

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIO FAKULTETO**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Verslo administravimo studijų programa
Kodas 62603S107

JANINA ADOMAITYTĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

JAUNIMO INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ

Kaunas 2011

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIO FAKULTETO**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

JANINA ADOMAITYTĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

JAUNIMO INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ

Darbo vadovas _____
(parašas)

Doc. Jūratė Matekonienė
(darbo vadovo mokslinis laipsnis,
mokslo pedagoginis vardas,
vardas ir pavardė)

Magistrantas _____
(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS	4
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	5
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	5
ĮVADAS.....	6
1. TEORINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI	9
1.1. Darbo rinkos samprata	9
1.2. Nedarbo priežastys bei galimi sprendimo būdai	13
1.3. Darbo rinkos teorijos	19
1.4. Jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumai	21
1.5. Jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistema.....	24
2. JAUNIMO SITUACIJA LIETUVOS DARBO RINKOJE	32
2.1. Lietuvos jaunimo darbo rinkos rodikliai	32
2.2. Jaunimo situacija kitose Europos Sąjungos šalių darbo rinkose	36
2.3. Jaunimo integracijos į darbo rinką modelis.....	39
3. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMAS.....	41
3.1. Tyrimo metodika	41
3.2. Tyrimo rezultatų aptarimas ir analizė.....	44
3.3. Tyrimo rezultatų įvertinimas	52
IŠVADOS.....	55
SANTRAUKA (anglų kalba).....	57
MOKSLINĖ LITERATŪRA	58
INFORMACINIAI ŠALTINIAI	61
1 PRIEDAS	63
2 PRIEDAS	64
3 PRIEDAS	70

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ES – Europos Sąjunga

LR – Lietuvos Respublikos

MTR – mokslinė techninė revoliucija

NVO – nevyriausybinės organizacijos

SVV – smulkus ir vidutinis verslas

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė Diferenciniai darbo rinkos požymiai	13
---	----

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Darbo rinka – kaip ekonominė sistema	10
2 pav. Darbo ištekliai	11
4 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys	16
5 pav. Ekonomikos augimo įtaka žmogaus išteklių plėtrai	17
6 pav. Ekonomikos augimo galimybės	17
7 pav. Jaunimo integracijos į darbo rinką schema	24
8 pav. Pagrindiniai verslumo elementai	28
9 pav. Nedarbo rodikliai Lietuvoje 2005 – 2009 m.	33
10 pav. Jaunimo nedarbo lygis pagal amžiaus grupes,%	33
11 pav. Jaunimo nedarbo lygis pagal lytį	34
12 pav. Jaunimo nedarbo lygis pagal skirtingas amžiaus grupes ir lytį	34
13 pav. Jaunimo aktyvumo lygis pagal skirtingas amžiaus kategorijas,%	35
14 pav. 15 – 24 metų bedarbiai pagal nedarbo trukmę	35
15 pav. Jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje, Latvijoje, Lenkijoje bei Ispanijoje,%	36
16 pav. Bendrojo ir jaunimo nedarbo palyginimas	37
17 pav. 2008 m. ES valstybių išlaidos darbo rinkos politikos programoms remti,% nuo BVP	38
18 pav. Jaunimo integracijos į darbo rinką modelis	40
19 pav. Jaunimo pasiskirstymas pagal amžių	42
20 pav. Jaunimo pasiskirstymas pagal išsilavinimą	43
21 pav. Įmonių pasiskirstymas pagal veiklos sritis	43
22 pav. Jaunimo darbo paieškos būdai	45
23 pav. Jaunimo neįsidarbinimo priežastys (jaunimo ir darbdavių nuomone)	46
24 pav. Jaunimo integraciją į darbo rinką gerinantys veiksniai	49
25 pav. Darbuotojų paieškos būdai	49
26 pav. Neigiami aukštojo mokslo įstaigų bruožai (pagal darbdavius)	50
27 pav. Neigiamos jaunų darbuotojų savybės (pagal darbdavius)	51
28 pav. Pakoreguotas jaunimo integracijos į darbo rinką modelis	53

IVADAS

Temos aktualumas. Darbas yra viena iš pagrindinių žmogaus vertybių. Kiekvienam žmogui jis suteikia saviraiškos galimybę, didina jo saugumo jausmą, padeda kurti materialinę gerovę, todėl nedarbas – rimta ne tik ekonominė, socialinė, bet ir psichologinė darbo neturinčio žmogaus problema. Neigiamos nedarbo pasekmės pasireiškia visose visuomenės gyvenimo srityse, t. y. makroekonominiame ir mikroekonominiame lygiuose. Makroekonominiame lygyje nedarbas turi įtakos gamybos pasikeitimui, visuomeninio vartojimo transformacijai, darbo apmokėjimo, darbo sąlygų bei kitų darbo santykių pasikeitimui. Neigiamos nedarbo pasekmės jaučiamos ir visuomenės mikroekonominiu lygiu, t. y. šeimos ir atskiro individo lygiu.

Lietuva, kaip ir kitos Rytų ir centrinės Europos valstybės, dėl istoriškai susiklosčiusių aplinkybių pusšimtį metų gyveno planinės ekonomikos sąlygomis, kur nedarbo problemos nebuvo. Praeitame dešimtmetyje pereinant nuo planinės prie rinkos ekonomikos, Lietuva išgyveno didžiulį nedarbo augimą, kurį sąlygojo tuo metu vykę socialiniai – ekonominiai transformacijos procesai. Vėliau įstojus į Europos Sąjungą, Lietuvos darbo jėgai atsirado galimybė nekliudomai migruoti į kitas ES šalis. Šis ekonominis darbo jėgos judėjimo liberalizavimas po įstojimo į ES sąlyginai mažino nedarbo lygį. Šiuo metu Lietuvai išgyvenant ekonomikos nuosmukį rekordiškai didėja nedarbas, ypač jaunimo. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemai Lietuvoje skiriama nepakankamai dėmesio: realūs jaunimo nedarbo mastai kasmet ne tik nemažėja, bet vis sparčiau auga viršydami bendrą nedarbo mastą.

Jauno žmogaus integracija darbo rinkoje yra vienas svarbesnių įvykių, lemiančių tolimesnį jo gyvenimą. Jaunimo elgsena darbo rinkoje priklauso nuo tarp savęs glaudžiai susijusių socialinių, ekonominių, demografinių ir kitų veiksnių. Jaunimo nedarbas pasireiškia kaip neigiamas šių veiksnių tarpusavio sąveikos rezultatas. Jaunimo nedarbo problema aktuali viso pasaulio mastu, kadangi beveik visose Europos valstybėse jaunimo nedarbo lygis yra dvigubai aukštesnis už bendrą nedarbo lygį. Norint spręsti šią nedarbo problemą, nepakanka konstatuoti jaunimo nedarbo didėjimo faktą ir mastą. Tikslinga nagrinėti jaunimo nedarbo atsiradimo ir didėjimo priežastis bei sukurti priemonių sistemą, kuri didintų jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes. Nesprendžiant jaunimo nedarbo problemos, didėja emigracijos rizika, kuri neigiamai veikia bendrąją šalies pažangą.

Problemos ištyrimo lygis.

B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005), B. Gruževskis (2002) nagrinėjo Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominius aspektus, A. Simanavičienė, L. Užkurytė (2009) – pokyčius darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu, P. Tsaliki (2009) – ekonominę vystymąsi ir nedarbą. H. Bauder

(2001), G. S. Fields. (2009), Matiušaitytė, Raimundė. (2005) pateikė segmentavimo teorijos pagrindinius aspektus. D. Beržinskienė (2005) gilinasi į nepanaudotų užimtumo galimybių priežastis. R. Glinskienė, D. Beržinskienė (2002) aiškinosi, kaip pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje Lietuvoje integruojantis į Europos Sąjungą. B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) pateikė jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistemą. R. Kareivaitė, Z. Tamašauskienė (2007), K. Lukaševičius (2000). domėjosi nedarbo problema ir jos sprendimo būdais, A. Holm, N. Groes, O. T. Honore (2001) – jaunimo nedarbu, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė, K. Šlekienė (2008) nevyriausybinų organizacijų įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką. A. Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) gilinasi į ilgalaikio nedarbo problemą, A. Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2001) – į jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybes. A. Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė, (2005) bandė įvertinti ekonominę nuostolį dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių, o R. Rudžinskienė (2008) darbo rinkos įtaką Lietuvos profesinio rengimo politikai.

Problemos esmė – problema yra ta, kad jaunimas, integruodamasis darbo rinkoje susiduria su įvairiomis kliūtimis, kurios lemia jo konkurencingumo mažėjimą, o kartu ir nedarbą.

Darbo objektas – jaunimo integracija į darbo rinką.

Darbo tikslas – išsiaiškinti jaunimo integraciją į darbo rinką gerinančius veiksnius.

Darbe, siekiant iškelto tikslo, yra sprendžiami tokie **uždaviniai**:

1. Pateikti darbo rinkos sampratą išskiriant nedarbo problemą bei galimus jos sprendimo būdus.
2. Aptarti jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistemą.
3. Atlikti jaunimo nedarbo, užimtumo bei kitų darbo rinkos rodiklių statistinių duomenų analizę Lietuvoje bei kitose Europos Sąjungos valstybėse.
4. Įvertinti jaunimo padėtį Lietuvos darbo rinkoje.
5. Nustatyti jaunimo integraciją į darbo rinką ribojančius veiksnius.
6. Remiantis teoriniais aspektais bei tyrimo duomenimis sudaryti jaunimo integracijos į darbo rinką modelį.

Hipotezės:

1. Jaunimo integraciją į darbo rinką ribojantis veiksnys – neefektyvios mokymo programos, neužtikrinančios teorinių žinių praktinio pritaikymo.
2. Švietimo įstaigų bei verslo atstovų glaudesnis bendradarbiavimas padėtų jaunimui geriau integruotis darbo rinkoje.

Tyrimo metodai. Siekiant atskleisti darbo rinkos sampratą ir jaunimo padėties darbo rinkoje ypatumus, darbe buvo naudojamas bendramokslinis tyrimo metodas — lyginamoji mokslinės literatūros analizė, sintezė, indukcija, dedukcija.

Atliekant empirinį tyrimą buvo naudojamas kiekybinis tyrimo metodas — anketinė apklausa ir kiekybinė duomenų analizė (naudojantis Microsoft Excel programa), kuri leido įvertinti tyrimo metu gautus duomenis, juos apibendrinant bei susisteminant, ir sudaryti jaunimo integracijos į darbo rinką modelį.

Darbo struktūra. Pirmoje dalyje „TEORINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI“ apžvelgiama darbo rinkos samprata: darbo bei darbo rinkos sąvoka, darbo rinkos elementai (darbo ištekliai, darbo pasiūla bei paklausa), išskiriama nedarbo problema bei galimi jos sprendimo būdai, aptariamoms pagrindinėms darbo rinkos teorijoms. Taip pat aptariami jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumai, pateikiama galima jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistema.

Antroje dalyje „JAUNIMO SITUACIJA LIETUVOS DARBO RINKOJE“ pateikiami Lietuvos jaunimo darbo rinkos rodikliai, apžvelgiama jaunimo situacija kitose Europos Sąjungos šalių darbo rinkose bei formuojamas jaunimo integracijos į darbo rinką modelis.

Trečioje dalyje „JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMAS“ pateikiama jaunimo integracijos į darbo rinką tyrimo metodika, aptariami ir analizuojami tyrimo metu gauti rezultatai bei apibendrinant įvertinami tyrimo rezultatai.

Darbe naudoti literatūros šaltiniai. Teorinėje darbo dalyje daugiausia naudotasi Lietuvos ir užsienio autorių moksliniais darbais, empiriniais tyrimais. Analitinėje darbo dalyje naudojamos statistinė informacija, pateikiama internetinėse duomenų bazėse bei tokią informaciją skelbiančiais leidiniais.

