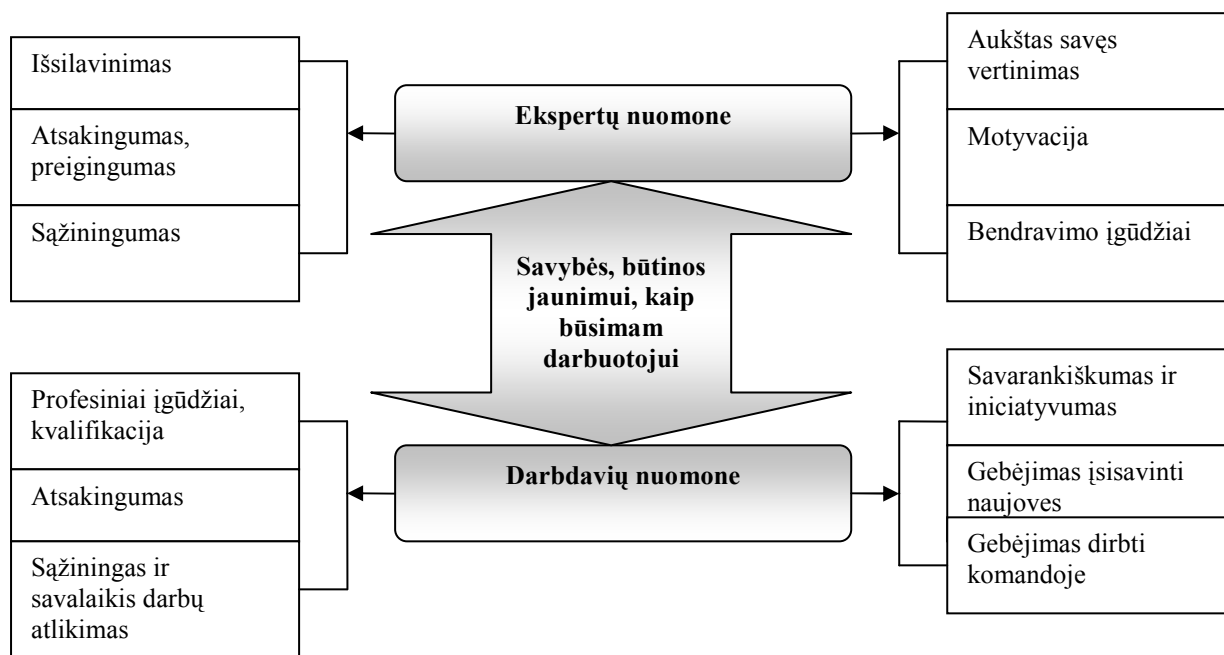
- į priežastis ir savybes, įtakančias jaunimo integraciją darbo rinką;
- į Lietuvos darbo biržos vykdomos politikos veiksmingumą jaunimo integracijos į darborinką srityje;
- į Akmenės darbo biržos vykdomos politikos veiksmingumą jaunimo integracijos į darbo rinką srityje.

Priežastys ir savybės, įtakojančios jaunimo integraciją į darbo rinką

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Požiūris į jaunimą, kaip į darbuotojus	Požiūris teigiamas ir palankus.	Nr.1 x „Jaunimo požiūris į darbo rezultato pasiekimą yra laisvesnis, daugiau interpretavimo“. Nr.2x „Teigiamas visais aspektais, jei jauname asmenyje matysi kolegą, o ne patarnautoją ar konkurentą“. Nr. 5x Jauni žmonės imlūs naujovėms, iniciatyvūs. Norintys visko iš karto, daug ir dabar“.
	Požiūris, neišskiriantis jaunimo, kaip ypatingos socialinės grupės	Nr. 3x „Jaunimo tarpe yra visokių, kaip ir tarp vyresnių žmonių-vieni labai nori dirbti ir užsidirbti, kitiems patinka būti išlaikomiems tėvų, valstybės.
Socialinės padėties įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką	Socialinė padėtis labai įtakoja jaunimo integraciją į darbo rinką	Nr.1 x „Šeima labiausiai įtakoja jauno žmogaus socializaciją, kuri labai svarbi integruojantis į darbo rinką“. Nr.3 x“ Šeimos vertybės tiesiogiai susijusios su jaunimo motyvais integruotis į darbo rinką.“ Nr. 4x“Socialinė padėtis turi įtakos išsilavinimo įsigijime, kas sąlygoja sėkmingą integraciją į darbo rinką“
	Socialinė padėtis mažai įtakoja jaunimo įsidarbinimą	Nr.2 x.“ Socialinė padėtis nėra pagrindinis faktorius sėkmingame jaunimo įsidarbinime“. Nr.5 x“Socialinė padėtis įtakoja tik jaunuolių mobilumą“
Išsilavinimo įtaka jaunimo įdarbinimui	Išsilavinimas turi pagrindinę įtaką jaunimo įdarbinime	Nr.1 x“Jaunuolių išsilavinimas dažniausiai tiesiogiai proporcingas jų darbinei motyvacijai, savarankiškumui, darbdavio teigiamam požiūriui į jauną darbuotoją“. Nr.3 x“Išsilavinimas turi tiesioginę įtaką įsidarbinimui, turintys išsilavinimą, per dvigubai trumpesnį laikotarpį įsidarbina“.
	Išsilavinimas mažai įtakoja jaunimo įsidarbinimo procesą	Nr. 2x“Kad ir kokį išsilavinimą turės jaunas žmogus, jei jis nesugebės savęs pristatyti, kitaip sakant“parduoti“, jo šansai be rekomendacijų iš šalies, nedideli“ Nr.5x „Didžioji dalis jaunimo nedirba pagal turimą profesiją, asmeninės savybės turi didesnės įtaką įsidarbinimo procese“.
Atsakomybė už jauno žmogaus sėkmingą karjeros planavimą	Atsakingas pats individas	Nr. 2 x „Atsakingi tik patys jaunuoliai, jų gebėjimas save realizuoti darbo paieškoje“.
	Atsakingi kiti (valstybė, tėvai)	Nr.3x „Atsakinga šeima, jos tradicijos. Valstybė atsakinga už kiekvienam prieinamų sąlygų sudarymą“ Nr. 5x“Atsakingi tėvai ir mokykla už žinių įgijimo poreikio skiepijimą, valstybė atsakinga už lengvatas laisvų darbo vietų kūrimą“
Nuomonės dėl darbdavio pasirinkimo, esant laisvai darbo vietai	Pasirinktų jauną, neturintį patirties darbuotoją.	Nr.1x“ Darbdavys, žiūrintis į perspektyvą, renkasi jauną, neturintį praktikos, bet motyvuotą asmenį“.
	Pasirinktų vyresnio amžiaus, bet turintį darbinę patirtį	Nr.1x“Darbdavys, gyvenantis šia diena-renkasi vyresnį , su darbine paitimi asmenį.“ Nr.2x,4x,5x“Darbdavys nenorintis pokyčių, aišku darbins vyresnio amžiaus darbuotoją su darbine patirtimi“

Kaip rodo tyrimo rezultatai, *ekspertai* pasitiki jaunimu kaip būsimais darbuotojais, kai tuo tarpu didžioji dalis darbdavių jaunimo galimybėmis *pasitiki vidutiniškai* (71 proc.) ir daugiau nei kas penktas apklaustasis darbdavys-*visiškai nepasitiki* jaunais žmonėmis kaip darbuotojais.

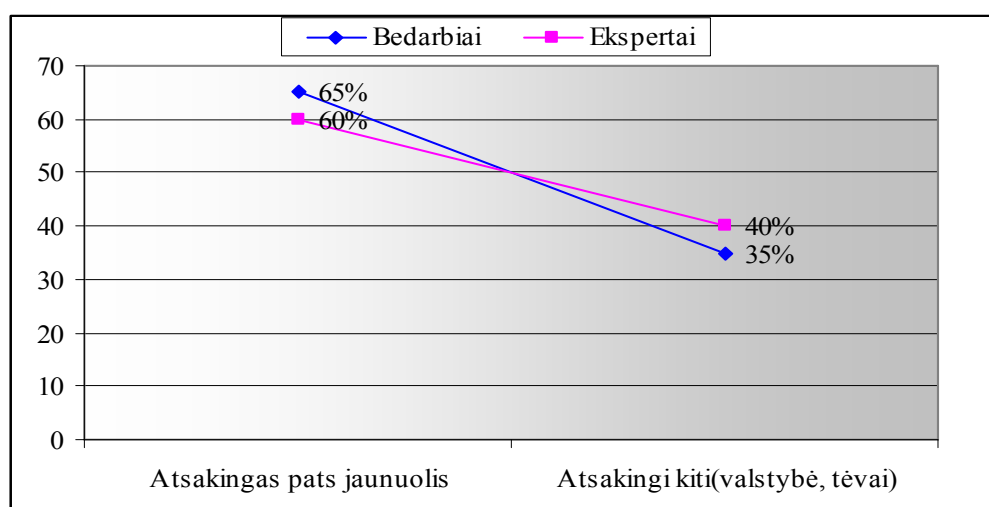
Ekspertai buvo parašyti nurodyti, kokios savybės jų manymu svarbiausio jaunam būsimam darbuotojui. 29 pav. palyginimui pavaizduotos ekspertų ir kiekybinio tyrimo metu potencialių darbdavių nurodytos savybės, kurios jų manymu būtinos būsimam darbuotojui.



29 pav. Ekspertų ir darbdavių nuomonių palyginimas

Kaip rodo rezultatai, darbdavių ir ekspertų nuomonės šiuo klausimu yra panašios. Tik vienas iš ekspertų išskyrė tokią, darbdavių nepaminėtą, jaunuolių savybę kaip „aukštas savęs vertinimas“.

Kaip rodo viso tyrimo rezultatai, patys bedarbiai, potencialūs jų darbdaviai ir apklaustieji ekspertai išskirtinai pabrėžė išsilavinimo svarbą jaunimo integracijoje į darbo rinką. Ekspertai tik patvirtino kiekybinio tyrimo metu gautą nuomonę, jog už sėkmingą integraciją į darbo rinką labiausiai atsakingas pats jaunas žmogus, valstybė atsakinga už palankių sąlygų sudarymą (lengvas laisvoms darbo vietoms kurti, pakankamą aktyvių darbo rinkos politikos priemonių pasiūlą).



30 pav. Nuomonių apie atsakomybę už integraciją į darbo rinką palyginimas

Tyrimo rezultatai rodo, jog tiek darbdavių, tiek ekspertų išreikšta nuomonė dėl pasirinkimo tarp jaunų, neturinčių darbinės patirties jaunuolių ir vyresnio amžiaus, bet patyrusių darbuotojų yra analogiška. Didžiosios dalies, apie 90 procentų informantų nuomone, darbdaviai mieliau rinktųsi vyresnį, bet patyrusį darbuotoją. Nežiūrint į šią labai objektyvią jaunimo neįsidarbinimo priežastį, ekspertai buvo paprašyti įvardinti kitas, jų nuomone svarbias priežastis, kurios neigiamai įtakoja jaunimo integraciją į darbo rinką. Apibendrinant ekspertų išreikštas mintis, galima teigti, kad jaunimo nesėkmingą integraciją labiausiai įtakoja jaunų bedarbių motyvacijos stoka, nesugebėjimas nuosekliai žinias pritaikyti praktikoje, neturėjimas užsibrėžto tikslo. Taip pat pabrėžta jaunuolių atsakingumo, kritiško požiūrio į save, optimizmo, kantrybės stoka, nepasitikėjimas savimi. Kaip labiausiai jaunimo integraciją į darbo rinką įtakojantį veiksnių tiek darbdaviai, tiek patys jauni bedarbiai, tiek ir informantai-ekspertai nurodė nepakankamą išsimokslinimą ir praktinių darbo įgūdžių stoką.

14 lentelė

Informantų požiūris į Lietuvos darbo biržos vykdomos politikos veiksmingumą jaunimo integracijos į darbo rinką srityje

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Nuomonė dėl Darbo biržos vykdomos politikos	Darbo biržos politika vykdoma teisingai, be didesnių preikaisių.	Nr.2x „Jaunimui sudarytos visos sąlygos gauti reikiamą informaciją apie laisvas darbo vietas, profesinį mokymą, jei reikia ir psichologo pagalbą“ Nr.4x„Darbo birža vykdo nuoseklią jaunimo integracijos į darbo rinką politiką“. Nr. 5x“ Nuo pat Darbo biržos atsiradimo jaunimas visad buvo prioritetinga bedarbių grupė, kuriai skiriamas išskirtinis dėmesys“.
	Darbo biržos vykdoma politika vykdoma su tam tikrais trukdžiais, trūkumais.	Nr. 1x „Įstatyminė bazė nėra itin palanki, nes iš visų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių labiau orientuota jaunimui tik darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė“.
Darbo rinkos politikos naudojamų instrumentų efektyvumas	Pakankamai efektyvūs	Nr.2 x“ Dauguma priemonių efektyvios, padedančios įsitvirtinti darbo rinkoje“ Nr.5x“ Darbo biržos instrumentai efektyvūs tik tiems, kurie tikrai ieško darbo, o kas registruojasi tik dėl socialinių garantijų-jiems nereikia jokių „instrumentų“.
	Nepakankamai efektyvūs	Nr.1x“Per trumpa subsidijavimo trukmė ir per maža subsidija. Dabdavyd dažniau renkasi priemones, kurios finansiškai patrauklesnės.“ Nr.3x“Patys instrumentai efektyvūs, bet dėl per mažo finansavimo, nėra galimybių jų organizuoti pakankamai, pagal poreikį. Pvz. Per 2010 m. pirmąjį mėn. į DĮI priemonę nukreiptas tik 1 jaunas žmogus, tiek pat į įdarbinimo subsidijuojant programą.“ Nr.4x“Nepakankamai efektyvūs, nes nepakankamas finansavimas“

Ekspertai buvo paprašyti įvardinti pagrindinius darbo rinkos politikos trūkumus. Tyrimo metu gauta informacija apibendrinta ir pavaizduota 31 pav.