Darbo teorinė reikšmė. Darbo rezultatai teoriniu požiūriu yra reikšmingi tuo, kad darbe nagrinėjamos įvairios darbo rinkos teorijos, suformuotas jaunimo integracijos į darbo rinką apibrėžimas, apžvelgiama jaunimo padėtis darbo rinkoje.

Darbo praktinė reikšmė. Darbo rezultatai praktiniu požiūriu naudingi su jaunimo integracija į darbo rinką susijusioms institucijoms. Sukurtas jaunimo integracijos į darbo rinką modelis, kuris nurodo, ką reikėtų gerinti integruojant jaunimą į darbo rinką.

Darbo struktūra ir apimtis. Darbą sudaro įvadas, 3 dalys, išvados. Pagrindinė darbo medžiaga aprašyta 52 puslapių, įskaitant 1 lentelę, 28 paveikslus. Taip pat pateikiami 3 priedai. Panaudotos literatūros sąrašą sudaro 50 šaltinių.

1. TEORINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI

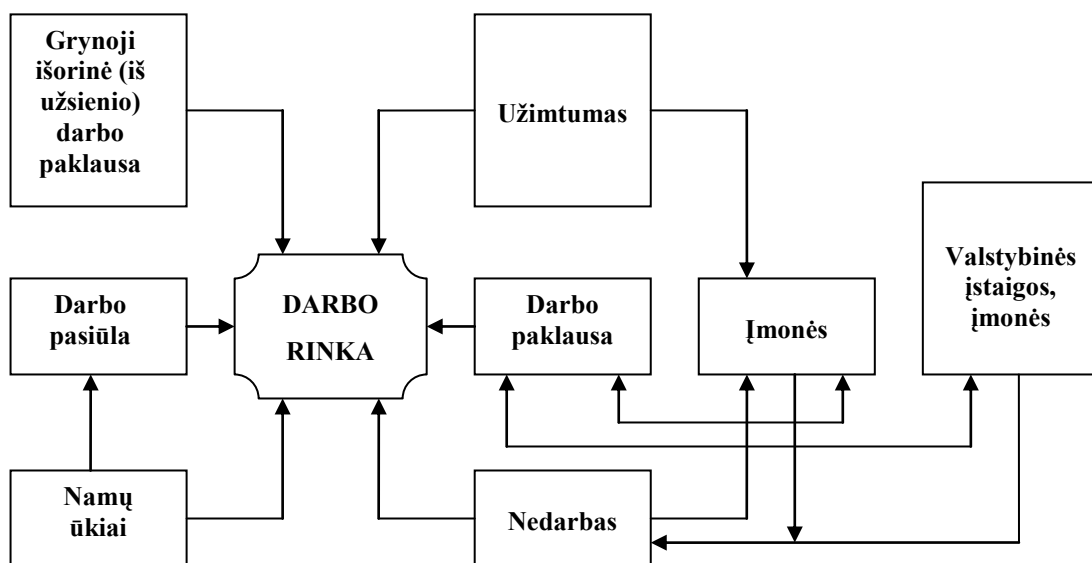
Nagrinėjant jaunimo integraciją į darbo rinką, pirmiausia reikia susipažinti su teoriniais darbo rinkos aspektais. Todėl šiame skyriuje bus apžvelgiama darbo rinkos samprata: darbo bei darbo rinkos sąvoka, darbo rinkos elementai (darbo ištekliai, darbo pasiūla bei paklausa), išskiriama nedarbo problema bei galimi jos sprendimo būdai, aptariamos pagrindinės darbo rinkos teorijos. Taip pat bus aptariami jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumai, pateikiama galima jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistema.

1.1. Darbo rinkos samprata

Kalbant apie darbo rinką, pirmiausia reikėtų išsiaiškinti darbo sąvoką. Pats darbo terminas vartojamas jau nuo antikos laikų, tačiau ekonominę prasmę jis įgavo susiformavus šiuolaikinei ekonominei teorijai. Pasak B. Martinkaus ir D. Beržinskienės (2005), *darbas* – „tai žmonių veikla, išreikšta potencialiais fiziniais ir protiniais asmenų gebėjimais, naudojamas vertės kūrimo procese, ir nukreipta asmeninių bei visuomeninių poreikių patenkinimo linkme siekiant ekonominių tikslų“ (Martinkus, Beržinskienė, 2005, p. 13). B. Martinkus, V. J. Žilinskas (2008) teigia, jog *darbu* galima vadinti „kiekvieną žmogaus sąmoningą veiklą, nukreiptą į tam tikrą tikslą, kurio siekiant vartojama fizinė ir protinė energija“ (Martinkus, Žilinskas, 2008, p. 225) arba tiesiog „žmonių pastangas, reikalingas prekėms gaminti ir paslaugoms atlikti“ (Martinkus, Žilinskas, 2008, p. 225). Taigi žmogus, siekdamas ekonominių tikslų, atlieka darbą, kuriam naudoja turimus fizinius ir protinius sugebėjimus. Šiuo darbu jis sukuria prekes ar paslaugas, kurios savo ruožtu tenkina visuomeninius, o kartu ir jo asmeninius, poreikius.

Išsiaiškinus darbo sąvoką, galima pereiti prie darbo rinkos apibūdinimo. *Darbo rinka* savo pirmine, siaurąja prasme, reiškia vietą, kurioje perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga (Paulavičius, 2002). V. Navickas (2003) *darbo rinką* apibūdina kaip sudedamąją rinkos ekonomikos dalį, kuri be savo pagrindinės funkcijos – „darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą“ (cit. pagal: Martinkus, Beržinskienė, 2005, p. 18). Anot B. Martinkaus, D. Beržinskienės (2005), *darbo rinka* – tai vieta ar procedūra, „kurioje sąveikauja darbdavys, darbuotojas ir darbo ieškantis asmuo, norėdamas sutarti dėl pačios darbinės veiklos (apmokamo užimtumo) sąlygų, laiko, darbo užmokesčio, socialinių išmokų bei garantijų ir pan.“ (Martinkus, Beržinskienė, 2005, p. 17 – 18).

A. Ю. Валерьевич (2008) darbo rinką apibūdina kaip vieną iš sudedamųjų rinkos ekonomikos komponentų. Darbo rinka rinkos ekonomikos sistemoje funkcionuoja kaip rinkos ekonomikos sistemos posistemė, kuri yra susijusi su daugybe kitų sisteminių konstrukcijų. 1 paveiksle pavaizduotas darbo rinkos, kaip ekonominės sistemos, modelis apima keturis ekonominės veiklos sektorius (namų ūkius, įmones, valstybinį sektorių ir užsienio sektorių) ir funkcinis ryšius tarp gaminamos produkcijos apimtys, darbo ir kapitalo sąnaudų bei bendro ekonominio efektyvumo. Šiame modelyje darbo rinka yra sistemos posistemė, kuri iš vienos pusės daro tiesioginę įtaką ekonominio augimo dinamikai (makroekonominėms proporcijoms ir makroekonominėi pusiausvyrai), o iš kitos pusės pati tiesiogiai ar netiesiogiai yra veikiami visų makroekonominių komponentų ir ekonominio augimo dinamikos (Валерьевич, 2008).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal ВАЛЕРЬЕВИЧ, А. Ю. Научно-практическая инновационная модель социального партнёрства власти, бизнеса и общества (в лице НКО) по развитию человеческого капитала территорий Российской Федерации, 2008, p. 32.

1 pav. Darbo rinka – kaip ekonominė sistema

Būtina pažymėti, jog kalbant apie darbo rinką, dažnai vartojama *darbo jėgos* sąvoka, kuri gali turėti keletą reikšmių:

- *Darbo jėga* – fizinės ir protinės pastangos, kurias „žmonės įdeda kurdami prekes bei paslaugas“ (Martinkus, Žilinskas, 2008, p. 226).
- *Darbo jėga* – „tai visi sulaukę įstatymo numatyto amžiaus, dirbantys ar aktyviai ieškantys darbo šalies piliečiai“ (Martinkus, Žilinskas, 2008, p. 226).

Taigi tam, kad susiformuotų darbo rinka, darbo jėga turi tapti preke. Tam reikalingos dvi pagrindinės sąlygos:

- 1) darbo jėgos savininkas turi būti juridiskai laisvas;

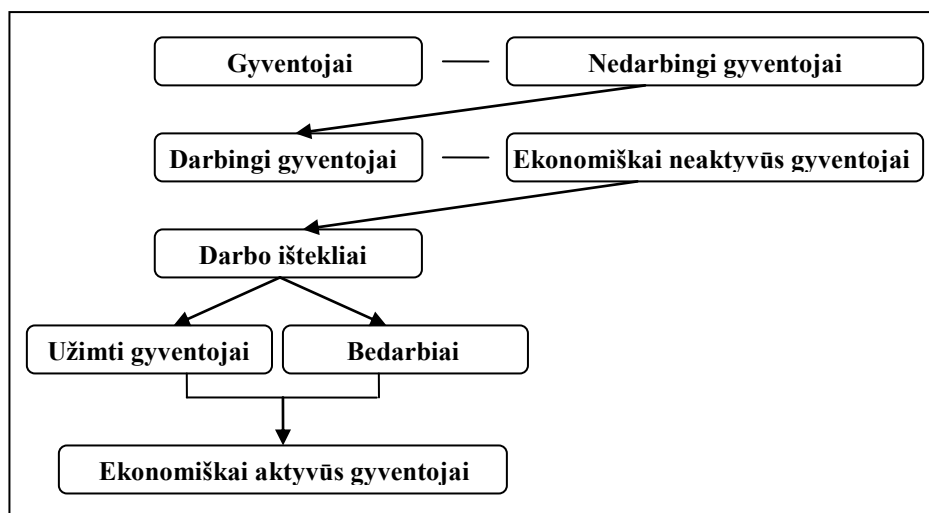
2) darbo jėgos savininkas neturi turėti gamybos priemonių ir kitų pragyvenimo šaltinių (žemės, daugiabučio namo, sąskaitos banke, vertybinių popierių ir pan.).

Atsiradus šioms sąlygoms darbo jėga tampa preke, kuriai kaip ir prekėms būdingos dvi savybės: darbo jėga turi vertę ir vartojamąją vertę (Lukoševičius, Stankevičius, 2003).

Darbo rinka betarpiškai susijusi su šalies turimais darbo ištekliais ir jų pasiskirstymu ekonominėse sąveikose. *Darbo ištekliai* – tai visuminė visuomeninė darbo jėga, kurią sudaro visi darbingi šalies gyventojai, turintys ūkinei veiklai plėtoti būtinus fizinius, protinius ir psichinius sugebėjimus, reikalingas žinias ir išsilavinimą. Darbo ištekliai išreiškia gyvojo darbo kiekį, kuriuo disponuoja visuomenė ir kuris gali būti panaudotas prekių ir paslaugų gamyboje (Paulavičius, 2002).

Darbo ištekliams priskiriami:

- 1) visi darbingo amžiaus darbingi gyventojai;
- 2) visi iki darbingo ir po darbingo amžiaus dirbantys piliečiai (pensininkai, paaugliai, riboto darbingumo žmonės (Navickas, Paulavičius, 1999).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal PAULAVIČIUS, K. B. Darbo rinka, 2002, p. 7.

2 pav. Darbo ištekliai

2 paveiksle pavaizduota gyventojų ir darbo išteklių priklausomybė. Taigi iš darbingų gyventojų atėmus ekonomiškai neaktyvius gyventojus gauname šalies turimus darbo išteklius.

Ekonomiškai neaktyviais gyventojais laikomi:

- 1) nedirbantys moksleiviai ir studentai (jeigu pastarieji nedirba ir neieško darbo);
- 2) nedirbantys pensininkai;
- 3) darbingo amžiaus invalidai, visiškai praradę darbingumą;
- 4) darbingo amžiaus darbingi piliečiai, nedirbantys dėl įvairių priežasčių (namų šeimininkės,
- 5) kaliniai, asocialūs asmenys) (Paulavičius, 2002).