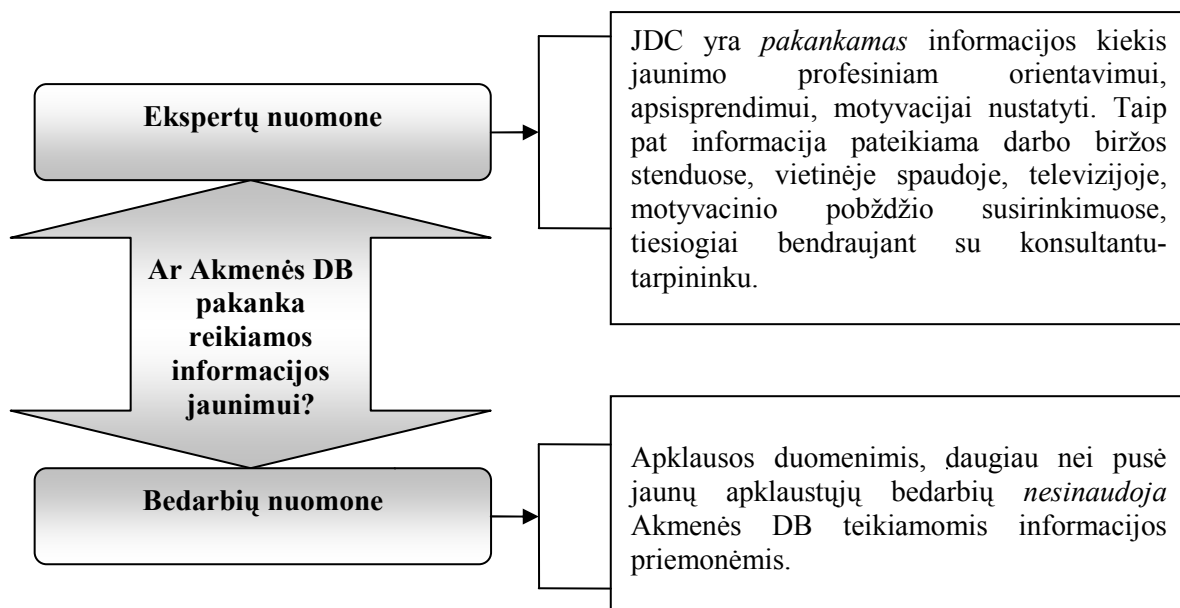
31 pav. Darbo rinkos politikos trūkumų vertinimas

15 lentelė

Informantų požiūris į Akmenės darbo biržos vykdomos politikos veiksmingumą jaunimo integracijos į darbo rinką srityje

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Akmenės DB teikiamų paslaugų efektyvumo vertinimas.	Paslaugos vertinamos teigiamai.	Nr.2x „Manau paslaugos vykdomos pagal galimybes gan efektyviai“. Nr. 3x“Akmenės DB visomis įmanomomis priemonėmis sprendžia jaunimo nedarbo problemas“. Nr. 4x“Akmenės DB paslaugas vertinu teigiamai, 2009 m. nuo visų įdarbintų į LDV- 16 proc. sudarė jaunimas, nuo nukreiptų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones-20 proc. jaunimas.“
	Paslaugų vykdymas vertinamas kritiškai, su tam tikromis pastabomis.	Nr. 1x „Paslaugos vykdomos nepakankamai, nes riboja įstajamai“. Nr.3x“Efektyvumas nepakankamas, bet tai priklauso ne vien nuo DB teikiamų paslaugų. Jei vykdytų visus sutartinius įsipareigojimus darbdaviai, patys bedarbiai, efektyvumas būtų kur kas aukštesnis“.
Siūlomos priemonės, sprendžiant jaunimo integracijos į darbo rinką problemas (kaip asmeniškai gali prisidėti prie problemos sprendimo kiekvienas iš ekspertų)	Esamų priemonių bedarbiams teikimas. Siūlymai dėl priemonių gerinimo.	Nr1x“ Skatinti darbdavius labiau pasitikėti jaunimu, dalyvaujant renginiuose, susitikimuose, aiškinti apie karjeros pasirinkimo svarbą dalyvavimui darbo rinkoje“. Nr.2x“Efektyviau teikti informaciją apie laisvas darbo vietas kuo platesniam ratui jaunų žmonių“ Nr.3x“Teikti informaciją, mokyti rašyti CV ir motyvacinius laiškus, motyvuoti jaunus žmones, kad liktų Lietuvoje“ Nr.4x“Teikti pasiūlymus darbo su jaunimu gerinimui“. Nr.5x“Teikti siūlymus Lietuvos DB dėl teisės aktų pakeitimų(finansuojamų priemonių trukmės, darbdaviams mokamų subsidijų dydžio“.

Tyrimo metu nagrinėtas informacijos prieinamumo jauniems bedarbiams klausimas. Iširtos pačių jaunų bedarbių ir ekspertų, dirbančių šioje srityje nuomos apie tai, ar pakanka reikiamos informacijos jaunimui, ar ji pakankamai prieinama, žr. 32 pav.



32 pav. Akmenės DB teikiamos informacijos vertinimas ekspertų ir bedarbių požiūriu.

Tyrimo su ekspertais pabaigoje buvo paprašoma kiekvieno iš jų pateikti siūlymus kaip apskritai spręsti vis didėjančią jaunimo nedarbo problemą, apibrėžiant konkrečias priemones ir veiksmus.

Visas siūlomas priemones ir veiksmus galima suskirstyti į dvi dideles grupes: priemonės jaunimui ir priemonės potencialiems jaunimo darbdaviams:

- *priemonės jaunimui*-didinti profesinio orientavimo prieinamumą, skatinti jaunų žmonių sąmoningumą siekti išsilavinimo, karjeros, spręsti jaunimo užimtumo (laisvalaikio) galimybes, tuo skatinant jaunimą likti regionuose, teikti lengvatas jaunimui, organizuojant savo verslą, įvesti naują darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupę-niekur nedirbęs jaunimas iki 29m., kurti jaunimo darbo įmones(panašiai kaip neigaliųjų socialinės įmonės), decentralizuoti darbo rinkos profesinio mokymo viešuosius pirkimus ir sudaryti galimybę juos organizuoti teritorinėse darbo biržose pagal vietos darbo rinkos poreikius.;
- *priemonės darbdaviams*- įdarbinusiems jaunimą pagal neterminuotas darbo sutartis, taikyti mokesčines lengvatas, priimti įstatymus ir tvarkas, kurie leistų finansiškai remti ar teikti lengvatas darbdaviams, įdarbinusiems jaunimą be patirties.

Nepasaint teigiamo ekspertų požiūrio į jaunus žmones kaip į darbuotojus, manoma, kad darbdaviai vis dėl to rinktųsi turintį darbinės patirties, nei, neturintį darbinės praktikos, jaunuolį; vienas iš pagrindinių svertų lemiančių sėkmingą jauno žmogaus integraciją į darbo rinką-jo turimas išsilavinimas.

IŠVADOS

1. Apibendrinus mokslininkų, tyrinėjusių jaunimo nedarbo ir užimtumo sąvokas, darbus, galima teigti, jog viena svarbiausių jaunimo neįsidarbinimo priežasčių yra darbo patirties stoka, nepakankamas profesinis pasirengimas, profesinio pasirengimo neatitikimas darbo rinkos reikalavimams.
2. Dokumentinės analizės tyrimas atskleidė, kad Darbo birža, teikdama paslaugas bedarbiams ir darbdaviams, vadovaujasi Užimtumo rėmimo įstatymu, eile poįstatyminių aktų, tačiau, dabar veikiančios teisinės priemonės, įgalinančios remti darbdavius, nėra pakankamai ekonomiškai patrauklios, kad jie būtų suinteresuoti organizuoti darbo rinkos politikos priemones.
3. Jaunimo, besikreipiančio į darbo biržą skaičius didėja, o jų įtraukimas į darbo rinkos politikos priemones mažėja. (per 2009 m. jaunų bedarbių įregistruota beveik 2 kartus daugiau negu per 2006 m., o dalyvavo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse 1,6 karto mažiau).
4. Kiekybinės bedarbių ir darbdavių apklausos duomenimis:
 - daugiau nei kas trečiam jaunam bedarbiui trūksta informacijos apie darbo biržos teikiamas paslaugas, 70 proc. jaunuolių nieko nežino apie darbo biržos teikiamas elektronines paslaugas, o kas ketvirtas jų nurodė, kad šiomis paslaugomis naudotis trūksta kompiuterinio raštingumo įgūdžių;
 - tik 13 proc. jaunų bedarbių naudojami darbo biržos teikiama „Informavimo ir konsultavimo telefonu“ paslauga;
 - 44 proc. apklaustųjų neaiški individualaus užimtumo veiklos plano paskirtis ir 10 proc. mano, jog toks planas apskritai nereikalingas;
 - 16 proc. jaunuolių darbo biržos teikiamas paslaugas vertina neigiamai;
 - 65 proc. respondentų nurodė, jog nori patobulinti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti, bet tik 44 proc. jaunuolių ši galimybė buvo suteikta;
 - tik 3 proc. apklaustų rajono darbdavių pirmenybę atiduotų „žaliam“ jaunuoliui, o likusieji rinktųsi jau turintį darbinę patirtį darbuotoją.
 - daugiau nei pusės darbdavių nuomone, norint išplėsti rėmimo priemonių panaudojimo galimybes, reiktų padidinti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės finansavimą ir trukmę.
5. Kaip rodo tyrimo rezultatai, ekspertai pasitiki jaunimu kaip būsimais darbuotojais, kai tuo tarpu didžioji dalis darbdavių jaunimo galimybėmis pasitiki vidutiniškai (71 proc.) ir daugiau nei kas penktas apklaustasis darbdavys-visiškai nepasitiki jaunais žmonėmis kaip darbuotojais.

6. Ekspertų apklausos rezultatai parodė, kad jaunimo nesėkmingą integraciją labiausiai įtakoja jaunų bedarbių motyvacijos stoka, nesugebėjimas nuosekliai žinias pritaikyti praktikoje, neturėjimas užsibrėžto tikslo. Taip pat pabrėžta jaunuolių atsakingumo, kritiško požiūrio į save, optimizmo, kantrybės stoka, nepasitikėjimas savimi. Ekspertų nuomone darbo biržos vykdoma politika nepakankamai efektyvi, nes įstatyminė bazė nėra itin palanki darbdaviams; iš visų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių labiau orientuota jaunimui tik darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė, kurios organizavimo apimtys nėra didelės.

REKOMENDACIJOS

I. Pateikti siūlymus Lietuvos Darbo biržai ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl teisės aktų pakeitimų:

- prailginti finansuojamų priemonių jaunimui nuo 16 iki 25 m. trukmę ir darbdaviams mokamų subsidijų dydį;
- decentralizuoti darbo rinkos profesinio mokymo viešuosius pirkimus ir sudaryti galimybę juos organizuoti teritorinėse darbo biržose pagal vietos darbo rinkos poreikius.;
- įvesti darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupę- „jaunimas iki 29 m. amžiaus“ ;
- kurti jaunimo darbo įmones.

II. Rekomendacijos darbo biržos specialistams:

- gerinti informacijos apie darbo biržos teikiamas paslaugas prieinamumą, siekti, kad teikiama informacija būtų suprantama kiekvienam jaunuoliui, besikreipiančiam į darbo biržą;
- didinti darbdavių pasitikėjimą potencialiais jaunais darbuotojais, sistemingai organizuojant susitikimus-diskusijas darbdaviams ir jauniems bedarbiams;
- aktyviau pasitelkti Šiaulių darbo rinkos mokymo tarnybos psichologų pagalbą, ugdant jaunų bedarbių motyvaciją, gebėjimus nuosekliai profesinio mokymo metu įgytas žinias pritaikyti praktikoje;
- suaktyvinti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės įgyvendinimą, palaikant glaudžius kontaktus su esamais darbdaviais, užmezgant kontaktus su naujais darbdaviais;
- kuo didesniai jaunų bedarbių skaičiui suteikti galimybę dalyvauti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo , darbo rinkos profesinio mokymo programose, kompiuterinio raštingumo kursuose;
- plėsti darbo biržos paslaugos „Informavimas ir konsultavimas telefonu“ panaudojimo galimybes.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R., Astromskienė A. (2003). Kaimo užimtumo didinimo problemos Lietuvoje. *Tiltai*, 1, 15-21.
2. Ašmontaitė, G. (2007). Maltos užimtumo tarnyba: paslaugos jaunimui. *Darbo biržos naujienos*, 6, 13.
3. Bagdonienė L., Hopenienė R. (2004). *Paslaugų marketingas ir vadyba*. Kaunas. Technologija.
4. Bagdžiuniene, D.; Okuneviciute-Neverauskienė, L. (2001). Jaunimo nedarbo problemos socialiniai ir psichologiniai aspektai. *Tiltai*, 4, 61-69
5. Barkauskaitė, M. (1979). *Mokinių tarpusavio santykiai*. Kaunas: Šviesa.
6. Barkauskaitė M. (2004) Socialinių veiksnių įtaka asmens socializacijai. *Tyrimai ir realijos*, 8, 10-17.
7. Beržinskienė, D., Stoškus, S. (2003). Gyventojų užimtumo ir ekonomikos dinamikos pokyčiai globalizacijos kontekste. *Vadyba*, 2, 2-5
8. Beržinskienė D., Martinkus B. (2001) Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės.– *Inžinerinė ekonomika*, 2, 57–60.
9. Blanchflower, D. G.; Freeman, R. B. (1996) *Growing into work*. Employment Outlook. Paris: OECD.
10. Blanchflower, D. G.; Freeman, R. B. (2000) *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. Chicago: University of Chicago Press. O'Higgins, N. 2001. "The Characteristics of Youth Unemployment", *Youth Unemployment and Employment Policy: a Global Perspective*. Geneva: International Labour Office.
11. Blanchard O. (2007) *Masačusetso technologijos institutas*. Vilnius.
12. Bradfield, Michael (1998). *Regional Economics: Analyses and Policies in Canada*. Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia.
13. Buckaitė, I. (2006). Susitikime Vienoje nagrinėtos jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Darbo biržos naujienos*, 7, 3-5
14. Bukantaitė, D, Laužackas, R (2004) Darbo biržos kaip besimokančios organizacijos parametrai. *Organizacijų vadyba . Sisteminiai tyrimai*, 29.
15. Damidavičius, M., Pocius, A., Šileika, A. ir kt. (1998). *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora;
16. *Darnaus vystymosi švietimas- vardan geresnio gyvenimo dabar ir ateityje*. Švietimo ir mokslo ministerija. (2007). [Žiūrėta 2009-09-16]. Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/index.php?url=articles/68572;>

17. Deakin, B. M.(1996), *The Youth Labour Market in Britain: The Role of Intervention*. Cambridge.
18. Dobravolskas A. (2001) *Laisvos darbo jėgos judėjimo padariniai*. – Integracijos žinios 5, 7.
19. Drucker, P.E. (1990). *The new realities*. Book chamber international.
20. Dubs. R. (1996), *Curriculare Vorgaben und Lefr-Lernprozes in beruflichen Shulen, Didaktik der Berufsbildung*. Herausgegeben von B.Bonz, Holand+Josenhaus GmbH. Stuttgart.
21. Franbach H. (1999) *Arbeit im okonomischen Denken:zum Wandel des Arbeitsverstandnisses von der Antike bis zur Gegenwart-Marburg:metropolis- Verl.S. 528*.
22. Gečienė, I., Buzaitytė-Kašalynienė, J. ir kiti (2007). *Pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką sunkumai:problemos ir mąstai: „Socialiai pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos Lietuvoje“*, Viešosios politikos ir vadybos institutas.
23. Global employment rends for youth (2006). *International Labour Office*, 52 p.
24. Goubin, E., Richmond, M.(2004) *Participation Methods: Ho to Think About Getting Started*. London: Nicolas Breatley.
25. Gruževskis, B. (2002). Žmogaus socialinė raida. Užimtumas. *Profesinis rengimas:tyrimai ir realijos* ,5, 96-106.
26. Gruževskis B., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Tyrimai ir realijos*, 6, 174-189.
27. Gurskienė O., 2004, Pirminio profesinio rengimo politika Lietuvoje ir ES, *Profesinis rengimas:tyrimai ir realijos*, 8, 38-51.
28. Hammer M.(1990) *Re-engineering work: don't automate, obliterate*//Harvard Business Review July-August, p.104
29. Heinz W.R. (2000) *Youth transitions and employment in Germany*.International Social Science Journal, 52, 162-172.
30. Holm, A. Groes, N. Honore Olsen T. (2001). *Youth unemployment and oportunities in the labour market-the myth of lifelong hystresis*. Review of labour economics. Industrial relations, 15, 531-555.
31. Jackmann R. (1998) *Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitmarkt: Alteersstrukturierung in Arbeitmarkt und Sozialpolitik*. Opladen//Wiesbaden:Westdeuscher Verlag GmbH, S.256.
32. Jankauskienė M. (2004, rugsėjis). Jaunimo politika:didinti verslumo gebėjimus. *Darbo biržos naujienos*, 9, 7-8
33. Jordan B.(1996) *A Theory of Poverty and Social Exclusion*.Cambridge: Polity Press.
34. Jovaiša L. (2009) *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
35. Jenkins J. (1997) *Šių laikų dorovinės problemos*. Vilnius.

36. Juozapavičienė, A. ir kt. (2001). *Makroekonomika*. Kaunas: Technologija.
37. Jovaiša T., Orenienė R.(2003) Profesinis konsultavimas žmogiškųjų išteklių plėtros kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 7, 48-59.
38. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: „Lucilijus“.
39. Krugman, P.R.(1991) Maurice Obstfeld. *International Economic: Theory and Policy*.
40. Kell A.,1998, Profesinio rengimo politika visuomenės praktikos ir mokslinės teorijos sandūroje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 1,104-117.
41. Kulincev, L. (2001). *Youth Employment and entrance into labour market*. Kiev.
42. Kvietkienė G. (2000). *Socializacijos pedagogika*. Vilnius.
43. Langvinienė N., Vengrienė B. (2005) *Paslaugų teorija ir praktika*. Kaunas. Technologija.
44. Laumenskaitė E. (1999) Lietuvos ekonominė mintis XVI a. pabaigoje- XVII a. pradžioje.[žiūrėta 2009-10-14] Prieiga per internetą: http://www.lbank.lt/lt/leidiniai/pinigu_studijos1999_3/laumenskaite.pdf
45. Laužackas R. (2005).*Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas.
46. Laužackas R., Lydeka Z.(1997)Techninio mąstymo transformacija ir verslumo ugdymo prielaidos pereinant į rinkos ekonomiką. *Ekonomika*, 43, 98-118.
47. Leonavičius J.(1993) *Sociologijos žodynas*. Vilnius: Academia.
48. Littlewood P. and Herkommer S.(1999) Identifying Social Exclusion. Some problems of meaning. *Social Exclusion in Europe*. Aldershot: Ashgate.
49. Lukoševičius, V., Stanevičius, P.(1998) *Teorinė ekonomika I d.*, Vilnius.
50. Mačys, G. (2005). *Regionų ekonomika, politika ir valdymas Lietuvoje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
51. Martinkus, B. (2001). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas
52. Martinkus B., Sakalas A., Stanevičienė A., 2002: *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas. Technologija.
53. Martinkus B., Beržinskienė (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas. Technologija, p.6-98
54. Martinkus, B., Žilinskas, V. (1997). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas:Technologija;
55. Matulionis A. (2001) *Sociologija*. Vilnius
56. Mikulėnienė R.(2000). Žmogiškojo kapitalo koncepcijos ir pagrindinės savybės. *Ekonomika ir vadyba: konferencijos pranešimų medžiaga*,1, 186-188
57. Navickas, V., Paulavičius, K. (1999). *Darbo rinka. Teorija ir valstybės politika*. Vilnius.
58. Normann, R. (2002). *Service management: strategy and leadership in service business*.3rd ed. Chichester. 234 p.

59. O'Higgins, N. (2001). "The Characteristics of Youth Unemployment", *Youth Unemployment and Employment Policy: a Global Perspective*. Geneva: International Labour Office.
60. Olgaard A.(2000) Trends in Demographic Components and Employment, with Special Regard to Industrial Eu-Countries. *Ekonomika ir vadyba: konferencijos pranešimų medžiaga* 1, 319-321 Kaunas.
61. Olson, M. (1995) *The Logistic of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press.
62. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Gruževskis, B.; Pocius, A.; Moskvina, J.(2007). *Jaunimo įsitvirtinimo Lietuvos darbo rinkoje galimybių tobulinimas (studija)*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
63. Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Moskvina J. (2008) Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste. *Filosofija. Sociologija* 2, 41–54
64. Paluckienė J.,(1999) Socialiai kritinės grupės, kuriant gerovės valstybę/ Socialinis struktūrinimasis ir jo pažinimas. *Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas*.
65. Paulavičius K.B (1998) *Darbo rinka*. Vilnius
66. Paulavičius, K.B (2002) *Darbo rinka*. Vilnius
67. Poviliūnas A. (2003) *Kaimo atskirties profiliai*. Vilnius.
68. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2005) Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas. *Ekonomikos teorija ir praktika*. 2
69. Profesinis karjeros vadovas. (1998) Vilnius: Solertija;
70. Pukelis K., Pundzienė A. (2002) *Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita*. *Tyrimai ir realijos*, 5, 96-105.
71. Pukelis, K (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 66-74.
72. Pranulis V., Pajuodis A., Urbonavičius S., Virvilaitė R.(2000) *Marketingas*. Vilnius: The Baltic Press
73. Rimkutė, J. (2001). *Žmogaus socialinė raida*. Vilnius: Homo Liber, 83.
74. Rupšienė L., Stunžėnienė D., Šinkūnaitė J., Aksomitienė J., Pakalnienė N., Puidokaitė-Savickienė R. (2008) *Darbo biržos ir verslo įmonių bendradarbiavimo kokybė*. Klaipėda: VšĮ socialinių mokslų kolegija.
75. Schmid. C.M., Lehmann H., Kluve J.(1999) Active labor market policies in Poland: Human capital enhancement.
76. Schultz T.W.(1998) Investavimas į žmones : gyventojų kokybės ekonomika. Eugrimas.
77. Seilius A. (1998), *Organizacijų tobulinimo vadyba*. Klaipėda

78. Socialinių inovacijų institutas (2008) *Motyvacinių seminarų nekvalifikuotam ir nemotyvuotam jaunimui metodika*. Vilnius.
79. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2004) *Socialinis pranešimas*. Vilnius: Puntukas
80. Stankevičienė, S. Pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje 1990 – 2000 metais. (2002) *Verslas, vadyba ir studijos*, 1, 194-199.
81. Šarkinienė E., Kvainauskienė V. (2005) Verslo ciklą ir nedarbo lygio priklausomybę. – *Ekonomika ir vadyba* 1, 180–183.
82. Šileika, A., Borkovska, S. ir kiti (2001) *Jaunimo integravimas į darbo rinką. Aktualūs socialinės politikos klausimai*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Lietuvos darbo birža. Vilnius
83. Šileika, A., Blažienė I. ir kiti (2005) *Darbo rinkos profesinio mokymo plėtros socialiniai ekonominiai aspektai. Aktualūs socialinės politikos klausimai*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Vilnius.
84. Švedaitė-Sakalauskė, B., Stakėnaitė, D. (2007). *Veiksmingos pagalbos pažeidžiamiems jaunuoliams ypatumai. :“Socialiai pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos Lietuvoje“*, Viešosios politikos ir vadybos institutas, Vilnius.
85. *Statistikos leidinys, Švietimas 2006*. (2007) Vilnius: Statistikos departamentas.
86. Tamošiūnas, T. Darnaus regiono vystymasis verslo aspektu. Prieiga per internetą: <http://smf.su.lt/das>.
87. Tidikis R. (2003) *Socialinių tyrimų metodologija*. Vilnius: LTU
88. Vainienė R. (2008) *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba .
89. Valickas, G. (1997). *Psichologinės asocialaus elgesio ištakos*. Vilnius: LTA.
90. Valentinaitė, M. (2001) *Darbo jėgos pokyčiai nuosmukio metu. Konferencijos pranešimų medžiaga*. *Ekonomika ir vadyba*, 1, 310-316.
91. Valackienė, A., Mikėnė, S. (2009) *Sociologinis tyrimas. Metodologija ir atlikimo metodika*. Kaunas: Technologija.
92. Vengrienė B. (2006). *Paslaugų vadyba*. *Vilniaus universiteto leidykla*.
93. Vitkienė E. (2004) *Paslaugų marketingas*. *Klaipėdos universiteto leidykla*.
94. Whelan B., Whelan C. T. (1995) In what sense is poverty multidimensional? *The Measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: Policy Press.
95. Wyn, J., Dwyer, P. (2000). New patterns of youth transition in education. *International Social Science Journal*, 52, 147-160.
96. Zaleckienė I. (1998) *Asmuo, visuomenė ir valstybė. Socialinė atskirtis / Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje*. Vilnius: LSFI.
97. Žalimienė, L. (2003) *Socialinės paslaugos*. Vilnius: Specialiosios psichologijos laboratorija.

98. Žydžiūnaitė V. (2006). *Taikomųjų tyrimų metodologijos charakteristikos: mokomoji knyga*. Kaunas: Vitae Litera
99. Энциклопедический словарь экономики и права [žiūrėta 2009-10-20] Prieiga per internetą:
<http://www.smoney.ru/glossary/%D1%83%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%B8>
100. Хэйне П. (1992) *Экономический образ мышления*. Москва. Дело. ЛТД, 704 с.
101. Мартинович М.К. (2007) Социальные услуги как фактор повышения качества жизни населения [žiūrėta 2009-10-20] Prieiga per Internetą
<http://nseknad.narod.ru/library/library5/D02mkrchanKM.pdf>
102. Мандаро, М. П. (1997). *Экономическое развитие: учебник*. Москва: Экономический факультет МГУ, ЮНИТИ.
103. Саруханов, Т. (1993). *Управление занятостью населения. Учебное пособие*. СПб.
104. Семенов, В.Е. (2007). *Ценностные ориентации современной молодежи*. Москва. Социологические исследования, 4, 276.

DOKUMENTAI

1. Akmenės darbo birža. Pirmo darbo programa. Patvirtinta Akmenės darbo biržos direktoriaus įsakymu 2006.09.08 Nr. V-67.
2. Akmenės darbo biržos veiklos programa 2009 metams.(2008) Naujoji Akmenė
3. *Apie Lietuvos narystę Europos Sąjungoje* [Internete. Žiūrėta 2009-10-01]. Prieiga per internetą:<http://www.euro.lt/lt/apie-lietuvos-naryste-europos-sajungoje/europos-sajunga/es-politikos-sritys/regionine-politika>
4. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas (tyrimų duomenimis)1998-2001.(2002) Vilnius: Statistikos departamentas.
5. Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšų naudojimo sąlygų ir tvarkos aprašas//Valstybės žinios.2009, Nr.105-4378
6. EuroposSąjungos portalas.[žiūrėta 2009-10-31] prieigaper internetą:http://ec.europa.eu/regional_policy/funds/cf/index_lt.htm
7. Jaunimo galimybių plėtros strategijos įgyvendinimo priemonių 2008-2010 m. Planas [žiūrėta 2009-08-03] Prieiga per internetą:
http://www.ndt.lt/files/File/viesos_konsultacijos/JGPS_priemones_04-14_LiJOT_JRD_-1.doc
8. Jaunimo darbdaviai mokestinių lengvatų gali tikėtis nuo liepos [žiūrėta 2010-03-22] Prieiga per internetą:<http://www.delfi.lt/news/economy/business/jaunimo-darbdaviai-mokestiniu-lengvatu-gali-tiketis-nuo-liepos.d?id=29655749>
9. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas//Valstybės žinios.2006, Nr.73-2762
10. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios.2009, Nr.86-3638
11. Lietuvos respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios.2007, Nr.43-1627
12. Lietuvos Darbo Biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Direktoriaus įsakymas Nr. V-262 *Dėl talentų banko ir absolventų , 2006 m. birželio 5 d.*
13. Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatymas. 2000m. Liepos 20d. VIII-1889 V. [žiūrėta 2007 10 24]. Prieiga per internetą:
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=198402
14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios.2009, Nr.98-4133
15. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas“ Dėl LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymo Nr.A1-499“Dėl aktyvios darbo

- rinkos politikos priemonių sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo//Valstybės žinios.2010, Nr.16-763
16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas“ Dėl socialinių paslaugų katalogo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2006, Nr.A1-93
 17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl probleminių teritorijų//Valstybės žinios.2007, Nr.15-555
 18. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios.2007, Nr. x-736
 19. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas//Valstybės žinios.2008, Nr. X-1444.
 20. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas//Valstybės žinios.2009, Nr. IX-1904.
 21. LSAS: taikyti mokesčių lengvatas įmonėms, įdarbinančioms jaunimą-teigiamas žingsnis[žiūrėta 2010-03-22] Prieiga per internetą:
<http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2010-02-25-lsas-taikyti-mokesciu-lengvatas-imonems-idarbinancioms-jaunima-teigiamas-zingsnis/41034>
 22. Nutarimas dėl nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo. 2003 m. rugsėjo 11 d. Nr. 1160
 23. Nutarimas dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo//Valstybės žinios.2003, Nr.13-502.
 24. Sanglaudos skatinimo veiksmų programa. [Internete]. Žiūrėta [2009-11-02]. Prieiga per internetą:http://www.vrm.lt/fileadmin/Padaliniu_failai/RPD/Vietine_pletra_Situacijos_analizeir_tendencijos_SSGG_analize.doc
 25. Statistiniai duomenys. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.(2009). [žiūrėta 2009-08-06]. Prieiga per internetą:
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>
 26. Trakų rajono subalansuotos plėtros strategija [žiūrėta 2009-11-18]. Prieiga per internetą:
<http://www.trakai.lt/index.php?-1342885827#_Toc36023847.
 27. Verslo žinios 2010.01.27(18/210) Prieiga per internetą:
<http://verslozinios.lt/index.php?act=mprasa&sub=page&id=422&page=5919&type=1&z=60>
 28. Vikipedija [žiūrėta 2009-10-23] Prieiga per internetą:
http://lt.wikipedia.org/wiki/Popramonin%C4%97_visuomen%C4%97

29. Vikipedija [žiūrėta 2009-11-02] Prieiga per internetą:
<http://lt.wikipedia.org/wiki/Globalizacija>
30. Žmogiškųjų išteklių plėtra [žiūrėta 2008 11 01]. Prieiga internetu:
<<http://www.socmin.lt/index.php?2057028156>.
31. 2009 m. I pusmečio darbo rinkos tendencijų apžvalga [žiūrėta 2009 11 11]. Prieiga internetu:<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/UserDispForm.aspx?ID=40&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Eldb%2Elt%2FInformacija%2FDarboRinka%2FPuslapiai%2Fdefault%2Easpx>
32. 2009 m. darbo rinkos prognozė [žiūrėta 20091111]. Prieiga internetu:http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/metine_prognoze.aspx
33. Prieiga per internetą:
<<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/UserDispForm.aspx?ID=40&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Eldb%2Elt%2FInformacija%2FDarboRinka%2FPuslapiai%2Fdefault%2Easpx>
34. Prieiga per internetą: <http://www.pajamos.lt/zodynas/p.html?page=2>)