Kaip matyti užimti gyventojai ir aktyviai darbo ieškantys bedarbiai, t. y. darbo ištekliai, apibūdinami kaip ekonomiškai aktyvūs gyventojai.

Darbo rinką (kaip ir prekių rinką) veikia paklausa ir pasiūla (1 pav.). *Darbo jėgos pasiūla* – tai visuomeninis darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo samdomieji darbuotojai. Darbo pasiūla apibūdina individų sugebėjimas ir noras dirbti, esant alternatyvioms darbo užmokesčio, darbo sąlygų, darbo laiko ir vietos pasirinkimo galimybėms. Plačiąja prasme darbo pasiūla apima užimtuosius ir bedarbius, tačiau siaurąja prasme – ji apima tik bedarbius. Darbo jėgos pasiūlai įtakos turi: darbo užmokestis (t. y. darbo kaina), valstybės darbo apmokėjimo politika, laisvalaikio vertybės (kiek asmeniui yra svarbus jo laisvalaikis) (Navickas, Paulavičius, 1999).

Tuo tarpu *darbo jėgos paklausa* – tai toks darbo jėgos kiekis, kurį nori ir gali samdyti darbdaviai (valstybė, įmonės, privatūs asmenys). Darbdavių galimybes samdyti tam tikrą darbo jėgos kiekį lemia šie veiksniai: darbo užmokestis, ribinis pajamų produktas, prekių kainos rinkoje, verslo ciklo fazės, profesinių sąjungų veikla (Navickas, Paulavičius, 1999).

Pasak R. Rudžinskienės (2008), priklausomai nuo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykio, darbo rinka gali būti:

- perteklinė;
- deficitinė;
- nulinė.

Skaudžiausia yra tokia darbo rinkos situacija, kai darbuotojų pasiūla viršija paklausą (t. y. perteklinė darbo rinka). Daugeliu atvejų tokią situaciją darbo rinkoje lemia nepakankamas ekonomikos vystymasis. Perteklinė darbo rinka gali pasireikšti globaliu ir lokaliu mastu, tuo tarpu deficitinė darbo rinkos situacija dažniausiai yra būdinga lokaliai darbo rinkai ir tai yra rimtas šalies ekonomikos vystymosi trukdis (Rudžinskienė, 2008). Nulinė darbo rinka yra tuomet, kai darbo jėgos pasiūla sutampa su paklausa. Toks darbo rinkos subalansuotumas yra kiekvienos šalies ar regiono prioritetą, tačiau tai pasiekti yra sudėtinga, nes išspręsti darbo rinkoje susidariusias problemas prireikia nemažai laiko ir investicijų.

Konkurencija yra neišvengiamas kiekvienos rinkos komponentas. Darbo rinkoje tarpusavyje konkuruoja tiek darbuotojai, tiek darbdaviai. Tačiau darbo santykių negalima suvesti vien tik į darbo jėgos pirkimą ir pardavimą. Šių dienų darbo rinkos sprendžia ekonomines ir socialines problemas, tokias kaip darbo išteklių racionalus panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis jų rėmimas, darbo ieškančiųjų apmokymas ir perkvalifikavimas (Navickas, Paulavičius, 1999).

Nepaisant darbo ir materialių prekių rinkos panašumo, šios rinkos viena nuo kitos skiriasi daugeliu požymių. Šie diferenciniai darbo rinkos požymiai pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė

Diferenciniai darbo rinkos požymiai

Požymis	Pagrindiniai teiginiai
Darbo veiksnio specifiškumas	Darbas, kaip subjektyvus veiksnys, grindžiamas asmeninių savybių principu, neatskiriama nuo paties individo. Darbo veiksnio naudojimas priklauso ne tik nuo materialaus įvertinimo, bet ir nuo specifinių socialinių, psichologinių, ergonominių ir pan. savybių. Darbo veiksnio mobilumas gana ribotas, palyginti su kitais gamybos veiksniais.
Darbo rinkos daugiadimensiškumas	Darbo rinką sudaro daugybė dalinių rinkų, besiskiriančių teritoriniu, administraciniu, asmeniniu, kvalifikaciniu ir kitais požymiais.
Darbo pasiūlos ir paklausos sąveikos pobūdis	Darbo pasiūlą darbo rinkoje reguliuoja ekonominiai, demografiniai, kultūriniai, psichologiniai, socialiniai ir kt. veiksniai, o darbo paklausą – labiau ekonominiai veiksniai, pelno dinamika. Dėl neekonominių veiksnių inertiškumo darbo pasiūla yra stabilesnė nei darbo paklausa.
Informacijos ribotumas	Dėl pačios darbo jėgos pobūdžio ir diferencijų (asmenų gebėjimų, kvalifikacijos lygio) nepakankamai išvystytos darbo jėgos rinkodaros darbo rinkos dalyviai neturi pakankamai informacijos apie situaciją darbo rinkoje.
Socialinis aspektas	Egzistuojanti socialinė intervencija, veikianti per visuomeninius institutus (darbo tarnybu, darbdavių, profsąjungų, darbo teisės sąjungas) pakeičia teises ir institucines darbo rinkos sąlygas. Darbo rinka labiau nei kitos rinkos yra reguliuojama instituciniu bei politiniu požiūriais.
Struktūros specifiškumas	Vyrauja disproporcijos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos sąveikos mechanizme. Egzistuoja mažesni darbdavių informacijos paieškos ištekliai, palyginti su asmenų, ieškančių darbo.
Darbo jėgos kainos nustatymas	Susidarančią darbo kainą darbo rinkoje sąlygoja keletas veiksnių: asmens socialinis statusas, sąnaudos, susijusios su gamyba, investicijomis, rinkos reguliavimu ir pan.
Stabilumo veiksnys	Skirtingai nuo prekių ir paslaugų rinkos didelė darbuotojų kaita įmonės lygiu yra neigiamas reiškinys.
Homogeniškumo principas	Heterogeninės darbo rinkos analizės plotmėje skirtingai vertinamos moterų, vyrų, jaunimo, pagyvenusių asmenų, marginalių darbo rinkos grupių užimtumo galimybės.
Rinkos segmentuotė	Darbo rinkos dichotomijos pagrindu skiriamos pirminė ir antrinė darbo rinkos (horizontali segmentuotė), besiskiriančios egzistavimo sąlygomis, bei vidinė ir išorinė darbo rinkos (vertikali segmentuotė).

Šaltinis: MARTINKUS, B.; BERŽINSKIENĖ, D. Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai, 2005, p. 18 – 19.

Apibendrinami diferencinius darbo rinkos požymius B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005) išskiria esminį darbo rinkos tikslą – darbdavio ir darbo ieškančio žmogaus laiko sąnaudų, reikalingų darbo paieškai darbo rinkoje ir sudarant darbo sutartį, mažinimą (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Taigi darbo rinkos santykių negalima traktuoti tik kaip darbo jėgos pirkimą – pardavimą dėl to, jog darbo rinka skiriasi nuo materialių prekių rinkos tam tikrais diferenciniais požymiais. Be to darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos.

1.2. Nedarbo priežastys bei galimi sprendimo būdai

Kaip jau buvo minėta, žmogus savo darbu kuria ne tik visuomeninę, bet ir asmeninę gerovę, todėl kiekvienas žmogus yra suinteresuotas turėti darbą. Turėdamas darbą žmogus laikomas užimtu, tačiau, skirtingai nei darbas, užimtumas yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Tačiau darbo rinka nėra ideali sistema, kuri galėtų

užtikrinti darbą kiekvienam norinčiam dirbti ir tuo pačiu garantuodama užimtumą. Tam įtakos turi keletas priežasčių (Martinkus, Beržinskienė, 2005):

- Darbo jėgos pasiūla dažniausiai neatitinka darbo jėgos paklausos (turima omenyje ne tik kiekybinis, bet ir struktūrinis disbalansas (pvz. profesinis, kvalifikacinis, geografinis).
- Neatitinka į darbo rinką įeinantys darbo jėgos bei darbo vietų srautai.
- Susidaro ilgas laiko tarpas nuo momento, kada asmuo patenka į darbo rinką, iki to momento, kada su juo yra sudaroma darbo sutartis.
- Darbo jėgos išėjimas iš darbo rinkos ne visada sutampa su darbo vietų likvidavimu.
- Darbo rinkoje egzistuoja diferencinės darbdavių preferencijos atsirenkant ir įdarbinant darbuotojus, t. y. diskriminacija darbo rinkoje.

Taigi idealios darbo rinkos nebuvimas, kai yra disbalansas tarp darbo pasiūlos ir paklausos, pasireiškia nedarbu, kuris yra vienas pagrindinių bet kokios valstybės darbo rinkos problemų. Pasak V. Navicko, K. B. Paulavičiaus (1999), šį disbalansą darbo rinkoje sukelia tokios priežastys:

a) Mokslinė techninė revoliucija (MTR). Tai viena svarbiausių nedarbo priežasčių. Gamybos mechanizavimas ir automatizavimas, pažangių valdymo kontrolės sistemų įvedimas, naujų technologijų ir medžiagų kūrimas bei jų vartojimas iš esmės pakeitė darbo turinį. Darbas tapo kūrybiškas, išaugo protinio ir kvalifikuoto darbo reikšmė. Fizinis rankinis darbas pamažu neteko savo reikšmės. (Garofalo, Rycx, Vinci, 2008).

b) Sparčiai kylantis darbo našumas ir intensyvumas. Kai gamyba plėtojasi lėčiau nei darbo našumo augimas ir intensyvumas, vis daugiau darbingų žmonių netenka darbo.

c) Ekonominės krizės. Ekonominės krizės nuolat pasikartoja ir apima ne tik atskiras šalis, bet ir pasaulio regionus. Ekonominių krizių metu sumažėja gamyba, todėl didėja nedarbas.

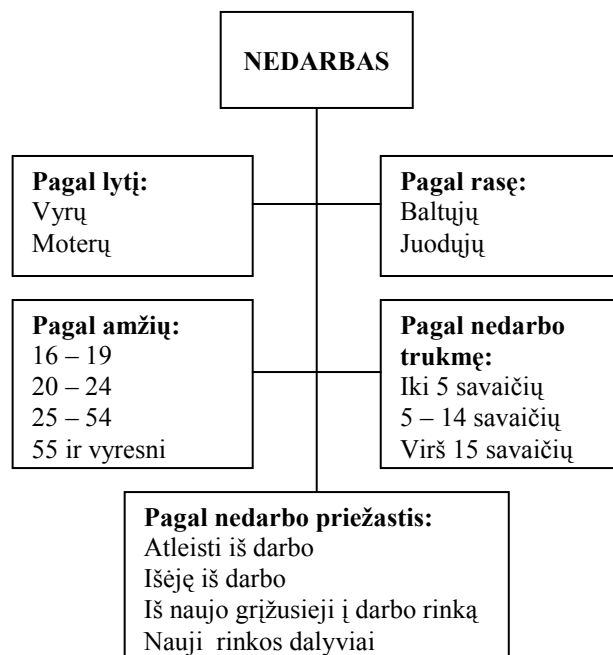
d) Struktūrinis ūkio pertvarkymas MTR sąlygomis. Konkurencija tarp gamintojų gamybos kaštų ir darbo našumo srityje skatina juos nuolat atnaujinti pagrindinį kapitalą (mašinas, įrengimus, elektronines gamybos valdymo sistemas). Todėl „senose“ ūkio šakose, keičiant seną nusidėvėjusią techniką nauja, dalis darbuotojų atleidžiama iš darbo. O naujai besikuriančios gamybos šakos pritraukia santykinai mažai darbo jėgos.

e) Spartus gyventojų skaičiaus augimas daugelyje šalių. Šis augimas iššaukia aštrėjančią konkurenciją darbo rinkoje.