PRIEDAI

1 Priedas

Tyrimo sąvokų operacionalizacija

Sąvoka	Sąvokos apibrėžimas	Matavimo instrumentas
Nedarbas	Nedarbas – tai ekonominis rodiklis, rodantis, kuri darbo išteklių dalis neužimta; tai asmenų; galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo santykio su visais darbingais gyventojais (darbo ištekliai), procentinė išraiška. (Bradfield, Michael, 1998)	Statistinė duomenų analizė-jaunimo nedarbo kitimo laike vertinimo skalė.
Užimtumas	Užimtumas apibrėžiamas kaip darbingo amžiaus asmenų veikla, siekiant ja patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius ir suteikiančią pajamų: tai makroekonominė kategorija, išreiškianti santykį tarp darbingo amžiaus dirbančių asmenų skaičiaus ir bedarbių skaičiaus tam tikrame ekonominiame regione.(Kulinicev, 2001)	Dokumentinė analizė-jaunimo dalyvavimo aktyviose darbo rinkos priemonėse vertinimo skalė. Anketinės bedarbių ir darbdavių apklausos vertinimo skalė. Ekspertų interviu vertinimo skalė.
Veiksniai, įtakoiantys integraciją į darbo rinką	Visus veiksnius galima būtų sugrupuoti į egzogeninius ir endogeninius. Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai-tai nuo konkretaus asmens nepriklausantys veiksniai, kurių negalima įtakoti. Tai ekonominiai, socialiniai, demografiniai, geografiniai, politiniai veiksniai. Endogeniniai (vidiniai) veiksniai-tai veiksniai, kuriuos įtakoja ir kontroliuoja pats asmuo. Tai psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos(Schultz, 1998).	Anketinės bedarbių ir darbdavių apklausos vertinimo skalė. Ekspertų interviu vertinimo skalė.
Paslaugos	<i>Paslauga</i> yra veiksmas ar daugiafazis veiklos procesas, neturintis materialaus apčiuopiamo rezultato, kuris skiriamas patenkinti kito ūkinio subjekto poreikius.(Vengrienė, 2006)	Anketinės bedarbių ir darbdavių apklausos vertinimo skalė. Ekspertų interviu vertinimo skalė.

ANKETA BEDARBIUI

MIELAS RESPONDENTE,

ŠU socialinių mokslų fakulteto magistrantė Gina Sereckienė atlieka apklausą, kurios tikslas – išsiaiškinti jaunų asmenų, įsiregistravusių darbo biržoje, motyvaciją bei įvertinti jų įsidarbinimo galimybes, bei nustatyti darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimo integracijoje į darbo rinką efektyvumą.

Anketoje pateikti klausimai su galimais atsakymais į juos. Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį. Jei tinkamo atsakymo varianto nėra, jį parašykite. Yra klausimų, į kuriuos atsakymus prašome parašyti patiems.

Prašome išsamiai atsakyti į visus pateiktus klausimus. Anketa anoniminė, tyrimo rezultatai bus pateikiami tik suvestiniais skaičiais.

Dėkoju už pagalbą.

1.	Jūsų lytis:	1	Vyras	2	Moteris
2.	Amžius:	1	16-20 metai	2	21-24 metai
3.	Gyvenamoji vieta:	1	Miestas	2	Kaimas
4.	Šeimyninė padėtis:	1	Nevedęs(netekėjusi) gyvenu savarankiškai	2	Nevedęs(netekėjusi) gyvenu su tėvais
		3	Vedęs(ištekėjusi) gyvename savarankiškai	4	Vedęs(ištekėjusi) gyvename su tėvais
5.	Materialinė padėtis:	1	Neturiu jokių pajamų	2	Gaunu nedarbo socialinio draudimo išmoką
		3	Gaunu socialinę pašalpą	4	Nenoriu atsakyti
6.	Tėvų socialinė padėtis:	1	Tėvai dirbantys	2	Vienas iš tėvų bedarbis
		3	Abu tėvai bedarbiai	4	Nenoriu atsakyti
7.	Jūsų išsilavinimas	1	Be profesijos (pereiti prie 10 klausimo)	2	Profesinis
		3	Aukštesnysis	4	Aukštasis universitetinis
8.	Ar pakanka studijų metu įgyto profesinio pasirengimo sėkmingai įsidarbinti ir siekti karjeros? (Pažymėkite vieną atsakymą. Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį.)				
1	Pakanka				
2	Daugiau pakanka, negu nepakanka				
3	Daugiau nepakanka, negu pakanka				
4	Nepakanka				
5	Negaliu atsakyti (nežinau)				
9.	Kaip manote, ko labiausiai stinga Jums, pradedant profesinę veiklą? (Pažymėkite kiekvieną atsakymą) <input checked="" type="checkbox"/>				
				Taip	Ne
1	Teorinių žinių				
2	Praktinio pasirengimo				
3	Bendrųjų gebėjimų (iniciatyvumas, komunikabilumas, verslumas, kūrybiškumas, atsakingumas ir pan.)				
4	Kita. Nurodykite _____				
10.	Bendras darbo stažas:	1	Neturiu (pereikite prie 12 kl.)	4	Nuo 1 iki 3 metų
		2	Iki 6 mėn	5	Nuo 3 iki 5 metų.
		3	Iki 1 metų	6	Nuo 5 ir daugiau
11.	Dėl kokių priežasčių netekote darbo? (Pažymėkite kiekvieną atsakymą) <input checked="" type="checkbox"/>				
		Taip	Ne		Taip
					Ne

1	Baigėsi darbo sutartis		4	Dėl nepakankamo profesinio pasirengimo	
2	Netenkino darbo užmokestis, darbo sąlygos		5	Dėl drausmės pažeidimo	
3	Dėl etatų mažinimo arba įmonės likvidavimo		6	Kita. Nurodykite _____	

12. Jei iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbote, tai kokios pagrindinės neįsidarbinimo priežastys? (Pažymėkite ne daugiau 3 atsakymų. Apveskite Jums tinkamų atsakymų numerį)					
1	Neturėjau darbo patirties (darbo stažo)	7	Neradau jokie darbo		
2	Nepaklausiu profesija	8	Neradau darbo arti namų		
3	Netenkino darbo užmokestis (.....Lt)	9	Nepavyko pradėti savo verslą		
4	Darbdaviai nepasitiki jaunų žmonių sugebėjimais	10	Neieškojau darbo (maži vaikai, bloga sveikata)		
5	Neradau darbo pagal studijų metu įgytą specialybę	11	Kita. Nurodykite _____		
6	Nepakanka darbo paieškos įgūdžių				

13. Dėl kokių priežasčių Jūs įsiregistravote darbo biržoje? (Pažymėkite kiekvieną atsakymą) <input checked="" type="checkbox"/>						
		Taip	Ne		Taip	Ne
1	Noriu įsidarbinti			4	Noriu paramos pradėti savo verslą	
2	Noriu patobulinti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti			5	Kita. Nurodykite _____	
3	Noriu gauti pažymą socialinei paramai, nedarbo draudimo išmoką					

14. Kokiose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse norėtumėte dalyvauti (ar dalyvaujate)? (Pažymėkite kiekvieną atsakymą) <input checked="" type="checkbox"/>						
		Taip	Ne		Taip	Ne
1	Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo			4	Profesiniame mokyme	
2	Įdarbinimo subsidijuojant priemonėje			5	Viešuosiuose darbuose	
3	Darbo rotacijoje			6	Nedalyvauju. Nenoriu	

15. Kaip manote, kas labiausiai įtakoja jaunimo įsidarbinimą? (Pažymėkite ne daugiau 3 atsakymų. Apveskite Jums tinkamų atsakymų numerį.)					
1	Įgyta kvalifikacija, profesinis pasirengimas	5	Galimybės įsidarbinti kitame mieste/rajone		
2	Darbo patirtis/įgūdžiai	6	Darbo birža ir jos teikiamos paslaugos		
3	Motyvuotas profesijos pasirinkimas	7	Asmeninės savybės (aktyvumas, sąžiningumas, komandinės veiklos gebėjimai ir kt.)		
4	Regiono ekonominė situacija	8	Pažintys, ryšiai		

16. Kas Jums svarbiausia renkantis darbą? (Pažymėkite ne daugiau 3 atsakymų. Apveskite Jums tinkamų atsakymų numerį.)					
1	Darbas, kuris atitiktų mano kvalifikaciją	5	Darbo, kur darbo užmokestis patenkintų mano poreikius		
2	Darbas, kuris suteiktų didžiausias galimybes tobulėti	6	Man nesvarbu		
3	Darbas, kur galėčiau siekti karjeros, aukštesnio statuso ir/ar didesnio atlyginimo	7	Šiuo metu svarbiausia man įsidarbinti. Apie jokiais sąlygas negalvoju		
4	Darbo, kur būtų geros sąlygos bendravimui ir harmoningiems tarpusavio santykiams	8	Kita. Nurodykite _____		

17. Jūsų nuomone, per kiek laiko tikėtis įsidarbinti? (Pažymėkite vieną atsakymą. Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį)					
1	Per 1 mėnesį	4	Per metus		
2	Per 2-3 mėnesius	5	Nežinau		
3	Per pusę metų	6	Abejoju, ar iš viso susirasiu darbą		

18. Jei kreipėtės į darbdavį, tai kokias darbdavių nuomones teko išgirsti dėl jaunimo įdarbinimo? (Nurodykite 2 svarbiausius atsakymus. Apveskite Jums tinkamų atsakymų numerį)					
1	Darbdaviai labiau norėtų įdarbinti žmogų, turintį tam tikrą praktinio darbo patirtį, nei pradėdantį dirbti jaunimą	5	Darbdaviai pageidauja, jauno žmogaus, baigusio tam tikrą aukštojo ar profesinio mokymo įstaigą		
2	Darbdaviai nenori priimti jaunų žmonių be jų pažįstamų arba autoritetingų asmenų rekomendacijų	6	Darbdaviai pageidauja, kad ieškantis darbo jaunas žmogus mokėtų užsienio kalbą		
3	Darbdaviai pageidauja geresnio praktinio pasirengimo	7	Kita. Nurodykite _____		
4	Darbdaviams reikalingi kvalifikuoti specialistai				

19.	Kokias būdais Jūs ieškote darbo? (Pažymėkite ne daugiau 3 atsakymų. Apveskite Jums tinkamų atsakymų numerį.)		
1	Kreipiausi į teritorinę darbo biržą	6	Ieškau darbo per pažįstamus, giminaičius
2	Kreipiausi į jaunimo darbo centrą	7	Bandžiau tiesiogiai kreiptis į darbdavius
3	Kreipiausi į privačią įdarbinimo tarnybą	8	Bandžiau pradėti savo verslą
4	Skaitau skelbimus spaudoje, internete	9	Kita. Nurodykite _____
5	Paskelbiau duomenis internete, spaudoje		

20.	Kokio pobūdžio darbo Jūs ieškote? (Pažymėkite vieną atsakymą. Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį.)		
1	Nuolatinio	4	Ieškau darbo sutrumpintą darbo dieną (4-5 val.)
2	Laikino	5	Nesvarbu kokio
3	Pradėsiu savo verslą		

21.	Jūsų nuomone, kiek už jaunimo įsidarbinimą atsakingi: (Pažymėdami pasirinktą skaičių nuo 1 iki 5 įvertinkite kiekvieną punktą).					
		visai neatsakingas(-a)	mažai atsakingas(-a)	vidutiniškai atsakingas (-a)	gana daug atsakingas (-a)	visiškai atsakingas(-a)
1	valstybė	1	2	3	4	5
2	aš pats(pati)	1	2	3	4	5
3	tėvai	1	2	3	4	5
4	giminės, draugai	1	2	3	4	5

22.	Ar darbo biržoje gaunate pakankamai Jums reikiamos informacijos?			
		Taip	Nesinaudojau	Ne (įrašykite ko trūksta)
1	informaciniuose - konsultaciniuose centruose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	savarankiškos informacijos paieškos sistemoje (SIP+PIC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	darbo biržos informaciniame stende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	informaciniame susirinkime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	bendraudamas su tarpininku/ konsultantu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	konsultuojantis telefonu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Lietuvos darbo biržos internetinėje svetainėje www.ldb.lt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23.	Ar Jus tenkina informacijos apie laisvas darbo vietas pateikimo būdai		
		Taip <input type="checkbox"/>	Iš dalies taip <input type="checkbox"/>
			Ne <input type="checkbox"/>

24.	Ar naudojate darbo biržos elektronines paslaugas, esančiomis internetinėje svetainėje www.ldb.lt?		
		Taip <input type="checkbox"/>	Ne <input type="checkbox"/> (pereikite prie 28 klausimo)

25.	Kaip dažnai naudojate elektronines paslaugas, esančiomis internetinėje svetainėje www.ldb.lt?		
	kartą per savaitę ar dažniau <input type="checkbox"/>	kartą per dvi savaites <input type="checkbox"/>	kartą per mėnesį ar rečiau <input type="checkbox"/>

26.	Ar pakanka informacijos apie darbo biržos elektronines paslaugas?		
		Taip <input type="checkbox"/>	Iš dalies taip <input type="checkbox"/>
			Ne <input type="checkbox"/>

27.	Kaip vertinate šias darbo biržos siūlomas elektronines paslaugas?			
		Gerai	Blogai	Nesinaudoju
1	darbo vietų paieška	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	el. pašto žinučių užsisakymas apie dominančias laisvas darbo vietas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3	savo CV įvedimą bei redagavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	išankstinis registravimasis darbo biržoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	darbo vietų paieškos parametrų išsaugojimo galimybė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	pranešimų apie interneto svetainės naujienas užsisakymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	pažymų užsisakymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	dalyvavimo laikino užimtumo priemonėse laiko peržiūrėjimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	informacijos apie išmokas peržiūrėjimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	apsilankymo laiko keitimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28.	Jei nesinaudojate darbo biržos elektroninėmis paslaugomis, nurodykite kodėl (atsako tik asmenys, kurie nesinaudoja elektroninėmis paslaugomis) (galimi keli atsakymų variantai):		
1.	nėra techninių galimybių	<input type="checkbox"/>	
2.	šiomis paslaugomis sudėtinga naudotis	<input type="checkbox"/>	
3.	trūksta informacijos apie šias paslaugas	<input type="checkbox"/>	
4.	nėra poreikio naudoti	<input type="checkbox"/>	
5.	elektroninėmis paslaugomis naudotis nemoku (trūksta žinių ir įgūdžių)	<input type="checkbox"/>	
6.	kita (įrašykite kodėl).....		

29.	Ar naudojate paslauga – „informavimas ir konsultavimas telefonu“?	
	taip <input type="checkbox"/>	ne <input type="checkbox"/> (pereikite prie 31 klausimo)

30.	Kokios informacijos daugiausia teiraujate telefonu? (galimi keli atsakymų variantai)	
1.	apie registraciją darbo biržoje	<input type="checkbox"/>
2.	apie laisvas darbo vietas	<input type="checkbox"/>
3.	apie galimybes įsidarbinti užsienyje	<input type="checkbox"/>
4.	apie darbo rinkos priemones	
5.	kita (įrašykite kokios)	

31.	Kaip vertinate „Užimtumo veiklos planą“?	
1.	jis naudingas, nes padeda ieškoti darbo	<input type="checkbox"/>
2.	man jo paskirtis neaiški	<input type="checkbox"/>
3.	manau, kad toks planas nereikalingas	<input type="checkbox"/>
4.	kita (įrašykite kokios)	

32.	Įvertinkite šias darbo biržos paslaugas (atsakyti į kiekvieną klausimą):			
		Gerai	Blogai	Nesinaudoju
2.	konsultavimas grupėse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	talentų bankas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	profesinis mokymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	neformalus švietimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	įdarbinimas subsidijuojant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.	darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	viešieji darbai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	savarankiško užimtumo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	darbo rotacija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	pagalba veiklai pagal verslo liudijimą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33.	Ar tenkina darbo biržos teikiamų paslaugų kokybė?						
1. taip	<input type="checkbox"/>	2. iš dalies taip	<input type="checkbox"/>	3. ne	<input type="checkbox"/>	4. nežinau	<input type="checkbox"/>

34.	Jūsų pasiūlymai darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimui gerinti

Dėkoju už atsakymus!

ANKETA DARBDAVIUI

MIELAS RESPONDENTE,

ŠU socialinių mokslų fakulteto magistrantė Gina Sereckienė atlieka apklausą, kurios tikslas – išsiaiškinti jaunų asmenų, įsiregistravusių darbo biržoje, nedarbo priežastis, įvertinti jaunimo užimtumo galimybes bei sukurti jaunimo užimtumo didinimo priemonių sistemą, labiau tenkinančią darbdavių poreikius ir tuo pačiu sudarančią didesnes įsidarbinimo galimybes jaunimui.

Anketoje pateikti klausimai su galimais atsakymais į juos. Apveskite Jums tinkamo atsakymo numerį. Jei tinkamo atsakymo varianto nėra, jį parašykite. Yra klausimų, į kuriuos atsakymus prašome parašyti patiems.

Prašome išsamiai atsakyti į visus pateiktus klausimus. Anketa anoniminė, tyrimo rezultatai bus pateikiami tik suvestiniais skaičiais.

1.	Pagrindinė įmonės veiklos rūšis:	1	Paslaugos	2	Pramonė
		3	Statyba	4	Žemės ūkis
2.	Įmonės nuosavybės rūšis:	1	valstybinė	2	privati
3.	Įmonės veiklos gyvavimo trukmė :	1	iki 1 m.	2	1-2 m.
		3	2-5 m.	4	daugiau nei 5 m.
4.	Esant laisvai darbo vietai, ką pasirinktumėte įdarbinimui?	1	Darbuotoją, turintį praktinį patyrimą	2	Darbuotoją, kurį rekomenduotų giminės, draugai, pažįstami
		3	Tik pradedantį darbinę veiklą jaunimą	4	Kita
5.	Jūsų požiūris į jaunimą kaip darbuotojus?	1	Jaunimo galimybėmis darbo rinkoje pasitikiu (pereiti prie 6 klausimo)	2	Pasitikiu vidutiniškai
		3	Visiškai nepasitikiu	4	Kita
6.	Kas Jūsų labiausiai netenkina jaunimo pasirengime darbo rinkai?	1	Profesinis, ypač praktinis pasirengimas	2	Nepakankamas darbštumas ir atsakingumas darbe
		3	Profesijos neturėjimas	4	Netenkina jaunimas iš darbo biržos
7.	Savybės, kurios Jūsų nuomone svarbiausios jaunam darbuotojui?	1	Profesiniai įgūdžiai ir kvalifikacija	2	Atsakingumas
		3	Sąžiningas ir savalaikis darbų atlikimas	4	Savarankiškumas ir iniciatyvumas
		5	Gebėjimas įsisavinti naujoves	6	Gebėjimas dirbti komandoje
8.	Jei jaunimo darbo vietos būtų subsidijuojamos, ar sutiktumėte įdarbinti jaunimą iš darbo biržos?	1	Sutiktumėme	2	Nesutiktumėme
9.	Ar sutiktumėte priimti jaunus, profesijos besimokančius žmones, į praktiką?	1	Sutiktumėme	2	Nesutiktumėme
		3	Sutiktumėme, jei už tai būtų skatinama finansiškai.	4	Kita
10.	Ar norėtumėte, kad būtų išplėstos remiamų darbų panaudojimo galimybės?	1	Taip	2	Ne
11.	Ką reikėtų daryti, norint išplėsti remiamų darbų panaudojimo galimybes?	1	Padidinti Užimtumo fondo remiamų darbų finansavimą	2	Prailginti įdarbinimo trukmę
		3	Suteikti išsamesnę informaciją apie šių darbų organizavimo galimybes.	4	Kiti siūlymai
12.	Kaip manote, ar pakankamas darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumas, sprendžiant jaunimo nedarbą rajone?	1	Taip	2	Ne
13.	Kokiu būdu Jūs galėtumėte prisidėti, sprendžiant jaunimo įdarbinimo klausimus?	1	Įtraukti jaunimą į darbinę veiklą, kuriant naujas darbo vietas	2	Padėti įgyti darbo patirtį įmonėje

		3	Nežinome, kaip galima padėti	4	Kiti siūlymai
14.	Ką Jūsų nuomone apskritai reikėtų daryti, sprendžiant jaunimo integracijos į darbo rinką problemas?	1	Pasinaudoti vyriausybės parama, kuriant naujas darbo vietas	2	Įvesti mokesčių lengvatas
		3	Mažinti darbo apmokestinimą	4	Kiti siūlymai

Dėkoju už atsakymus!

Šiaulių universitetas
Socialinių mokslų fakultetas
Viešojo administravimo katedra

EKSPERTO APKLAUSA

INTERVIU PROTOKOLAS

Interviu tikslas: atskleisti Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimui efektyvumą ir tobulinimo galimybes.

BENDRI DUOMENYS APIE INFORMANTĄ
Lytis. Amžius. _____
Pareigos ir patirtis užimamose pareigose _____
Institucija. Akmenės Darbo Birža

Nuomonė dėl jaunimo, kaip pilnateisio darbo rinkos dalyvio

1. Jūsų požiūris į jaunimą kaip darbuotojus?

Atsakymas:
Komentaras:

2. Savybės, kurios Jūsų nuomone svarbiausios jaunam darbuotojui?

Atsakymas:
Komentaras:

3. Jūsų nuomone, kokią įtaką jaunimo integracijai į darbo rinką turi jų socialinė padėtis (šeima, materialinis apsirūpinimas)?

Atsakymas:
Komentaras:

4. Kaip įtakoja jaunimo įdarbinimą jų turimas išsilavinimas?

Atsakymas:
Komentaras:

5. Jūsų nuomone, kas atsakingi už sėkmingą jaunų žmonių integraciją į darbo rinką?

Atsakymas:
Komentaras:

6. Ką Jūsų nuomone, esant laisvai darbo vietai pasirinktų darbinti darbdavys-jauną, dar neturintį patirties darbuotoją ar vyresnio amžiaus, bet turintį darbinę patirtį?

Atsakymas:
Komentaras:

7. Ko labiausiai trūksta jaunimo pasirengime darbo rinkai?

Atsakymas:
Komentaras:

Nuomonė dėl Darbo biržos vykdomos politikos jaunimo integracijos į darbo rinką srityje

8. Kaip, Jūsų nuomone, Darbo birža vykdo jaunimo integracijos į darbo rinką politiką?

Atsakymas:
Komentaras:

9. Ar efektyvūs darbo rinkos politikos naudojami instrumentai?

Atsakymas:
Komentaras:

10. Kokius pagrindinius darbo rinkos politikos ypatumus ir trūkumus jaunimo integracijos į darbo rinką srityje išskirtumėte?

Atsakymas:
Komentaras:

11. Kaip Jūsų nuomone įtakoja jaunimo įdarbinimą darbo vietų subsidijavimas?

Atsakymas:
Komentaras:

Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumo vertinimas ir galimo perspektyvos efektyvumui didinti

12. Kaip manote, ar pakankamas Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumas, sprendžiant jaunimo nedarbą rajone?

Atsakymas:
Komentaras:

13. Ar darbo biržoje pakanka reikiamos informacijos jaunimui?

Atsakymas:
Komentaras:

14. Kokiu būdu Jūs galėtumėte prisidėti, sprendžiant jaunimo įdarbinimo klausimus?

Atsakymas:
Komentaras:

15. Ką Jūsų nuomone apskritai reikėtų daryti, sprendžiant jaunimo integracijos į darbo rinką problemas??

Atsakymas:

Komentaras:

DARBO BIRŽOS TEIKIAMOS PASLAUGOS, MAŽINANT JAUNIMO NEDARBA(AKMENĖS RAJONO PAVYZDŽIU)

Gina Sereckienė

Šiaulių Universitetas Socialinių mokslų fakultetas

Įvadas

Plėtojantis globalizacijos procesams, vis aiškiau suvokiama, kad svarbiausias visuomenės ekonominės pažangos variklis šiais laikais yra nebe tiek gamtos ir finansų ištekliai, kiek „žmogiškasis“ kapitalas, t.y. darbo jėga, kuri šiandien sensta, todėl atsiranda labai svarbus momentas, kaip integruoti jaunimą į darbo rinką bei apskritai skatinti jo, kaip darbo rinkos dalyvio aktyvumą.

Anot Bagdžiūnienės, Okunevičiūtės-Neverauskienės (2001), jaunimo socialinės problemos, kurių sprendimas ekonomikos nuosmukio sąlygomis yra sudėtingas, vis labiau jaudina ne tik specialistus, bet ir visą šalies visuomenę. Jaunimo nedarbas-bene aktualiausia jaunimo socialinė problema-kasmet vis auga. Jei 2004 m. jaunimo nedarbo lygis Akmenės rajone siekė 21 % tai 2009 m. šis rodiklis pakilo 8 procentiniais punktais. Sudėtingoje nūdienos situacijoje Lietuvos darbo birža savo veikloje ypač didelį dėmesį skiria jaunimo integravimui į darbo rinką. Šiuo metu Lietuvoje gyvena per 700 tūkstančių jaunų -16-25 metų amžiaus žmonių. Tai didžiulis potencialas, kurį valstybė gali ir turi panaudoti. Todėl dar prieš integraciją į Europos sąjungą, dėmesys jauno žmogaus vietai darbo rinkoje išaugo ypatingai. Buvo skiriami milijonai eurų, kuriamos naujos ir tobulinamos jau esamos integravimo į darbo rinką, nedarbo mažinimo programos, tobulinamos konsultavimo ir informavimo paslaugos, sukurti specializuoti Darbo, Profesinio informavimo ir Jaunimo darbo, savarankiškos informacijos paieškos centrai, reformuojama švietimo sistema, - visa tai tam, kad jaunas žmogus galėtų rasti savo vietą darbo rinkoje. O ar jos buvo veiksmingos, pamatysime darbo eigoje. Jaunimo integravimas į darbo rinką, sisteminis šios gyventojų grupės užimtumo didinimo kryptį bei priemonių pagrindimas-šio darbo tyrimo **aktualumas** ir esmė.

Mokslinio darbo reikšmingumą sudaro tai, kad atlikto tyrimo pagalba (konkrečiais tyrimo duomenimis ir rezultatais) bus bandoma išsiaiškinti esamą padėtį: jaunimo integracijos i darbo rinką problemas, trukdančias pasiekti optimalaus jaunų žmonių potencialo panaudojimo darbo rinkoje.

Tyrimo tikslas – ištirti ir pagrįsti Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimo integracijai į darbo rinką veiksmingumą ir veiksmų krypties teisingumą.

Iškeltam tikslui pasiekti sprendžiami tokie **uždaviniai**:

1. Remiantis šalies ir užsienio autorių moksline literatūra išanalizuoti darbo rinkos, nedarbo ir užimtumo esmę, struktūrą bei išteklius;
2. Anketinės bedarbių ir darbdavių apklausos būdu, ištirti jaunų asmenų, įsiregistravusių darbo biržoje, motyvaciją bei įvertinti jų įsidarbinimo galimybes, bei nustatyti darbo biržos teikiamų paslaugų jaunimo integracijoje į darbo rinką efektyvumą.
3. Apibendrinti teorinio bei empirinio tyrimo rezultatus, pateikti išvadas.

Tyrimo metodika: Atlikus mokslinės literatūros sisteminę ir lyginamąją analizę, empiriniam tyrimui pasirinktas bedarbių ir darbdavių anketinės apklausos kiekybinis metodas.

Anketinėje apklausoje dalyvavo 215 jaunų, nuo 16 iki 25 m., Akmenės darbo biržoje registruotų bedarbių ir 112 rajono darbdavių. Apklausa atlikta 2010 m. sausio-vasario mėnesiais. Pasiruošimo apklausai metu, buvo parengta 34 klausimų anketa bedarbiams ir 14 klausimų anketa darbdaviams. Sudarant anketas, buvo laikomasi bendrųjų Tidikio (2003), Kardelio (2007), Valackienės, Mikėnės (2009) rekomenduojamų anketos sudarymo reikalavimų ir klausimų paruošimo rekomendacijų. Gauti rezultatai apibendrinti SPSS programinio paketo bei Microsoft Office Excel elektroninės skaičiuoklės pagalba.

Jaunimo nedarbo ir užimtumo teoriniai aspektai

Darbo terminas vartojamas nuo antikos laikų, tačiau iki šių dienų pati darbo kategorija neatpažįstamai pakitusi (Hammer, Cheine, studija, cituojama Martinkaus, Beržinskienės (2005)).

Įvairių autorių *darbo sąvokos* apibrėžimų interpretacija pateikta 1 lentelėje.