Nedarbo skaitinė išraiška vadinama nedarbo lygiu. Nedarbo lygis – tai ekonominis rodiklis, rodantis kuri darbo išteklių dalis yra neužimta. Tai asmenų, kurie gali ir nori dirbti, tačiau neturi tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais, t. y. darbo ištekliais, procentinė išraiška (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

$$\text{Nedarbo lygis} = (\text{bedarbių skaičius} / \text{darbo išteklių skaičius}) * 100\%$$

Nedarbas gali būti kelių dimensijų (kategorijų). Išskiriamos šios mikroekonominės nedarbo kategorijos: pagal lytį, rasę, amžių, nedarbo trukmę, nedarbo priežastis (3 pav.). Skirtingoms nedarbo kategorijoms turėtų būti taikoma skirtinga užimtumo politika.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal COLANDER, D. C. Macroeconomics, 2008, p. 145.

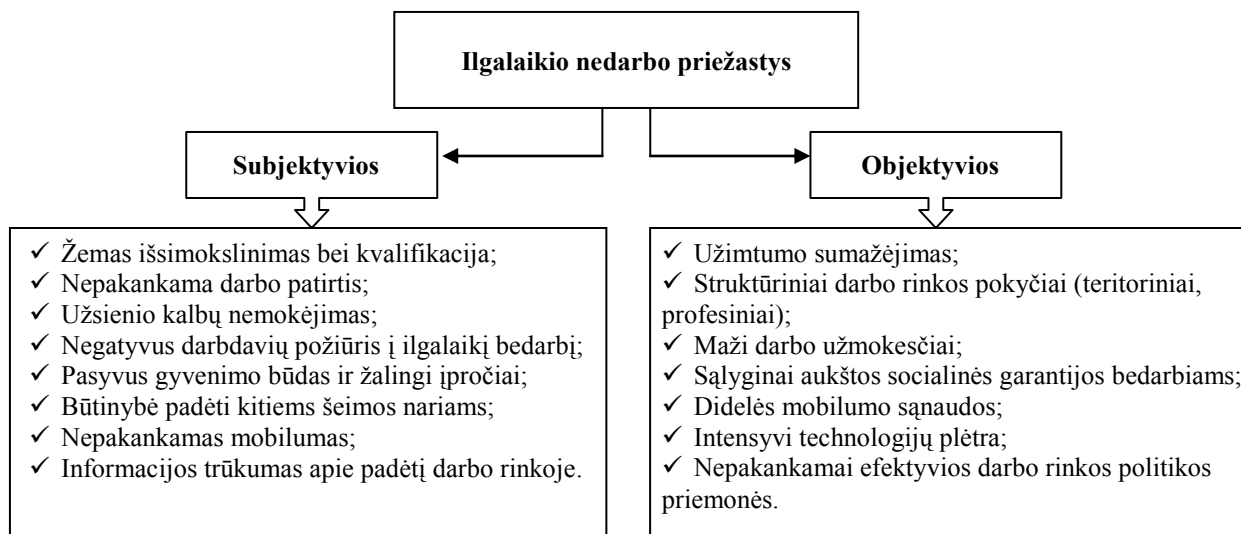
3 pav. Mikroekonominės nedarbo kategorijos

Nagrinėjant nedarbą, ypač aktuali ir ilgalaikio nedarbo problema, kadangi padidėjus bendram nedarbui, visada išauga ir ilgalaikis nedarbas (Pocius, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003).

Ilgalaikiu nedarbu dažniausiai vadinama bedarbystė, trunkanti ilgiau nei metus. Ilgalaikio nedarbo metu prarandama turėta kvalifikacija, gebėjimai, mažėja bendravimo aplinka, blogėja žmogaus fizinė ir psichinė sveikata. Ši nedarbo rūšis sukelia ne tik socialines ir ekonomines problemas, bet pakeičia žmogaus mąstymą, pasitikėjimą savimi. Didžioji dalis ilgalaikių bedarbių neturi stiprios motyvacijos sugrįžti į darbo rinką, o norintieji įsidarbinti dažnai nepasitiki savimi ir nežino, kaip tai padaryti. Neįsidarbinęs jaunimas sudaro didžiąją dalį ilgalaikių bedarbių. (Beržinskienė, 2005).

Ilgą laiką nedirbančius žmones gražinti į darbą yra gana sunku dėl ilgalaikio nedarbo subjektyvių ir objektyvių priežasčių (4 pav.). Objektyviosios priežastys labiau priklauso nuo padėties šalies ūkyje, darbo rinkoje, nuo užimtumo ir socialinės apsaugos politikos, nuo darbo santykių įmonėse. Tuo tarpu subjektyviosios priežastys labiau priklauso nuo pačių bedarbių kokybinių charakteristikų, t. y. jų sveikatos būklės, išsilavinimo, profesijos, amžiaus, gyvenimo vietos, bei jų įsidarbinimo motyvacijos, šeimos funkcijų vykdymo ir vyraujančių darbdavių nuostatų. (Gruževskis, 2002). Objektyvių ir subjektyvių priežasčių, apsunkinančių ilgalaikio

bedarbio integraciją į darbo rinką, identifikavimas yra vienas svarbesnių veiksnių, lemiančių efektyvų užimtumo galimybių panaudojimą (Beržinskienė, 2005).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal sudaryta autorės pagal BERŽINSKIENĖ, D. Nepanaudotų užimtumo galimybių priežastys, 2005, p. 39.

4 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys

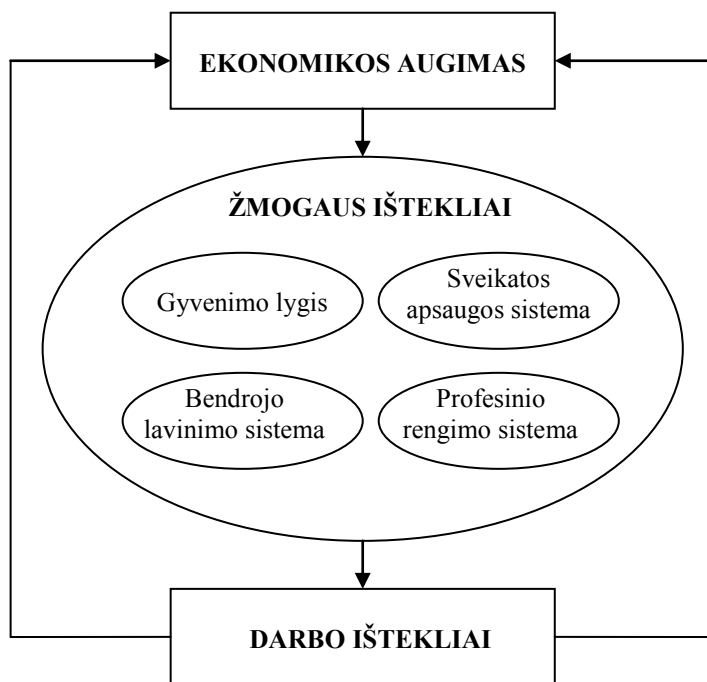
Taigi kiekvienos valstybės prioritetas yra nedarbo lygio mažinimas arba užimtumo didinimas. Siekdama didinti užimtumą, valstybė gali vykdyti aktyvią arba pasyvią darbo rinkos politiką.

Pasyvi darbo rinkos politika – tai valstybės priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, bedarbystės atveju nustatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo. Pasyvi darbo rinkos politika apima tokias priemones, kaip darbuotojų draudimą nuo nedarbo, nedarbo pašalpos sąlygų, jos dydžio nustatymą ir mokėjimą, kitokią materialinę paramą bedarbiui ir jo šeimai. Taigi, svarbiausias pasyvios politikos tikslas - aprūpinti bedarbius pašalpomis ir kitokia materialine parama, užtikrinančia bedarbiui ir jo šeimai bent minimalų gyvenimo lygį (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

Aktyvi darbo rinkos politika – tai kompleksas priemonių, didinančių bedarbių konkurentiškumą darbo rinkoje, padedančių jiems grįžti į aktyvią darbinę veiklą. Ji grindžiama principu, jog žmogus pats gali užsidirbti savo ir šeimos pragyvenimui, o valstybė sudaro prielaidas jo užimtumui: tarpininkaujant įdarbinant, remia profesinį mokymą, savarankišką užimtumą (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

Ekonomikos augimas yra pagrindinis nedarbo mažinimo, t. y. užimtumo galimybių didėjimo, veiksnys. Kaip matyti 5 paveiksle, ekonomikos augimas turi įtakos žmoniškųjų išteklių plėtrai, kuris pasireiškia gerėjančiu gyvenimo lygiu, sveikatos apsaugos sistema, bendrojo lavinimo

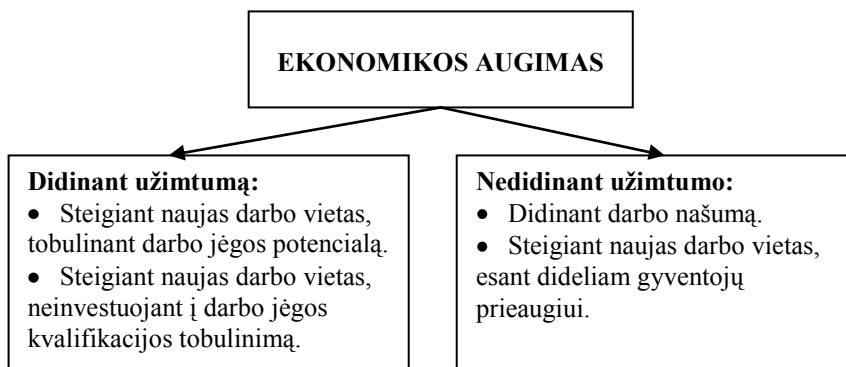
bei profesinio rengimo sistema. Kadangi dalis žmogiškųjų išteklių priklauso darbo ištekliams, tai bendras ekonomikos augimas atsiliepia ir darbo ištekliams.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal GRUŽEVSKIS, B. Žmogaus socialinė raida. Užimtumas, 2002, p. 53.

5 pav. Ekonomikos augimo įtaka žmogaus išteklių plėtrai

Taigi daugelis autorių sutinka su tuo, jog vienas pagrindinių nedarbo mažinimo būdų (arba užimtumo didinimo galimybių) yra ekonomikos augimas. B. Gruževskis (2002) pagrindines ekonomikos augimo galimybes skirsto į dvi grupes: didinant užimtumą, nedidinant užimtumo (6 pav.).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal GRUŽEVSKIS, B. Žmogaus socialinė raida. Užimtumas, 2002, p. 55.

6 pav. Ekonomikos augimo galimybės

Tuo tarpu R. Kareivaitė ir Z. Tamašauskienė (2007) nedarbo mažinimo priemonės skirsto į didinančias darbo pasiūlą ir didinančias darbo paklausą. Darbo pasiūla gali būti padidinta tokiais būdais (Kareivaitė, Tamašauskienė, 2007):

1. Tobulinant darbo rinkos paslaugas (informaciją apie laisvas darbo vietas, laisvų darbo vietų duomenų banko kaupimas kompiuteriuose).

2. Tobulinant deficitinių specialybių profesionalų paruošimą (vyriausybės parengtos mokymo programos).

3. Pašalpos nedirbantiems turi grįžtamąją įtaką nedarbo lygiui – jos padidina savanorišką nedarbą ir pailgina darbo vietos ieškojimo trukmę. Dėl to kai kurie ekonomistai siūlo reformuoti nedarbo draudimo sistemą ir mokėti bedarbiams mažesnes pašalpas.

4. Mažinant pajamų mokesčių (pajamų mokesčio mažinimas tolygus realiojo darbo užmokesčio didinimui, o aukštesnis darbo užmokestis, kitoms sąlygoms esant vienodomis, didina dirbti norinčių žmonių skaičių).

Darbo paklausa gali būti padidinta tokiomis priemonėmis kaip (Kareivaitė, Tamašauskienė, 2007):

1. Vyriausybės ir profsąjungos įtaka, pristabdant struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis. Profsąjungos sutartyse su darbdaviais, dažnai numatomas privalomas darbuotojų samdymas nepaisant technologijos kitimų, arba vyriausybė savo subsidijomis palaiko silpstančias ūkio šakas bei regionus. Visos ekonomikos pažiūriu, tokie veiksmai ilginiui pasirodo esą neefektyvūs, bet tam tikrą laikotarpį jie turi svarbią socialinę reikšmę.

2. Visuminis paklausos didinimas. Nuosmukiai ir nedarbas dažnai sąlygojami nepakankamos visuminės paklausos. Todėl vyriausybė didina paklausą per prekių ir paslaugų supirkimus iš privačių įmonių. Tai efektyvus BNP ir nedarbo reguliavimo būdas, tačiau jis turi pavojingą savybę – skatina kainų augimą (t. y. infliaciją).

3. Papildomų darbo vietų kūrimas, plėtojant smulkųjį verslą.

4. Darbo namuose plėtimas. Šiam darbo paklausos didėjimo veiksniai palankias sąlygas sudaro masiškai naudojami personaliniai kompiuteriai, tobulos komunikacijos priemonės tarp darbdavių ir darbuotojų, nors jie ir būtų toli vieni nuo kitų. Ši užimtumo forma ypač patogi moterims, pagyvenusio amžiaus žmonėms, bei negalios ištiktiems asmenims.

Nedarbas yra naujas reiškinys pokomunistinėse šalyse, kurios iš planinės perėjo į rinkos ekonomiką. Darbuotojų trūkumą pakeitė jų perteklius, kai privataus kapitalo savininkai didindami gamybos efektyvumą, naudoja naujas technologijas ir mažina darbo sąnaudas (Lukaševičius, 2000).

Pastaruoju metu nedarbo mastai Lietuvoje nevaldomai didėja, o jų kontrolei skiriamas per menkas dėmesys ir tai lemia ilgalaikio nedarbo tendencijų išsivyravimą. Didėjantis nedarbas tiesiogiai priklauso nuo šalies ekonominių procesų, todėl vyriausybės politika ir priimami sprendimai recesijos laikotarpiu turėtų būti nukreipti nedarbo sukeltamų nuostolių mažinimui ir pagalbai asmenims, praradusiems darbo vietą (Simanavičienė, Užkurytė, 2009).

Gyventojų užimtumo problema – viena iš svarbiausių pasaulio šalių ekonominių ir socialinių problemų. Didėjantis užimtumas sudaro spartaus ekonomikos augimo prielaidas, o kartu su juo didėjančios gyventojų darbo pajamos garantuoja šalies stabilumą ir gyventojų gerovę. Todėl didelis ir efektyvus užimtumas yra vienas svarbiausių valstybės socialinės ir ekonominės politikos tikslų, kuris gali būti sėkmingai sprendžiamas mažinant nedarbą. Kadangi pagrindinis žmogaus gyvenimo šaltinis yra darbas ir iš jo gaunamos pajamos, todėl nedarbo mažinimas šalyje yra viena pagrindinių ekonomikos augimą bei bendrą šalies gerovę apibūdinančių priemonių. Darbo rinkos sutrikimo (nedarbo) priežastys dažniausiai yra kompleksinės, t.y. priklausančios nuo bendro ekonomikos lygio ir atskirų jos elementų poveikio. Todėl nedarbo mažinimui turėtų būti taikomos kompleksinės priemonės.

1.3. Darbo rinkos teorijos

Per daugelį metų susiformavo įvairios darbo rinką bei jos veikimą aiškinančios teorijos. B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005) išskiria šias pagrindines darbo rinką nagrinėjančias teorijas: klasikinę ekonomikos teoriją, neoklasikinę ekonomikos teoriją, Keynes'o teoriją, žmogiškojo kapitalo teoriją, diskriminavimo teoriją, darbo rinkos segmentavimo teoriją.

Pagal *klasikinę ekonomikos teoriją*, esminiai rinkos reguliatoriai yra: kaina, paklausa, pasiūla. Šie rinkos reguliatoriai tarpusavyje sąveikauja ir tokiu būdu reguliuoja rinką, o kartu ir darbo rinką. Ši teorija teigia, kad esant stabiliai ekonominei situacijai, darbo rinkta taip pat yra stabili, t. y. egzistuoja visiškas užimtumas, kurį sutrikdyti gali tik karas ar politinis įsikišimas. Klasikinė ekonomikos teorija aptaria tobulos konkurencijos sąlygomis egzistuojančią darbo rinką, kuri pasižymi visišku darbo socialiniu mobilumu, darbdaviai tokioje rinkoje yra informuoti apie darbo sąnaudas ir rezultatus, o rinkos dalyviai (darbdaviai ir darbuotojai) neturi galios daryti poveikį darbo rinkai. Tačiau realiai tokios sąlygos darbo rinkoje neegzistuoja (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Neoklasikinėje ekonomikos teorijoje darbo rinkos paklausos ir pasiūlos reguliatorius – darbo užmokestis. Manoma, kad darbo jėgos kaina (darbo užmokestis) lanksčiai reaguoja į rinkos poreikius, o kai yra pusiausvyra darbo rinkoje, nėra nedarbo. Pagal šią teoriją, pusiausvyra darbo rinkoje atitinka visiško užimtumo būseną. Nedarbas galimas tuo atveju, jei jis paremtas savanoriškumo principu, dėl nekompetentingo valstybinio darbo rinkos reguliavimo, dėl nepakankamos informacijos apie laisvas darbo vietas (Tsaliki, 2009; Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Keynes'o teorija darbo rinką analizuoja kaip reiškinį, kuris funkcionuoja nuolatinėmis pusiausvyros neegzistavimo sąlygomis. Pagal šią teoriją, darbo jėgos kaina yra griežtai fiksuota ir

nelanksti, todėl ji nėra darbo rinkos reguliatorius. Darbo rinkos reguliavimo funkcijas atlieka valstybė, kuri gali mažinti mokesčius ir tokiu būdu stimuliuoja vartojimo, paklausos, gamybos augimą, o kartu užtikrina ir darbo jėgos pasiūlos augimą, mažina nedarbą. Taigi bendrai augant ūkiui, mažėja nedarbas, didinamas užimtumas (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Kadangi klasikinė, neoklasikinė, Keynes'o teorijos negali paaiškinti visų darbo rinkoje vykstančių procesų (nedarbo, probleminių darbo rinkos grupių atsiradimo ir pan.), todėl šių teorijų pagrindu kuriamos naujos teorijos. Žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo, segmentavimo teorijose yra atmetama darbo jėgos homogeniškumo prielaida, todėl šios teorijos leidžia paaiškinti atskirų probleminių asmenų grupių (moterų, jaunimo, pagyvenusių asmenų, ilgalaikių bedarbių) situaciją darbo rinkoje, priežastis bei gerinimo galimybes (Matiušaitytė, 2005).

Taigi *žmogiškojo kapitalo teorija* nagrinėja žmogiškojo kapitalo, pajamų ir produktyvumo kitimo sąsajas. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą grąža vyksta didėjant išsilavinusių žmonių atlyginimui, augant jų produktyvumui, o kartu ir šalies ekonomikai. Tačiau pastebėta, jog nėra tiesioginio ryšio tarp išsimokslinimo ir ekonomikos augimo, o atlyginimų didėjimas nebūtinai rodo darbuotojų produktyvumo augimą. Nepaisant to, negalima atmesti ir išsimokslinimo ekonominės reikšmės (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Diskriminavimo teorija papildo žmogiškojo kapitalo teoriją, kadangi pastaroji negali paaiškinti, kodėl skiriasi asmenų, turinčių vienodas žmogiškojo kapitalo apimtis, padėtis darbo rinkoje. Be išsilavinimo, ši teorija išskiria ir kitas darbo jėga diferencijuojančias charakteristikas (lytis, amžius, tautybė, religinės nuostatos ir kt.). Šios diferencijuojančios charakteristikos turi įtakos nevienodoms galimybėms integruojantis į darbo rinką ir sudaro prielaidas skirtingam darbo užmokesčio lygiui (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Pagrindinė *segmentavimo teorijos* idėja yra ta, kad darbo rinka dėl darbo rinkos procesus veikiančių ekonominių ir politinių jėgų yra suskirstyta į atskirus segmentus, kurie skirtingai funkcionuoja bei prisitaiko, t. y. į dalines darbo rinkas (Fields, 2009; Matiušaitytė, 2005). Ši teorija atmeta darbo užmokesčio, kaip vienintelio darbo rinkos valdymo mechanizmo, idėją. Nei darbuotojai, nei darbo vietos nepasižymi homogeniškumo principu. Kadangi segmentų migravimas yra ribotas, todėl ribojamos patekimo į atskirus segmentus galimybės (Matiušaitytė, 2005; Bauder, 2001).

Toliau nagrinėjant jaunimo integraciją į darbo rinką, svarbūs du segmentavimo teorijos požiūriai, tinkantys probleminių darbo rinkos grupių nagrinėjimui:

- *Alternatyvių vaidmenų požiūris*. Pagal šį požiūrį, probleminių asmenų grupių darbo rinkoje priežastis yra ta, kad šios asmenų grupės turi alternatyvius užimtumui vaidmenis: moterys turi namų šeimininkų ir motinų vaidmenį, jaunimas – studentų/mokinių, pagyvenę asmenys – pensininkų. Ši teorija atsižvelgia tik į galimus alternatyvius vaidmenis, kurie pasireiškia kaip

skirtingo darbo jėgos produktyvumo priežastys. Vienintelis darbo jėgos heterogeniškumo veiksnys yra alternatyvių vaidmenų turėjimas ar neturėjimas. Todėl šis požiūris gali paaiškinti tik kai kuriuos reiškinius, susijusius su probleminių asmenų grupių padėtimi darbo rinkoje (Matiušaitytė, 2005).

- „Eilės“ modelis. Remiantis šiuo modeliu, probleminės asmenų grupės darbo rinkoje susidaro dėl skirtingų apmokymo kaštų, t. y. vienintelis darbo jėgos heterogeniškumo veiksnys yra būsimi apmokymo kaštai, kurie tiesiogiai susiję su žmogiškuoju kapitalu. Todėl šis modelis gali paaiškinti probleminių darbo rinkos grupių aspektą, susijusį su skirtingu šių asmenų produktyvumu (Matiušaitytė, 2005).

Taigi aiškinant darbo rinkos procesus pasitelkiamos skirtingos darbo rinkos veikimą aiškinančios teorijos. Tačiau nė viena iš minėtųjų teorijų nėra pajėgi paaiškinti probleminių asmenų padėties darbo rinkoje. Žmogiškojo kapitalo, diskriminavimo, segmentavimo teorijos nagrinėja tik vieną probleminių darbo rinkos grupių susidarymo priežastį, o realią šių asmenų padėtį darbo rinkoje lemia įvairių veiksnių sąveika.

1.4. Jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumai

Pradedant jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumų aptarimą reikėtų susipažinti su jaunimo sąvoka. Taigi pagal Lietuvos Respublikos (LR) Jaunimo politikos pagrindų įstatymą, jaunas žmogus – tai asmuo nuo 14 iki 29 metų. Lietuvos Jaunimo politikos Baltojoje knygoje jaunimas apibūdinamas kaip visuomenės narių grupė, apimanti asmenybės formavimosi bei perėjimo prie savarankiško gyvenimo visuomenėje laikotarpį išgyvenančius asmenis, turinčius nuo 14 iki 29 metų. Tuo tarpu pagal Jungtinių tautų rekomendacijas, jaunimui priskiriami 15 – 24 metų amžiaus žmonės (Pocius, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2001).