Darbo kategorija ir jos apibrėžimai

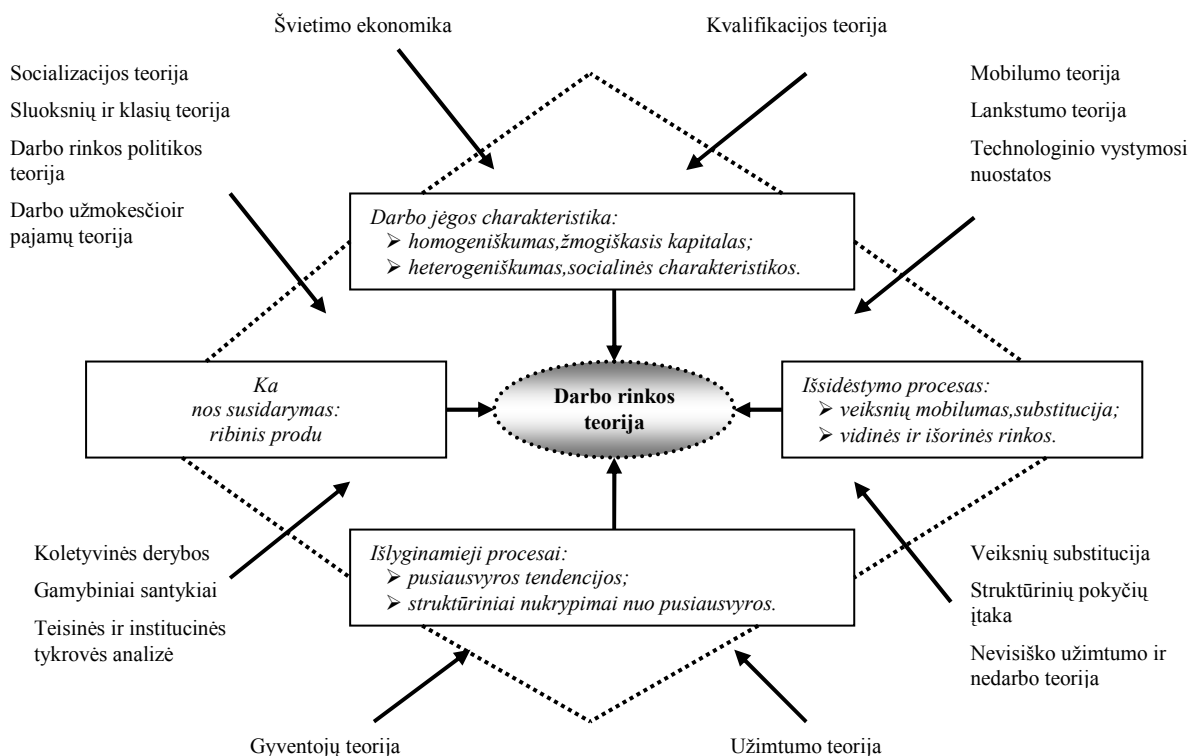
Autoriai	Kategorija ir jos apibrėžimai
Cheine (1992)	Pabrėžė darbo ir produktyvumo ryšį ir išskyrė produktyvia ir neproduktyvia veikla. Šios krypties šalininkai akcentavo, kad produktyvumo skatinimas didina tautos turtingumą, o egoistiška veikla atmetama kaip neteikianti naudos.
Leonavičius (1993)	Darbas-tai tikslinga, visuomenei naudinga žmogaus veiklos forma, sukurianti visus jam reikalingus, poreikiams tenkinti būtinus, daiktus ir formuojanti patį žmogų, ugdanti jo sąmonę bei kalbą ir daranti jį sugebantį bendrauti“.
Jenkins (1997)	Darbas gali turėti net keletą prasmų ir paskirčių: jis gali būti būtinybė, kūryba, sveikata, gėris, solidarumas, bendro tikslo siekimas, gyvenimo prasmė.
Franbach (1999)	Neoklasinės teorijos kontekste darbas suprantamas kaip visuma žmogaus fizinės energijos, nukreiptos į veiklą, siekiant gauti naudą.
Matulionis (2001)	Darbas yra sąmoninga, universali ir organizuota žmogaus veikla, kurios turinys ir pobūdis yra sąlygojami darbo priemonių išsivystymo lygio ir visuomeninių santykių ypatybių, o žmogus šioje veikloje save įtvirtina kaip visuomenės narį, kuriantį materialines ir dvasines vertybes savo esminiems poreikiams patenkinti.
Gruževskis (2002)	Technologijų, inovacijų sklaidos bei globalizacijos sąlygomis, darbas įgauna vis naujų formų. Darbas ir jo produktas vis labiau tampa neapčiuopiami.

Apibendrintai galima teigti, kad darbas-tai žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamais vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme, siekiant ekonominių tikslų.(Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Aukštas nedarbo lygis-viena didžiausių ekonominių ir socialinių XXI amžiaus pradžios problemų ne tik Lietuvoje, bet beveik visose Europos ir pasaulio šalyse (Adamonienė, Astromskienė, 2003). Nedarbas – tai ekonominis rodiklis, rodantis, kuri darbo išteklių dalis neužimta; tai asmenų; galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo santykio su visais darbingais gyventojais (darbo ištekliais), procentinė išraiška. (Bradfield, Michael, 1998). Nedarbui skirta nemažai teorinių bei praktinių darbų, bet šis reiškinys pastaruoju metu Lietuvoje, atsižvelgiant į bedarbystės mastą, itin aktualus ir svarbus. Pirmieji bedarbystės psichologiniai ir socialiniai tyrimai buvo atlikti Vakarų Europos valstybėse. Kaip teigia Martinkus, Žilinskas, (1997), nedarbo psichologiniai padariniai siejasi su ekonominėmis gyvenimo sąlygomis ir skurdu.

Sveika ir kvalifikuota darbo jėga yra geriausias kiekvienos šalies ūkio plėtros pagrindas, o užimtumas yra tarsi sąsaja, jungianti ekonomikos augimą ir žmogaus raidą. Seilius (1998) teigia, kad norint efektyviai reaguoti į socialinius veiksnius, jų pasikeitimus, būtina juos nuolat stebėti, vertinti ir nukreipti reikiama linkme. Daugelis stebėtojų mano, kad darbo jėgos sudėties dydis ir instituciniai darbo rinkos pokyčiai pastaraisiais metais daugelyje šalių lėmė visiško darbinio užimtumo lygio normos padidėjimą, kas savo ruožtu sukėlė palyginti aukštą ir besitęsiantį nedarbą.(Martinkus, Sakalas, Stanevičienė, 2002)

Jaunimo nedarbo problemą svarbu spręsti, nes jaunimas-tai mūsų visų ateities darbo rinka. Užimtumo gairėse, kurias siūlo ES komisija ir tvirtina taryba, pateikiami bendri valstybių narių nacionalinės užimtumo politikos prioritetai., vienas iš jų-jaunimo užimtumo didinimas ir nedarbo mažinimas. Apibendrinus Valentinaitės (2001), Olgaard (2000) studijas, užimtumo problema įvardijama kaip viena aktualiausių problemų šalių pereinamuosiuose ekonomikos laikotarpiuose. Norint geriau suprasti visuomenėje vykstančius reiškinius, apsprendžiančius įsidarbinimo ir karjeros vystymo galimybes, būtina susipažinti su svarbiausiomis darbo rinkos charakteristikomis(žr. 1 pav.)



1 pav. Darbo rinkos teorijos sąsajos su kitomis teorijomis

Šaltinis: Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005) *Gyventojų užimtumo ir ekonomikos dinamikos pokyčiai globalizacijos kontekste*.

Darbo rinka skiriasi nuo kitų rinkų, nes darbas turi tam tikrų ypatumų, kuriems negalima taikyti įprastinių pasiūlos ir paklausos dėsnų.

Jaunimo integraciją į darbo rinką įtakoja daugybė įvairių veiksnių: išsilavinimas, motyvacija dirbti, sveikata, šeimos socialinis statusas, o taip pat paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas. Visus veiksnius galima būtų sugrupuoti į egzogeninius ir endogeninius. Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai – tai nuo konkretaus asmens nepriklausantys veiksniai, kurių negalima įtakoti. Tai ekonominiai, socialiniai, demografiniai, geografiniai, politiniai veiksniai. Endogeniniai (vidiniai) veiksniai – tai veiksniai, kuriuos įtakoja ir kontroliuoja pats asmuo. Tai psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos (Schultz, 1998).

Analizuojant Lietuvos jaunimo nedarbo problemą nustatyta, kad dalis jaunų žmonių nesugeba įsitvirtinti darbo rinkoje dėl žemos kvalifikacijos ir nedidelės darbo patirties. (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2005).

Pasaulinėje mokslo erdvėje jaunimo nedarbo priežastis nagrinėjo Deakin (1996), Blanchflower (2000), O’Higgins (2001). Lietuvoje išsamiausiai ir plačiausiai jaunimo nedarbo ir užimtumo temas tyrinėjo Okunevičiūtė Neveauskienė, kuri vienoje iš savo studijų teigė, kad viena svarbiausių jaunimo neįsidarbinimo priežasčių yra darbo patirties stoka, nepakankamas profesinis pasirengimas, profesinio pasirengimo neatitikimas darbo rinkos reikalavimams (Okunevičiūtė Neveauskienė, Gruževskis, Pocius, Moskvin, 2007).

Pagrindinė popramoninės ekonomikos charakteristika yra paslaugų sfera ir būtent paslaugos yra pagrindinis darbo rezultatas, o paslaugų vartojimas tampa pagrindiniu žmogaus poreikių patenkinimo būdu.

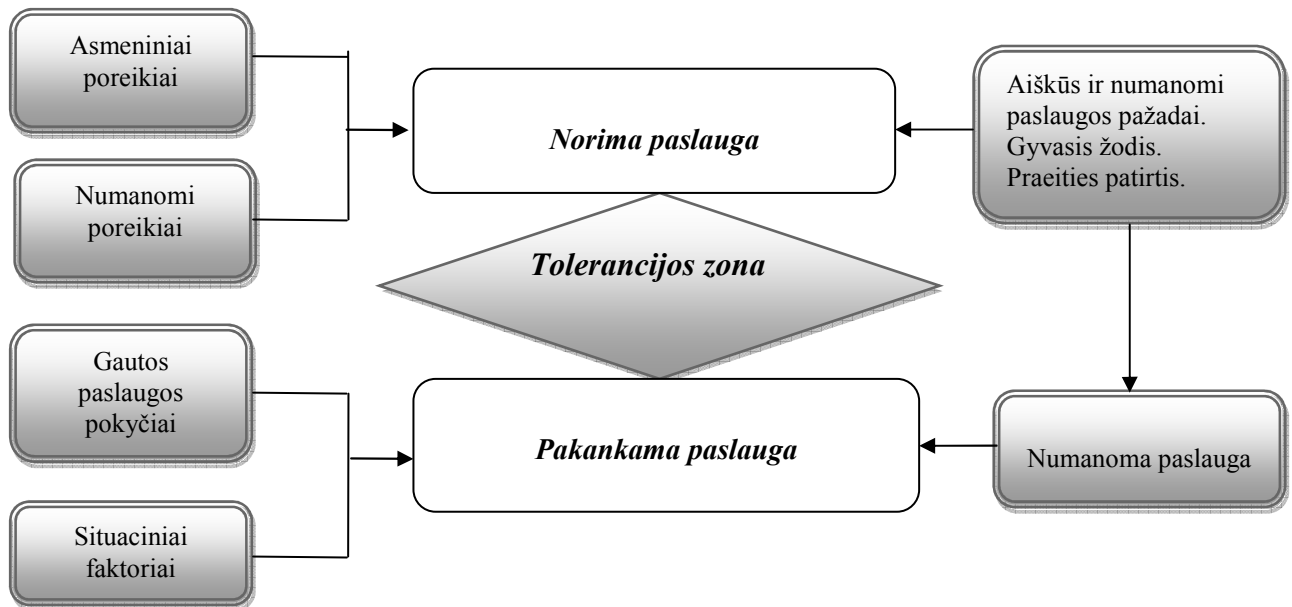
Paslauga – tai gana komplikotas reiškinys, kurį apibūdinti sudėtinga todėl, kad esminis paslaugos ir prekės skirtumas yra tas, kad paslauga tuo pačiu metu yra ir veikla, ir rezultatas. (Vitkienė, 2004)

Darbo bižos teikiamas paslaugas būtų apibūdinti kaip socialines paslaugas, kurių pagalba valstybė suteikia pagalbą ir socialines garantijas žmogui, atitinkamų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių pagalba padeda integruotis asmenims darbo rinką. Įvairūs autoriai bei įstatymai socialinės paslaugos sąvoką apibrėžia skirtingai. (žr. 2 lentelę)

Socialinės paslaugos sąvokos samprata

Šaltinis	Paslaugos sąvokos apibūdinimas
Socialinių paslaugų katalogas (2006)	Pagalbos asmenims suteikimas įvairiomis nepiniginėmis formomis bei globos pinigais, siekiant grąžinti sugebėjimą pasirūpinti savimi ir integruotis į visuomenę.
Vainienė (2008)	Nemateriali ekonomikos veikla, kuri tiesiogiai ar netiesiogiai prisideda prie žmonių poreikių tenkinimo
Olson (1995)	Pagrindinių valstybės socialinio pobūdžio programų (socialinės apsaugos, mokymo bei užimtumo) vykdymo būdas; socialinės apsaugos tarnybų teikiamos ne medicinos srities paslaugos.
Žalimienė (2003)	Tai nemateriali tam tikrai visuomenės daliai suteikta socialinė pagalba

Esminis laukiamos paslaugos kokybės veiksnys yra vartotojo poreikiai arba tai, kokias problemas vartotojas tikisi išspręsti, kreipdamasis į paslaugas teikiančią įstaigą. Vartotojo poreikio patenkinimui ir subjektyviam jo suvokimui įtakos turi vartotojo vertybės. Paslaugos teikimo procesą lemia paslaugų įmonės atstovo įgūdžiai, motyvacija ir paslaugos teikimo priemonės, o taip pat vartotojo lūkesčiai ir elgesys (Normann, 2002). Taigi vartotojų poreikių patenkinimo suvokimui įtakos turi lūkesčiai. Lūkesčių formavimuisi didelę reikšmę turi vartotojų poreikiai, norai, vertybių sistemos. Vartotojo lūkesčiai apima keletą elementų: norimos paslaugą, pakankamą paslaugą, numatytą paslaugą ir tolerancijos zoną. Šių elementų tarpusavio ryšys pavaizduotas 2 paveiksle:

**2 pav.** Veiksniai, lemiantys vartotojo paslaugos lūkesčius

Sudaryta autoriaus, remiantis šaltiniu: Normann, R.(2002). Services management: strategy and leadership in service business. Chichester : John Wiley & Sons 234 p.

Darbo biržos paslaugos nukreiptos jaunimo socialinių problemų sprendimui. Jauni žmonės-prioritetinis darbo rinkos kontingentas, todėl Lietuvos darbo birža savo veikloje išskirtinį dėmesį skiria jaunimo integravimui į darbo rinką ir nedarbo lygio mažinimui.

Tyrimo objektu buvo pasirinktas Akmenės darbo biržos teikiamos paslaugos jaunimui. Išanalizavus mokslinę literatūrą, paaiškėjo, kad teikiamos paslaugos jaunimo nedarbui mažinti yra aktuali mokslinė problema. Mokslinių tyrimų, paaiškinančių kaip užtikrinti sėkmingą darbo biržos teikiamų paslaugų vykdymą jaunimo integracijoje į darbo rinką, nėra. Tai paskatino atidžiau pažvelgti į šį objektą ir atlikti empirinį tyrimą.