Įvairiose šalyse jaunimo apibrėžimas yra skirtingas ir priklauso nuo kultūrinių, institucinių ir politinių veiksnių. Daugelyje šalių žemesnioji amžiaus riba paprastai yra siejama su įstatymų numatytu amžiumi, kada yra baigiama mokykla. Tuo tarpu aukštesnioji amžiaus riba varijuoja. Vykdamas jaunimo užimtumo politiką užsienio šalyse, nustatomos skirtingos jaunimo amžiaus ribos. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje jaunimo užimtumo politika paprastai orientuota į 16 – 18 metų amžiaus žmones, šiaurės Italijoje jaunimui priskiriami 14 – 29 metų amžiaus grupės asmenys, pietų Italijoje – 14 – 32 metų, JAV – 16 – 24 metų, Vokietijoje – 15 – 24 metų asmenys. Lietuvoje darbo rinkos politikos požiūriu jaunimui priskiriami 16 – 24 metų amžiaus asmenys (Pocius, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2001).

Šiame darbe naudojama ir integracijos sąvoka. Žodis *integracija* (lot. *integratio* — atnaujinimas, atstatymas) tarptautinių žodžių žodyne apibūdinamas kaip dalių, elementų jungimas/-sis į visumą. Darbo rinkos aspektu ši sąvoka tapatinama su įdarbinimo sąvoka. Taigi galima sakyti,

kad *jaunimo integracija į darbo rinką* – tai įstatymais apibrėžtos jaunų asmenų grupės (Lietuvoje 14 – 29 metų amžiaus asmenys) savarankiško gyvenimo pradžia sėkmingai įsidarbinus ir įsitvirtinus darbo rinkoje.

Jaunimas nėra vienalytė grupė, todėl ją galima skirstyti į tokius pogrupius (Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003):

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

Jaunimo integraciją į darbo rinką gali veikti daug įvairaus pobūdžio veiksnių, pvz., paslaugų, gamybos sferos plėtojimas, išsilavinimas, motyvacija dirbti, sveikata, šeimos narių pragyvenimo šaltiniai, gyvenimo lygis. B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) išskiria egzogeninius ir endogeninius veiksnius, turinčius įtakos jaunimo integracijos į darbo rinką procesams:

- Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai – tai nuo konkretaus individo nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali reguliuoti tiesiogiai. Jie apima bendrus ekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius (pvz., jaunimo užimtumo galimybes gerokai paveikia valstybės vykdoma aktyvi darbo rinkos politika) veiksnius.

- Endogeniniai (vidiniai) veiksniai – tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos.

Jaunimo integracijos į darbo rinką procesą apsprendžia šių grupių veiksnių (egzogeninių ir endogeninių) sąveika.

Pasak R. Glinskienės, D. Beržinskienės (2002) jaunimo nedarbas pasireiškia kaip jauno žmogaus nesugebėjimas integruotis į darbo rinką ir registravimasis darbo biržoje. Tačiau, registracijos darbo biržoje momentas nėra jaunimo nedarbo pradžia. Jaunimo nedarbas – tai proceso, prasidėjusio prieš 5 – 10 metų iki registracijos šioje institucijoje, rezultatas. Nepakankamas profesinis orientavimas ir neefektyvus profesinis rengimas didina atskirų jaunimo grupių nedarbo tikimybę, kurią dar sustiprina žemos tėvų pajamos bei šeimoje susiformavusios darbo preferencijos (Glinskienė, Beržinskienė, 2002).

A. Holm, N. Groes ir T. Honore Olsen (2001) teigia, kad kaip bendrą gyventojų, taip ir jaunimo, užimtumas labiausiai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos. Pastebima, kad jaunimas, pirmą kartą ieškantis darbo, turi gerokai daugiau problemų nei tie, kurie prarado darbą.

Jeigu jaunimui nepavyksta teorinių žinių paversti praktiniais gebėjimais, įgyti darbo įgūdžių ir taip tobulėti profesiniu požiūriu, jam gresia ne tik ilgalaikė bedarystė, bet ir ilgai trunkanti depresija (Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003).

Manoma, kad švietimo ir mokymo sistemų veiklos kokybė ir produktyvumas yra svarbus veiksnys, lemiantis, atskiros šalies pramonės efektyvumą ir konkurentabilumą. Tai paaiškinama tuo, jog gaminamos produkcijos konkurentabilumas rinkoje turi įtakos prekių realizavimo galimybėms, o tai lemia didėjančias gamybos apimtis ir gyventojų užimtumo mastą. Todėl galima teigti, kad įmonių konkurentabilumas turį įtakos ir šalies darbo rinkos padėčiai. Anot B. Gruževskio, L. Okunevičiūtės – Neverauskienės (2003), įmonės konkurentabilumą sąlygoja šie veiksniai, kuriems didelę reikšmę turi ir darbo jėgos paruošimo lygis:

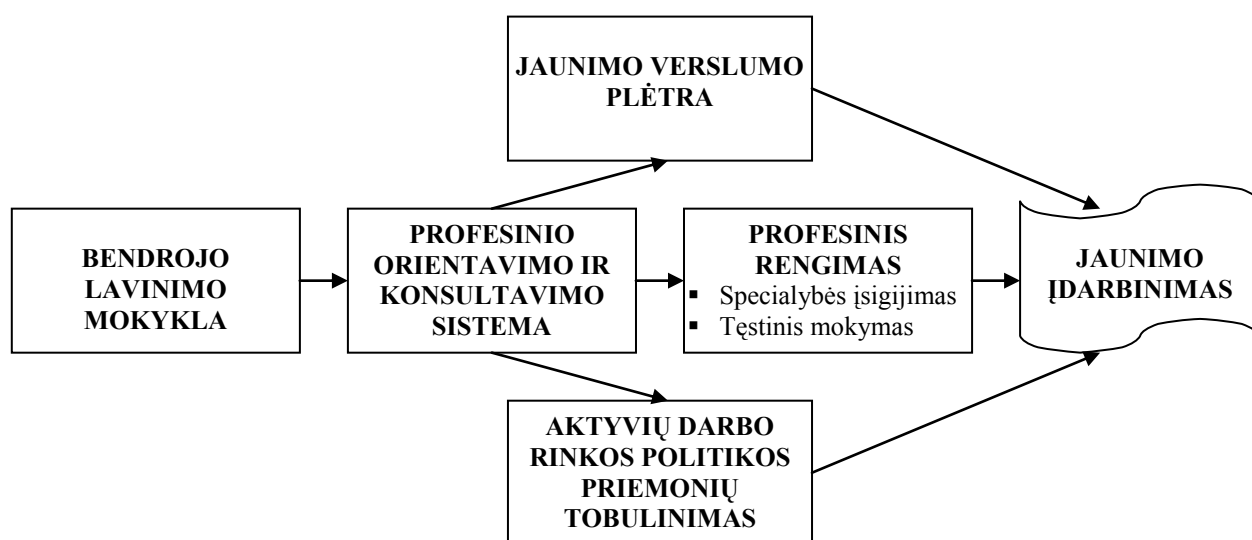
- investicijos ir technikos pažanga;
- efektyvus darbo jėgos panaudojimas;
- darbo jėgos kokybė;
- gamybos, pagrįstos aukštosiomis technologijomis, plėtojimas;
- darbo našumas ir produkcijos kaštai.

Pasaulio raidos tendencijos rodo, kad iš agrarinės, vėliau industrinės visuomenės sparčiai pereinama į informacinę visuomenę, kuriai būdingas produktyvių žinių kaupimas ir visuotinis vartojimas. Tai reiškia, kad tobulėjant technologijoms vis mažiau žmonių reikia žemės ūkio ir pramonės srityse. Daugėja žmonių, kurie dirba paslaugų ir informacinio aprūpinimo sferoje. Šiuolaikinės globalios visuomenės pagrindu tampa informacija. Industriniu požiūriu išsivysčiusiose valstybėse kuriama žinių, kompetencijos ir išminties visuomenė. Pagrindiniai informacinės visuomenės konkurencingumo atributai yra veiksminga ir daugialypė informacinė infrastruktūra bei darbo jėga, kuri geba išnaudoti informacinės infrastruktūros potencialą. Taigi šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje žinios yra ne tik tikras ekonomikos kapitalas, bet ir svarbiausias ekonomikos variklis (Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003; Lietuvos mokslo ir technologijų baltoji knyga, 2000).

Naujos technologijos, pokyčiai pramonės bei verslo srityse iš darbo jėgos reikalauja įvairialypio išsilavinimo ir gerų darbo įgūdžių. Todėl bedarbiais dažniausiai tampa mažiau išsilavinę ir reikiamų įgūdžių neturintys asmenys. Taigi norint sėkmingai integruotis į informacinės visuomenės darbo rinką, reikia turėti nemenką žinių kiekį, o jis dažniausiai įgyjamas gaunant atitinkamą išsilavinimą. Dideli reikalavimai šiuolaikinei darbo jėgai formuoja tendenciją, kad jaunimas, norėdamas atitikti darbo jėgai keliamus reikalavimus, siekia išsilavinimo ir taip atideda savo darbinės veiklos pradžią.

1.5. Jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistema

Kaip jau minėta anksčiau, jaunimo nedarbas, kaip ir bendras gyventojų užimtumas, labiausiai priklauso nuo bendros ūkio padėties bei gyvenimo lygio šalyje. Todėl suprantama, jog efektyviausia priemonė, norint didinti jaunimo užimtumą – intensyvi ūkio plėtra, investicijų į gamybą didinimas, naujų darbo vietų įvairiose ekonominės veiklos srityse ir teritorijose steigimas bei darbo jėgos potencialo tobulinimas. Kita vertus, jaunimo nedarbas žymia dalimi yra ir neefektyvios darbo jėgos formavimo sistemos funkcionavimo rezultatas. Nepakankamas pasiruošimas bendrojo lavinimo mokykloje, nežinojimas, kur ir ko mokytis, paklausios profesijos neturėjimas turi įtakos jaunimo nedarbo formavimuisi. Todėl greta aktyvių darbo rinkos politikos ir jaunimo įdarbinimo priemonių tobulinimo būtina stiprinti ir jaunimo nedarbo prevenciją (Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal GLINSKIENĖ, R.; BERŽINSKIENĖ, D. Jaunimo padėties darbo rinkoje gerinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą, 2002, p. 83.

7 pav. Jaunimo integracijos į darbo rinką schema

Pagal R. Glinskienę, D. Beržinskienę (2002), jaunimo užimtumo didinimo priemonių sistemą turėtų susidaryti iš šešių segmentų (7 pav.):

- bendrojo lavinimo tobulinimo;
- profesinio orientavimo ir konsultavimo tobulinimo;
- pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimo;
- jaunimo verslumo plėtros;
- aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimo;
- jaunimo įdarbinimo mechanizmo tobulinimo.

1. *Bendrojo lavinimo tobulinimas.* Efektyvus bendrasis lavinimas padeda spręsti ne tik jaunimo nedarbo problemą, bet yra ir žmogiškųjų išteklių plėtros pagrindas. Aukštesnis bendrasis išsilavinimas užtikrina besimokantiems didesnes profesinio išsilavinimo galimybes, platesnes mokymosi perspektyvas ir sąlygoja bendrųjų (raktinių) kvalifikacijų įgijimą. Tai yra atsakas į veiklos procesų sudėtingumo didėjimą ir paprasto darbo funkcijų siaurėjimą. Nuo bendrojo žmogaus išsilavinimo priklauso jo kultūrinė ir visuomeninė vertė, socialinė karjera ir pripažinimas (Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003; Laužackas, Lydeka, 1998).

Svarbu pažymėti, kad vykstant techninei ir technologinei pažangai, darbuotojų kvalifikacijos struktūros požiūriu vis didesnę reikšmę įgyja universalūs, bendrieji asmeninio pobūdžio mokėjimai ir įgūdžiai (bendrosios kvalifikacijos). Taigi siekiant tobulinti darbo jėgos pasiūlą ir žmogiškųjų išteklių potencialą, bendrojo lavinimo ir kitose mokyklose svarbu aktyviau ugdyti universaliuosius, bendruosius asmeninio pobūdžio įgūdžius ir gebėjimus: kūrybiškumą, organizuotumą, komunikabilumą, savarankiškumą, nuolatinio mokymosi poreikį, atsakomybės jausmą, toleranciją, orientuoti jaunimą į dorą ir sąžiningą darbą (Garofalo, Rycx, Vinci, 2008; Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003).