Tyrimo rezultatai:

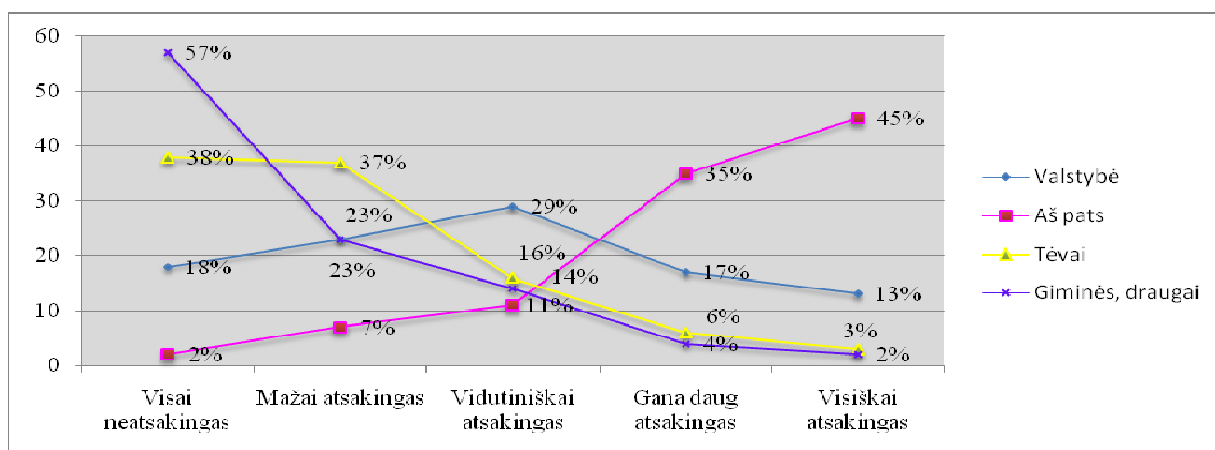
Visos Lietuvos darbo biržos, o tuo pačiu ir Akmenės DB pagrindinis tikslas yra padėti įgyti profesinę kvalifikaciją ir susirasti darbą jo ieškantiems. Siekti šio tikslo numatytas visas spektras darbo biržos nemokamai teikiamų paslaugų. Ar šios paslaugos turi praktinę naudą ir ar yra veiksmingos, nustatysime šio tyrimo pagalba.

Siekiant apimti galimai didelį nuomonių spektrą ir kad apklausos duomenys būtų kuo objektyvesni tyrimo imties dydis apskaičiuotas pagal Paniotto formulę Iš viso apklausta 215 Akmenės darbo biržoje registruotų jaunų nuo 16-25 amžiaus bedarbių ir 112 rajono darbdavių, iš jų 82 proc. privačių ir 18 proc. valstybinių įstaigų. Daugiausia apklausta paslaugas teikiančių įmonių-53 proc., 14 proc. pramonės įmonių, statybos-18 proc. ir 15 proc. įmonių, kurių pagrindinė veikla-žemės ūkis.

Bedarbių apklausos rezultatai

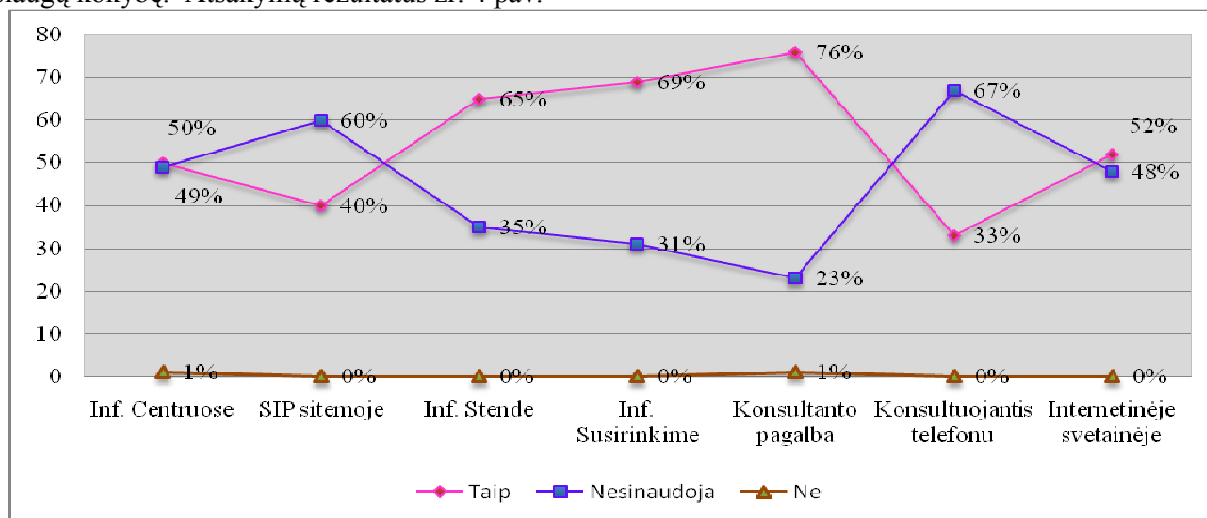
Tyrimo eigoje bedarbiams buvo užduotas klausimas, kokiais būdais jie ieško darbo-81 proc. respondentų atsakė, jog jie kreipėsi į teritorinę darbo biržą, 41 proc. skaitė skelbimus spaudoje, internete, 41 proc. darbo ieškojo pažįstamų, giminaičių tarpininkavimu, kas trečias respondentas bandė tiesiogiai kreiptis į darbdavius. 19 proc. jaunų bedarbių kreipėsi į Jaunimo darbo centrą, daugiau nei kas dešimtas tikėjosi privačios darbo biržos pagalbos ir tik 4 jauni žmonės bandė pradėti savo verslą. 13 jaunuolių pageidautų laikino darbo ir tendenciškai tik vienas norėtų pradėti savo verslą. Tyrimo rezultatai akivaizdžiai parodo jaunimo motyvacijos stoką verslumui.

Siekiant nustatyti jaunų žmonių sąmoningumo ir motyvacijos lygį, buvo užduotas klausimas "kiek už jaunimo įsidarbinimą atsakingi: valstybė; aš pats; tėvai; giminės, draugai?" Tyrimo rezultatai pavaizduoti kreivėje, žr.3 pav.



3 pav. Atsakomybė už jaunimo įdarbinimą (N-215)

Siekiant išsiaiškinti Akmenės darbo biržos teikiamų paslaugų informatyvumą, tyrimo metu buvo užduota eilė klausimų apie tai, kur bedarbiai gauna jiems reikiamos informacijos ir kaip jie vertina tų paslaugų kokybę. Atsakymų rezultatus žr. 4 pav.



4 pav. Akmenės darbo biržos teikiamos informacijos vertinimas (N-215)

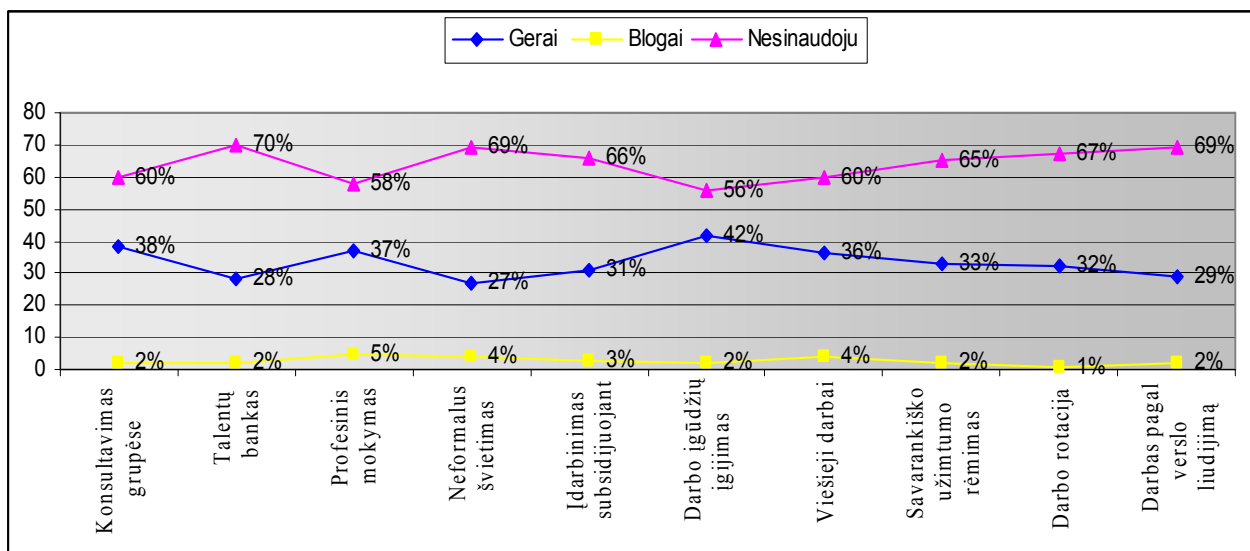
Kaip rodo tyrimo duomenys, daugiausia atsakiusiųjų informacijos gauna, tiesiogiai bendraudamas su savo konsultantu ar tarpininku, informaciniame susirinkime, informaciniame stende. Nerimą kelia tai, jog daugiau nei kas antras jaunas respondentas visiškai nesinaudoja internetinės svetainės, savarankiškos darbo paieškos sistemos teikiamų paslaugų pagalba, daugiau nei kas trečias jaunuolis nurodė, jog jiems nepakanka informacijos, pateikiamos darbo biržos informaciniuose susirinkimuose, informaciniuose stenduose. Tik kas antrą bedarbį tenkina informacijos apie laisvas darbo vietas pateikimo būdai.

Tyrimo pagalba nustatytos priežastys, dėl kurių jauni žmonės nesinaudoja elektroninėmis paslaugomis. Net 70 proc. respondentų trūksta informacijos apie šias paslaugas ir 60 proc. šiomis paslaugomis naudotis sudėtinga, kas ketvirtas jaunuolis nemoka naudotis elektroninėmis paslaugomis (trūksta žinių ir įgūdžių). Daugiau nei kas antras jaunas žmogus teigė, jog neturi techninių galimybių jomis naudotis. Tai tik patvirtina faktą, jog bedarbiams trūksta informacijos apie šias paslaugas, nes Akmenės DB jaunimo darbo centre bedarbiai turi galimybę nemokamai naudotis šiomis paslaugomis. 11 atsakiusiųjų neturi poreikio naudotis darbo biržos teikiamomis elektroninėmis paslaugomis. Tai tik parodo jaunų ieškančių darbo pasyvumą ir motyvacijos stoką.

„Informavimo ir konsultavimo telefonu“ pagalba bedarbiams teikiama informacija apie ieškančių darbo asmenų registravimo darbo biržoje tvarką ir sąlygas, teisę į nedarbo draudimo išmoką, darbo rinkos paslaugas ir užimtumo rėmimo priemones. Šia paslauga naudojasi tik 13 proc. apklaustųjų. Galima daryti išvadą, jog jauniems bedarbiams trūksta informacijos apie šią paslaugą ir jos teikiamas galimybes. Didžioji dalis besinaudojančių šia paslauga (apie 76 proc.) teiraujasi informacijos apie laisvas darbo vietas, kas antras teiraujasi apie registracijos darbo biržoje tvarką, daugiau nei kas penktą respondentą domina galimybės įsidarbinti užsienyje.

Individualus užimtumo veiklos planas sudaromas bedarbiams iki 25 m. per tris mėnesius nuo teritorinėje darbo biržoje išregistravimo dienos. Šiame plane numatomi bedarbio ir teritorinės darbo biržos išipareigojimai dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir darbo rinkos paslaugų bedarbiui taikymo. Nors individualaus užimtumo veiklos plano paskirtis-padėti siekti užimtumo ir planuoti profesinę karjerą, tačiau net 44 proc. apklaustųjų jo paskirtis neaiški ir 10 proc. mano, jog toks planas apskritai nereikalingas. Tai rodo darbo biržos specialistų darbo kokybės trūkumus, informatyvumo stoką, orientuojant jaunimą teisinga linkme jų profesinės karjeros planavime.

Tolesni tyrimo rezultatai rodo tai, jog jaunimas nepakankamai įtraukiamas į aktyvias darbo rinkos užimtumo priemones. Apie 70 proc. apklaustųjų nėra dalyvavę nei vienoje darbo biržos organizuojamoje priemonėje žr. 5 pav.



5 pav. Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimas (N-215)

Kaip matome darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programoje nedalyvavęs kas antras apklaustasis jaunuolis, o juk ši priemonė yra svarbiausia jungiamoji grandis jauno žmogaus integracijoje į darbo rinką. Nerimą kelia ir tai, jog 56 proc. jaunuolių neturėjo galimybes dalyvauti profesinio mokymo programoje.

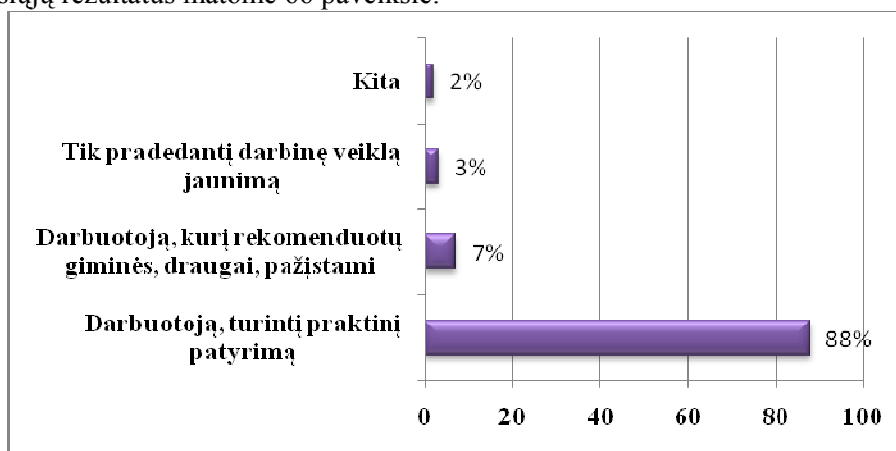
Apibendrinant galima teigti, jog tik 30 proc. apklaustųjų teigia, jog juos tenkina darbo biržos teikiamų paslaugų kokybė, ir net 59 proc. yra nepatenkinti arba tik iš dalies patenkinti darbo biržos teikiamomis paslaugomis.

Darbdavių apklausos rezultatai:

Norint geriau išsiaiškinti jaunimo nedarbo priežastis, įvertinti jaunimo užimtumo galimybes bei pasiūlyti priemones jaunimo užimtumo didinimui, bei darbdavių poreikių tenkinimui, o tuo pačiu sudarančią jaunimui didesnes įsidarbinimo galimybes, aptariamas tyrimas apėmė ir jaunimo potencialių darbdavių apklausą. Apklausos tikslas-atskleisti darbdavių požiūrį į jauną žmogų, siekiantį įsitvirtinti darbo rinkoje. Apklausos metu siekta atsakyti į šiuos klausimus:

- koks darbdavių požiūris į pradedantį darbinę veiklą jaunimą;
- kokios darbdavių nuomone jauno žmogaus, kaip būsimo darbuotojo, asmeninės savybės yra svarbiausios;
- koks darbdavių požiūris į aktyvias darbo rinkos politikos programas (darbo vietų subsidijavimą);
- koks darbdavių požiūris apie besimokančio jaunimo galimybes atlikti praktiką jų vadovaujamoje įmonėse;
- koku būdu darbdaviai galėtų prisidėti ir kokius pasiūlymus pateiktų, sprendžiant jaunimo įdarbinimo klausimus.