Nesumažėja ir paruošimo kokybės svarba. Netinkamas jauno žmogaus paruošimas bendrojo lavinimo mokykloje, sumažina jo galimybes rinktis profesinio mokymo įstaigą ir žymia dalimi sąlygoja jo tolesnį gyvenimo kelią. Todėl labai aktualus yra mokymo kokybės gerinimo klausimas. Nors mokymo procese naudojama vis daugiau įvairių mokomųjų priemonių, išskirtinę reikšmę turi kompiuterinės sistemos. Tuo tikslu būtina modernizuoti mokymo materialinę bazę, dar labiau kompiuterizuoti mokyklas ir aprūpinti jas reikiamos kvalifikacijos mokytojais (Rastenytė, 2008; Gruževskis, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2003).

2. *Profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo tobulinimas.* Poindustrinėje visuomenėje vis svarbesnė tampa informacija. Šita taisyklė aktuali ir darbo rinkai, todėl efektyvus profesinis informavimas, orientavimas ir konsultavimas padeda jaunam žmogui įgyti paklausią profesiją, bet ir efektyviai integruotis į darbo rinką (Youth employment, 2003).

Tikslinga plėtoti bendrojo lavinimo mokyklų ryšius su darbdaviais. Tą patį galima pasakyti apie kitus socialinius partnerius, teritorines darbo biržas ir profesinio mokymo institucijas. Svarbu kuo plačiau panaudoti vietos specialistų profesinį pajėgumą ryšiams su jaunimu ir darbo rinkos partneriais stiprinti. Pvz., savivaldybėje tikslinga organizuoti teisininkų, finansininkų ir kitų profesijų atstovų dienas. Siekiant, kad profesinio konsultavimo veikla būtų efektyvi, būtina ją koordinuoti, suvienijant visas šioje srityje dirbančias institucijas ir nacionaliniu, regioniniu, bei vietiniu lygmenyse (Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003)

3. *Pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimas.* Turintis tinkamą profesinį paruošimą jaunas žmogus gali ilgesniam laikui užsitikrinti užimtumą ir pakankamas pajamas. Tačiau

profesinio rengimo institucijos ne visada gali reikiamai reaguoti į rinkos poreikius. Šių institucijų efektyvią veiklą riboja tokios problemos:

- profesinio rengimo prieinamumas;
- mokymo atitikimas darbo rinkos poreikiams;
- profesinio mokymo kokybė (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

J. Wyn, P. Dwyer (2000) pažymi, kad profesijos įsigijimas yra svarbi integracijos į darbo rinką prielaida, kadangi mažai išsilavinusiam jaunimui gresia didesnis pavojus būti išstumtam iš darbo rinkos. Gilėjanti ekonominei krizei šalyje, toks jaunimas nesimoko ir nedirba, jis rizikuoja būti išstumtas iš darbo rinkos visam laikui. Aukštesnė kvalifikacija užtikrina didesnes įsidarbinimo galimybes, o aukštasis išsilavinimas beveik garantuoja užimtumą. Todėl jaunimui būtina sudaryti sąlygas įgyti atitinkantį darbo rinkos poreikius pirminį profesinį pasirengimą nuosekliojo švietimo sistemoje: aukštosiose, aukštesniosiose ir profesinėse mokyklose (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Pagrindinė priežastis, trukdanti įgyti profesiją ar tobulinti kvalifikaciją, yra lėšų, susijusių su tolesnio mokymosi išlaidomis, stygius. Jaunimo mokymosi stokos problemą patvirtina ir mokymosi įstaigos pasirinkimo motyvai: susidomėjimas norima įgyti specialybe, mokymo įstaigos, esančios arčiau namų rinkimasis dėl lėšų trūkumo ir šeimos materialinės padėties. Todėl aktuali yra jaunimo iš kitų nepasiturinčių šeimų mokymosi prieinamumo problema. Jaunimas iš šeimų, kurių pajamos yra mažos, neturi galimybių laisvai rinktis mokymo įstaigos. Ją renkasi atsižvelgdami į turimas lėšas ir į šeimos finansinę padėtį.

Šeimos, turinčios mažas pajamas švietimui skiria mažai lėšų, todėl jų vaikai ne visada gali įgyti aukštesnio lygio išsilavinimą. Dėl to jie patenka į menką profesinį pasirengimą turinčių ar nekvalifikuotų asmenų grupę, vėliau sunkiai integruojasi į darbo rinką, pasitenkina mažiausiai apmokamais darbais, t. y. vaikai įstringa toje pačioje socialinėje terpėje, kaip ir jų tėvai. Taigi formuojasi tarsi užburtas skurdo plėtros ir socialinės atskirties ratas, didinantis šalies socialinių problemų mastą.

Ypač svarbu didinti aukštesniojo ir aukštojo mokymosi prieinamumą (ypač jaunimui iš šeimų, turinčių mažas pajamas). Tikslinga savivaldybėse įsteigti fondus, teikiančius tikslią finansinę pagalbą (apmokančius studijas, skiriančius stipendijas ir pan.) vaikams ir jaunimui iš socialiai remtinų šeimų. Galima parengti teisinius aktus, pagal kuriuos jaunimas, baigęs studijas ir pasinaudojęs tokio fondo parama, tam tikram laikui (pvz., 3 metams) grįžtų į rajoną, jeigu jame būtų atitinkamos įsidarbinimo galimybės. Taip laimėtų abi šalys: jaunimas įgytų profesiją ir įsitvirtintų darbo rinkoje, o regionai būtų aprūpinti specialistais, kurių šiuo metu jiems stinga (pvz., psichologais, teisininkais, medikais, užsienio kalbų mokytojais ir kt.) (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

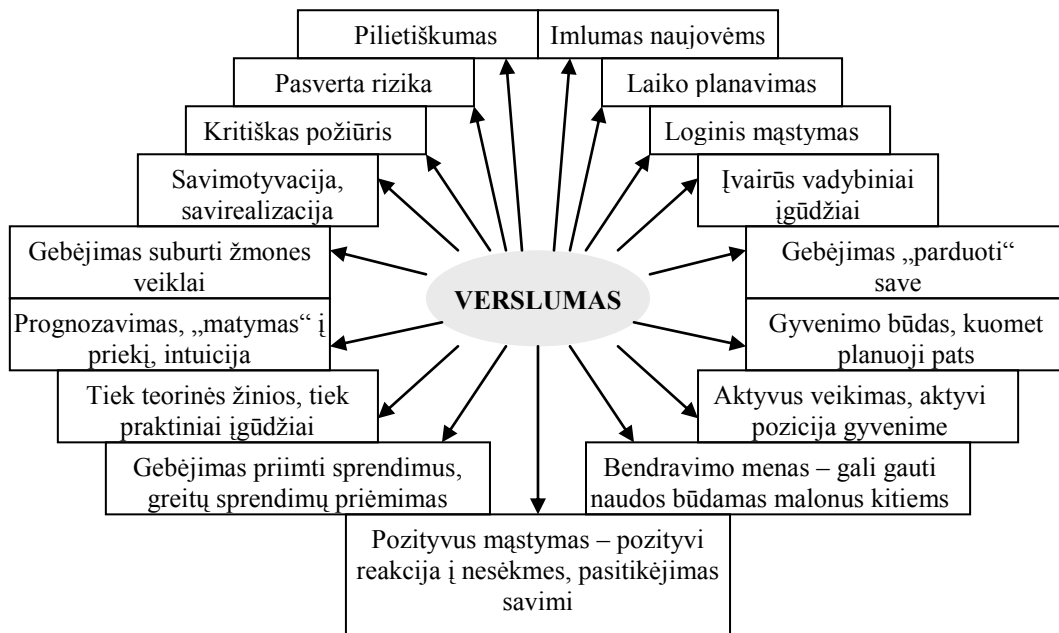
Tobulinant pirminį ir tęstinį profesinį mokymą, svarbu atsižvelgti ir į tai, jog profesinis rengimas atitiktų darbo rinkos poreikius. Todėl analizuojant profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes ypatingą dėmesį reikia skirti tam, kad mokymo kiekybinė ir kokybinė išraiška atitiktų ūkio poreikius ir plėtros perspektyvas. Atsižvelgiant į šiuolaikines darbo rinkos tendencijas, tikslinga išskirti išorinį ir vidinį atitikimą. Išorinis atitikimas rodo, kaip profesijos (specialybės), mokymo programos turinys atitinka ūkio poreikius (ūkio plėtros tendencijas), vidinis - kaip įgyta profesija (specialybė) atitinka atskiro individo nuostatas ir prioritetus. Pažymėtina, kad poidustrinėje visuomenėje nuolatos auga vidinio atitikimo kaip efektyvų užimtumą lemiančio veiksnio vaidmuo. Darbas, atitinkantis individo nuostatas ir poreikius, didina pasitenkinimą ir darbo motyvaciją, turi teigiamą įtaką darbo rezultatams ir santykiams su darbdaviais (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Nedirbančiam jaunimui ir darbdaviams aktuali išlieka ir jaunimo praktinio parengimo problema. Darbdaviai, samdydami naują darbuotoją, pirmenybę teikia praktinius įgūdžius turinčiam asmeniui. Tačiau šios darbuotojų savybės neįgyjamos vien mokymosi proceso metu, o formuojamos dažniausiai dirbant. Be to, pradėjęs dirbti naujas darbuotojas susiduria su adaptavimosi problema, kuri gali nulemti jo darbo našumą. Neefektyvus darbas didina darbuotojo išlaikymo sąnaudas ir kartu sumažina įmonės pajamas. Taip susidaro savotiškas užburtas ratas. Jaunimas, nors ir turintis profesinį pasirengimą, dažnai netenkina darbdavio, nes neturi praktinių darbo įgūdžių, o šiuos jis gali įgyti tik dirbdamas. Todėl gamybinės praktikos organizavimas įmonėje turėtų tapti viena iš pagrindinių darbdavių ir profesinio mokymo įstaigų (visų lygių) bendradarbiavimo formų. Profesinio mokymo įstaigose turėtų būti numatytos lėšos gamybinei praktikai įmonėse organizuoti (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

4. Jaunimo verslumo plėtra. Tai perspektyvi jaunimo užimtumo didinimo priemonių grupė, tačiau šiuo metu į ją kreipiama per mažai dėmesio. Ekspertai verslumą apibrėžia kaip didžiąja dalimi išugdomų savybių rinkinį. Pagrindiniai verslumo elementai (verslumo savybių rinkinys), pateikti 8 schemeje. Šie elementai padeda jaunimui ne tik kuriant verslą, bet ir integruojantis darbo rinkoje (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Šlekienė, 2008).

Kadangi verslumas yra labiau išugdomų savybių rinkinys, todėl galima išskirti tokius pagrindinius jaunimo verslumo plėtros elementus:

- dalykinis informavimas ir rinkos ekonomikos pagrindų mokymas;
- jaunimo verslo rėmimas ir atitinkamų tradicijų formavimas (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).



Šaltinis: sudaryta autorės pagal OKUNEVIČIŪTĖ – NEVERAUSKIENĖ, L.; ŠLEKIENĖ, K. Nevyriausybių organizacijų įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką, 2008, p. 12.