Kiekybinio tyrimo metu darbdaviams buvo užduotas klausimas, ką jie mieliau įdarbintų į laisvą darbo vietą įmonėje-turintį darbinę praktiką, bet vyresnį darbuotoją ar neturinį darbo patirties, bet jauną, iki 25 m. žmogų. Atsakiusiųjų rezultatus matome 66 paveiksle:

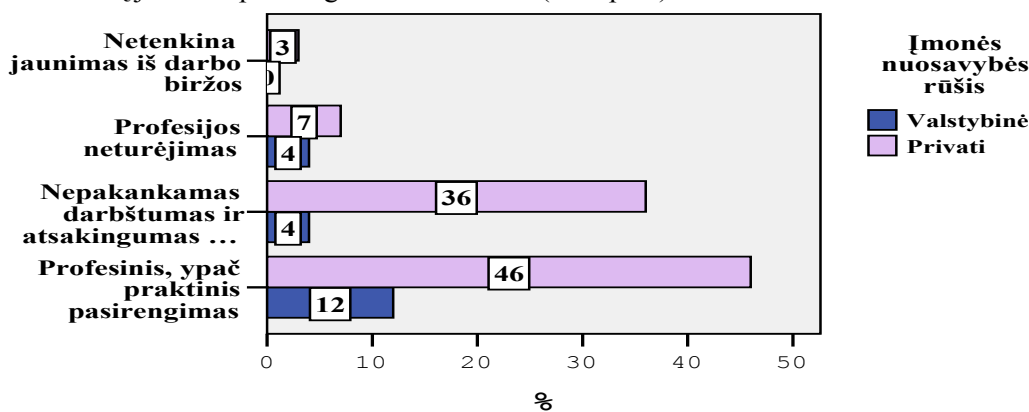


6 pav. Darbdavių pasirinkimo vertinimas (N-112)

Rezultatų duomenys akivaizdžiai parodo, jog darbdaviai nenori darbinėti, jaunų, neturinčių darbinę patirties, asmenų. Net 99 proc. darbdavių mieliau darbinėtų darbinę patirtį turinčius darbuotojus ir tik 3 proc. - pradedantį darbinę veiklą jaunimą.

Darbdavių požiūris į jaunimą kaip į darbuotojus. Kaip parodė apklausos rezultatai, didžioji dalis darbdavių jaunimo galimybėmis pasitiki vidutiniškai (71 proc.), 14 proc. respondentų pasitiki ir tiek pat visiškai nepasitiki jaunais žmonėmis kaip darbuotojais. Todėl akivaizdu, kad priimant darbuotojus į laisvas darbo vietas, darbdaviai mieliau renkasi patyrusį, turintį darbinę patirtį darbuotoją, nei pradedantį darbinę veiklą jaunimą (žr. 6 pav.) Aišku, jog didžioji dalis jaunimo neturi praktinės patirties ir tai sumenkina jų įsidarbinimo galimybes. Prioritetą darbdaviai suteikia vyresnio amžiaus asmenims, kurie jau spėjo įgyti patyrimą darbe.

Šią nuomonę patvirtina ir jaunų bedarbių pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą "Kas labiausiai netenkina darbdavių jaunimo pasirengimo darbo rinkai (žr. 7 pav.).



7 pav. Darbdavių nuomonių pasiskirstymas dėl jaunimo pasirengimo darbo rinkai (N-112)

Didžiausia apklaustųjų darbdavių dalis teigė, kad jų netenkina jaunimo profesinis, ypač praktinis, pasirengimas. Tačiau šios darbuotojų savybės įgijamos ne vien mokymosi praktikos metu, o formuojasi darbinėje veikloje, laikui bėgant. Su adaptavimosi problemomis susiduria ne tik jauni darbuotojai, bet apskritai visi nauji darbuotojai, įsidarbinę į naują darbovietę ir tai įmonei yra nenaudinga- didėja darbuotojo išlaikymo kaštai, o darbo našumas nepatenkina darbdavio lūkesčių. Todėl darbdaviai dažniau renkasi specialistus jau turinčius darbo patirtį. Tokiu būdu susidaro savotiškas užburtas ratas. Jaunimas, nors ir turintis profesinį pasirengimą, dažnai netenkina darbdavio, nes neturi praktinių darbo įgūdžių, kuriuos jis gali įgyti tik dirbdamas. Ekonominiais svertais skatinant darbdavius šį prieštaravimą galima būtų kažkiek sušvelninti.

Nežiūrint į tai, kad darbdavių netenkina jaunų žmonių profesinis pasirengimas, nemaža apklaustųjų darbdavių dalis, net 36 proc., pažymėjo, jog jų netenkina nepakankamas jaunų darbuotojų darbštumas ir atsakingumas darbe. Vos 3 proc. darbdavių nurodė, jog jų netenkina jaunimas iš darbo biržos. Apibendrinant šio klausimo analizę, galima pažymėti, kad darbdaviai skeptiškai nusiteikę prieš jauną darbuotoją-kaip pilnateisį darbo rinkos dalyvį, nors darbdaviai gan geranoriškai suteiktų galimybes atlikti praktiką savo įmonėje besimokančiam jaunimui, ypač jei būtų skatinami finansiškai.

Darbdavių nuomonės apie jaunimo įdarbinimo galimybes. Į klausimą „Jei jaunimo darbo vietos būtų subsidijuojamos, ar sutiktumėte įdarbinti jaunimą iš darbo biržos?“, net 85 proc. atsakiusių į klausimą darbdavių sutiktų įdarbinti jaunimą į savo įmones. Taip pat darbdaviai mielai sutiktų priimti jauną besimokantį jaunimą darbinei praktikai įgyti: 75 proc. sutiktų priimti be jokių papildomų reikalavimų, 12,5 proc. sutiktų priimti, jei už tai būtų skatinama finansiškai, dar tiek pat deja nesutiktų padėti jaunam žmogui įgyti darbinės patirties savo įmonėje. Šių klausimų sprendimą iš dalies palengvina darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programa, kurios vienas iš tikslų-sudaryti galimybę įgyti pirminių darbo įgūdžių arba juos patobulinti darbo vietoje. Atliktos darbdavių apklausos rezultatai parodė, kad į klausimą „Ar norėtumėte, kad būtų išplėstos remiamų darbų panaudojimo galimybės?“, net 91 proc. apklaustųjų atsakė teigiamai.

Kaip rodo tyrimas, darbdaviams svarus argumentas organizuoti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo arba įdarbinimo subsidijuojant programas būtų padidintas šių programų finansavimas, 14 proc. apklaustųjų būtų svarbu, kad būtų prailginta šių darbų trukmė. 35 proc. respondentų teigė, jog jiems trūksta informacijos apie šių darbų organizavimą ir tai byloja apie darbo biržoje dirbančių ir bendraujančių su darbdaviais specialistų darbo kokybės broką. Tai patvirtina darbdavių atsakymas į klausimą „ar pakankamas darbo biržos teikiamų paslaugų efektyvumas, sprendžiant jaunimo nedarbą rajone?“-net 81 proc. darbdavių atsakė, jog paslaugos yra neefektyvios ir nepakankamos.

Darbdaviai buvo prašomi pasakyti, kuo jie patys galėtų prisidėti, sprendžiant jaunimo įdarbinimo klausimus. Daugiausia- 45 proc. darbdavių siūlė padėti įgyti darbo patirtį savo įmonėje, 30 proc. darbdavių siūlė įtraukti jaunimą į darbinę veiklą, kuriant naujas darbo vietas. Tai nuteikia optimistiškai-atitinkamai paskatinus darbdavius, galima pasiekti teigiamų poslinkių, įdarbinant jaunimą. Kaip nebūtų liūdna, bet tenka pažymėti, jog 26 proc. apklaustųjų darbdavių nežino kaip gali padėti.

Apibendrinant darbdavių apklausos duomenis, galima išsikirti, jog potencialiems darbdaviams vis dėl to labai svarbūs materialiniai skatinimo aspektai, mokestinės lengvatos, parama, kuriant naujas darbo vietas. Be šių problemų išsprendimo Valstybės lygyje, vargu ar pagerės jaunimo užimtumo situacija Akmenės rajone ir visoje Lietuvoje.

Išvados:

1. Apibendrinus mokslininkų, tyrinėjusių jaunimo nedarbo ir užimtumo sąvokas, darbus, galima teigti, jog viena svarbiausių jaunimo neišdarbinimo priežasčių yra darbo patirties stoka, nepakankamas profesinis pasirengimas, profesinio pasirengimo neatitikimas darbo rinkos reikalavimams.
2. Apibendrinus bedarbių apklausos rezultatus, 14 proc. jaunų bedarbių savo profesiją įvardijo kaip nepaklausią darbo rinkoje, neatitinkančią darbo rinkos poreikių, kai tuo tarpu darbdaviams vienas iš svarbiausių jaunimo pasirengime darbo rinkai svirtų-profesinis darbuotojo pasirengimas. Tik 41 proc. apklaustųjų dalyvavo darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programoje, kuri yra pagrindinė priemonė suteikianti galimybę integruotis jaunam žmogui į darbo rinką.
3. Darbdavių apklausos rezultatai parodė didelį darbdavių nepasitikėjimą jaunimu kaip darbuotojais-tik 3 proc. darbdavių pirmenybę atiduotų „žaliam“ jaunuoliui, o likusieji rinktųsi jau turintį darbinę patirtį darbuotoją. Didesnės nei pusės dalies darbdavių nuomone, norinti išplėsti rėmimo priemonės darbų panaudojimo galimybes, reiktų padidinti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės finansavimą.

4. Gauti rezultatai patvirtina ankstesnių autorių tyrimų išvadas apie tai, kad darbas kaip vertybė yra esminė jaunimo vidinės motyvacijos ir elgesio kryptingumo prielaida sprendžiant nedarbo problemą.

Literatūra:

1. Adamonienė R., Astromskienė A. (2003). Kaimo užimtumo didinimo problemos Lietuvoje. *Tiltai*, 1, 15-21.
2. Bagdžiuniene, D.; Okuneviciute-Neveauskiene, L.(2001).Jaunimo nedarbo problemos socialiniai ir psichologiniai aspektai. *Tiltai*, 4, 61-69
3. Blanchflower, D. G.; Freeman, R. B. (2000) *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. Chicago: University of Chicago Press. O'Higgins, N. 2001. "The Characteristics of Youth Unemployment", *Youth Unemployment and Employment Policy: a Global Perspective*. Geneva: International Labour Office.
4. Bradfield, Michael (1998). *Regional Economics: Analyses and Policies in Canada*. Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia.
5. Deakin, B. M.(1996), *The Youth Labour Market in Britain: The Role of Intervention*. Cambridge.
6. Franbach H. (1999) *Arbeit im ökonomischen Denken: zum Wandel des Arbeitsverständnisses von der Antike bis zur Gegenwart*-Marburg:metropolis- Verl.S. 528.
7. Gruževskis, B. (2002). Žmogaus socialinė raida. Užimtumas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 5, 96-106.
8. Hammer M.(1990) Re-engineering work: don't automate, obliterate//Harvard Business Review July-August, p.104
9. Jenkins J. (1997) *Šių laikų dorovinės problemos*. Vilnius.
10. Kardelis, K. (2005). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai: „Lucilijus“.
11. Leonavičius J.(1993) *Sociologijos žodynas*. Vilnius: Academia.
12. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas“ Dėl socialinių paslaugų katalogo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2006, Nr.A1-93
13. Martinkus B., Beržinskienė (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas.Technologija, p.6-98
14. Martinkus B., Sakalas A., Stanevičienė A.(2002) *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas.Technologija.
15. Martinkus, B., Žilinskas, V. (1997). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas:Technologija;
16. Matulionis A. (2001) *Sociologija*. Vilnius.
17. Normann, R. (2002). *Service management: strategy and leadership in service business*.3rd ed. Chichester. 234 p.
18. O'Higgins, N. (2001) "The Characteristics of Youth Unemployment", *Youth Unemployment and Employment Policy: a Global Perspective*. Geneva: International Labour Office.
19. Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Moskvina J. (2008) Socialiai pažeidžamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste. *Filosofija.Sociologija* 2, 41–54
20. Olgaard A.(2000) Trends in Demographic Components and Employment, with Special Regard to Industrial Eu-Countries. *Ekonomika ir vadyba:konferencijos pranešimų medžiaga* 1, 319-321 Kaunas.
21. Olson, M. (1995) *The Logistic of Collective Action*. Cambrige: Harvard University Press.
22. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2005) Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas. *Ekonomikos teorija ir praktika*. 2
23. Seilius A. (1998), *Organizacijų tobulinimo vadyba*. Klaipėda
24. Schultz T.W.(1998) Investavimas į žmones : gyventojų kokybės ekonomika. Eugrimas.
25. Tidikis R.(2003) *Socialinių tyrimų metodologija*. Vilnius:LTU
26. Vainienė R.(2008) *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba .
27. Valackienė, A., Mikėnė, S.(2009) *Sociologinis tyrimas. Metodologija ir atlikimo metodika*. Kaunas:Technologija.
28. Valentinaite, M.(2001) *Darbo jėgos pokyčiai nuosmukio metu. Konferencijos pranešimų medžiaga*. Ekonomika ir vadyba, 1, 310-316.
29. Žalimienė, L. (2003) Socialinės paslaugos. Vilnius: Specialiosiospsichologijos laboratorija.
30. Хэйне П. (1992) *Экономический образ мышления*. Москва. Дело. ЛТД, 704 с.

LABOUR EXCHANGE SERVICES AIMED AT REDUCING UNEMPLOYMENT RATE AMONG YOUNG PEOPLE(BASED ON THE EXPERIENCE OF AKMENE REGION)

Gina Sereckienė

Summary

The society of our country is getting more and more worried about the socials problems of the youth especially because of the complicated and restricted solution ways of the problems due to the present hard times situation in the country. One of the most acute problems is the unemployment rate among young people which has been increasing recently alongside with the general rate of unemployment. In 2004 the rate of

youth unemployment was 21 % while by the year of 2009 it had increased by 8 percentage points. This research is focused on analyzing and finding the answer to the question if the youth unemployment keeps increasing because of the insufficient services of the labour exchange office and its unsatisfactory functioning while providing young people with an opportunity to acquire working experience which is considered to be one of the most significant criteria for intergration into the labour market. The subject of the research was the youth sevice performed by the Labour Exchange office of Akmene region. After having performed the analysis of scientific literature it appeared that the service aimed at reducing unemployment rate among the young people is a topical scientific problem. There has bee no scientific research explaining how to ensure successful performance of the labour exchange youth service in order to improve young people's intergration into labour market. This encouraged to have a closer look at this topic and perform an empirical study. The aim of this study is to analyse and motivate the effectiveness of the youth service provided by the Labour Exchange Office of Akmene region as well as the rightness of its approach solvin the problems.

To achieve the aim such tasks are being dealt with:

1. In accordance with the national and foreign authors of scientific literature to analyse labour market, the essence of unemployment as well as structure and sources of employment.
2. To explore the motivation of young people registered with the employment exchange office and assess their employability using the data based on the survey of the unemployed people and employers, as well as estimate the efficiency of the labour exchange service while intergrating young people into the labour market.
3. To sum up the theoretical and empirical research results, draw conclusions.

The study results are quite representative, reflecting the unemployed youth in the labour market and their motivation provisions. The study has reveiled a number of causes such as lack of legislative framework, lack of funding, negative attitude of employers, lack of information about the procedure and other points because of which young people are not able to acquire work experience and establish themselves in the labour market.

Keywords: Labor Exchange Services, labour market, unemployment, employment, unemployed, employer.