8 pav. Pagrindiniai verslumo elementai

Jaunimo verslumo rėmimas būtų efektyviausias, jeigu sudarytų nacionalinės smulkiojo ir vidutinio verslo (SVV) rėmimo programos dalį. Šiuo metų jaunimo verslo plėtros srityje susiduriama su tomis pačiomis problemomis, kaip ir viso SVV sektoriaus plėtros sferoje. Gyventojams trūksta informacijos apie rinkos poreikius ir įgyvendinamus projektus, trūksta žinių ir gebėjimų organizuoti verslą, SVV sektoriui plėtoti sunkiai pasiekiami bankų kreditai, dažnai susiduriama su produkcijos realizacijos problemomis. Nepalanki SVV plėtros aplinka daro neigiamą įtaką ir jaunimo verslumo plėtrai (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Skatinant jaunimo verslumą būtina plėsti jaunų bedarbių dalyvavimo verslo mokymo programose galimybes. Labai svarbu jaunimui įgyti ne tik teorinių, bet ir praktinių verslo organizavimo žinių. Todėl organizuojant tokio pobūdžio mokymus, reikėtų bendradarbiauti su vietos verslininkais, darbdavių organizacijomis ir vietos verslo plėtros agentūrų specialistais (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Tikslinga aktyviau remti jaunimo nevyriausybinės organizacijas (NVO), kurios sudaro sąlygas ne tik jaunimo pro-socialiai veiklai plėtoti, bet ir labai efektyviai padeda formuoti darbo metu reikalingas savybes (drausmė, kūrybingumas, mokėjimas dirbti grupėje ir pan.). Dalyvaudami NVO (priklausomai nuo jos pobūdžio, jauni žmonės mokosi organizuoti savo veiklą, rengia įvairius dalykinius projektus, bendradarbiauja su socialiniais partneriais, savo rėmėjais ir pan., susipažįsta su įstatymais, verslo aplinka, vietos darbo rinką, tobulina savo žinias ir gebėjimus. Taigi pagalbą

skirtą jaunimo verslui skatinti galima būtų sieti su jaunimo NVO veikla (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Šlekienė, 2008; Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

LR ūkio ministerija (2005) atliko atskirų tikslinių grupių (jaunimo) verslumo ugdymo būdų analizę. Pagal šią analizę, verslumas mokymo įstaigose gali būti ugdomas tokiose kategorijose:

✓ Nacionalinės politikos koordinavimo ir paramos priemonės: valdžios institucijų parama šiuo atveju gali būti įvairi, konkrečiai – fondų remiančių verslumo ugdymą steigimas, konsultacijos ir mokymai, tarpininkavimas tarp verslo sektoriaus ir mokslo institucijų ir kt. Pažymėtina, kad suinteresuotų veikėjų verslumo ugdymo veiksenos lauke gali būti ir dažniausiai yra ne vienas, todėl svarbus uždavinys koordinuoti jų veiklą, kad būtų pasiekti optimalūs rezultatai ugdyme. Didelį dėmesį valdžios institucijos turėtų skirti tam, kad į verslumo ugdymo procesą įsitrauktų skirtingos ministerijos (Finansų, Švietimo, Ūkio, Socialinės apsaugos ir kt.), nevyriausybinių organizacijų bei kitos suinteresuotos struktūros.

✓ Verslumo ugdymas pradinėse ir vidurinėse mokyklose: pradinėse mokyklose turėtų būti ugdomos tokios jaunų žmonių savybės kaip kūrybiškumas, lyderiavimas, savarankiškumas, nes jos bet kuriam asmeniui yra reikalingos siekiant gerų rezultatų bet kurioje srityje, o versle – juolab. Šioje mokymo pakopoje rekomenduojama supažindinti jaunimą su verslo praktika įtraukiant į šį procesą verslo įmones iš vietinių bendruomenių. Vidurinėse mokyklose turėtų būti ugdomas jaunimo verslumo sąmoningumas, nurodant privačias verslo iniciatyvas kaip alternatyvą būti samdomu darbuotoju; suteikiant pradinių žinių apie verslo kūrimą.

✓ Profesinis mokymas mokyklose: būtent profesinio mokymo įstaigose verslumo ugdymas įgyja didelę reikšmę, nes jų absolventai iškart patenka į darbo rinką, todėl privačių verslo iniciatyvų skatinimas itin svarbus šiose švietimo įstaigose. Šio tipo įstaigose besimokančio jaunimo sąmoningumas turėtų būti ugdomas tuo būdu, kad jie aiškiai suvoktų, jog yra ruošiami ne tik kvalifikuotais samdomais darbininkais, tačiau gali save realizuoti ir kaip verslininkai.

✓ Mokymasis dirbant bei mokinių įmonės: teorinės žinios turėtų būti įtvirtinamos praktikoje, t.y. realizuojant verslo įgūdžius. Todėl daugelyje šalių paplitusios mokinių įmonės, kuomet simuliuojama tikros įmonės veikla. Tokiu būdu mokiniai pritaiko savo gebėjimus virtualioje verslo aplinkoje, ugdomos jų asmeninės verslui reikalingos savybės, formuojamas palankus jaunimo požiūris į verslą, mokiniai įtvirtina savo žinias bei įgyja naujos patirties.

✓ Švietimo institucijų ir verslo įmonių bendradarbiavimas: dažnai verslumo ugdymo programos kuriamos vietiniu lygiu, į procesą įtraukiant ir vietines verslo įmones ar su verslu tiesiogiai susijusias įstaigas. Privataus ir viešojo sektoriaus bendradarbiavimas šiuo atveju tampa labai svarbiu faktoriumi.

✓ Mokytojų mokymas verslumo tema: šiuo atveju mokytojų ugdymas galimas kaip atskiras modulis būsimiems mokytojams arba kaip jų tolesnis profesinis mokymas. Bet kokiu atveju

mokytojų kvalifikuotas rengimas yra bene esminis momentas verslumo ugdymo procese, nes nuo jų labiausiai priklauso mokymo efektyvumas, vadinasi – mokinių verslumo žinių ir sąmoningumo lygis.

✓ Verslo iniciatyvų skatinimas universitetuose: aukštųjų mokyklų absolventai turi įgyti praktinių verslo įgūdžių, jie turėtų mokėti generuoti verslo idėjas bei mokėti jas įgyvendinti. Šiai jaunimo grupei turėtų būti sudaromos galimybės realizuoti geriausias verslo idėjas.

5. *Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas.* Galima išskirti tokias aktyvių darbo rinkos politikos priemonių, skirtų jaunimo integracijai į darbo rinką palengvinti, tobulinimo kryptis:

- darbo rinkos profesinio rengimo tobulinimas;
- jaunimo informavimo tobulinimas;
- socialiai naudingų (viešųjų) darbų įvairovės ir patrauklumo didinimas;
- užimtumo fondo remiamų darbų organizavimo lankstumo didinimas (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Tikslinga didinti siūlomų mokymo programų įvairovę ir labiau atsižvelgti į asmens interesus. Jaunas žmogus, įgijęs jo interesus atitinkančią profesiją, geriau gebės rasti ar susikurti darbo vietą. Taip pat tikslinga plėtoti jaunų bedarbių, turinčių profesiją, nukreipimo į kvalifikacijos tobulinimo pagal modulinį mokymą programas, didinti tokių programų įvairovę. Kvalifikacijos kėlimas yra mažiausiai paplitusi priemonė, numatyta teritorinių darbo biržų profesinio mokymo programose (R. Adamonienė, R. Čiutienė, 2010; Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Mažinant jaunimo nedarbą pagrindinį dėmesį reikia skirti jo profesiniam konsultavimui ir mokymui, bet esant nepakankamai darbo jėgos paklausai, išlieka ir laikinų užimtumo formų svarba. Todėl tobulinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones tikslinga didinti socialiai naudingų (viešųjų) darbų įvairovę ir jų patrauklumą jaunimui (pvz., bendraujant su nevyriausybinėmis organizacijomis, mokyklomis, Krašto apsaugos ministerijos institucijomis. Didesniuose miestuose ir rajonuose kuriuose jaunimo nedarbas viršija šalies vidurkį) tikslinga ieškoti galimybių organizuoti socialiai naudingus (viešuosius) darbus jaunimui, t. y. sudaryti jaunimo grupes (komandas), kuriose jaunimą keistų jaunimas. Tokio pobūdžio grupės galėtų būti steigiamos prie mokyklų, globos ir rūpybos įstaigų ir kt. (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

6. *Kompleksinis jaunimo įdarbinimo tobulinimas.* Pasak Gruževskio, Okunevičiūtė-Neveauskienės (2003) ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas darbo jėgos paklausos ir pasiūlos atitikimo didinimui, nuolat tirti profesijų ir kvalifikacijų poreikį darbo rinkoje. Svarbu sudaryti palankias ir patrauklias ekonomines sąlygas darbdaviams dalyvauti darbo jėgos formavimo ir jaunimo įdarbinimo didinimo programose. Reikėtų skirti ypatingą dėmesį jaunimo praktiniam pasirengimui ir pirmojo įdarbinimo rėmimui.

Apibendrinant galima teigti, jog vyraujantis jaunimo nedarbas – tai nepakankamai efektyvios švietimo, profesinio rengimo, socialinės apsaugos, darbo rinkos ir ekonominės politikos rezultatas. Todėl norint jį mažinti reikia formuoti lanksčią kompleksinę jaunimo nedarbo prevencijos sistemą, kuri apimtų visas darbo jėgos formavimo ir jos įtraukimo į darbinę veiklą grandis.

2. JAUNIMO SITUACIJA LIETUVOS DARBO RINKOJE

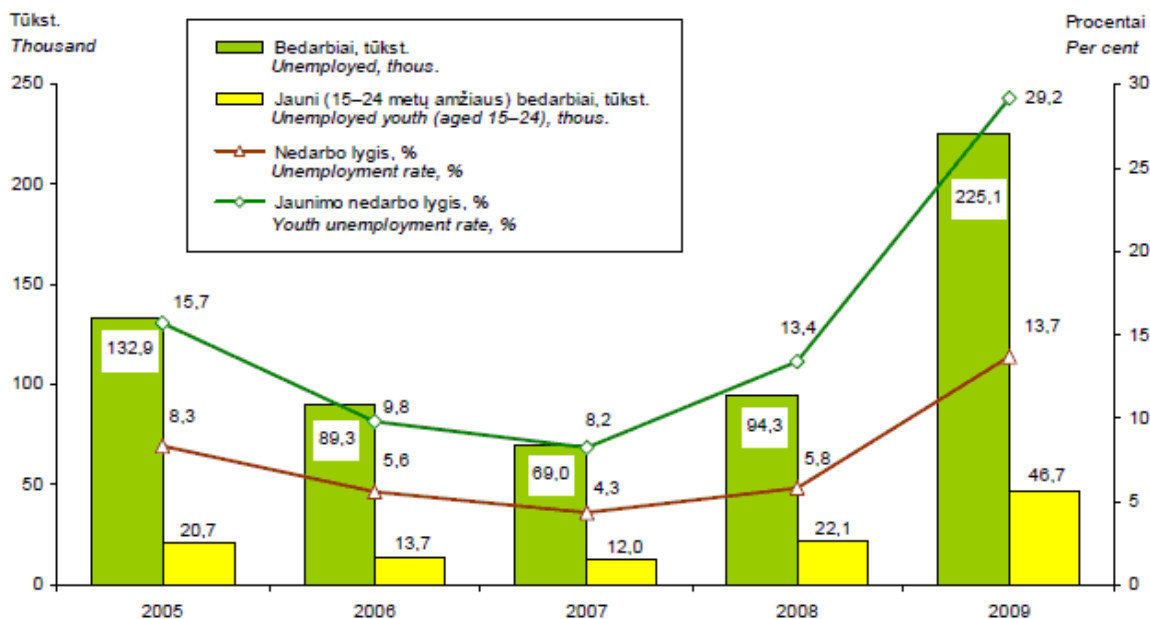
Atliekama nemažai jaunimo nedarbo problematiką bei integraciją į darbo rinką nagrinėjančių tyrimų tiek pasauliniu, tiek regioniniu lygmeniu. Šių tyrimų gausa rodo, kad jaunimo integracijos į darbo rinką problema yra aktuali. Tačiau norint žinoti, kokia yra jaunimo situacija darbo rinkoje, tikslinga analizuoti ir statistinius jaunimo situaciją darbo rinkoje reprezentuojančius duomenis, tokius kaip užimtumas, aktyvumas, nedarbas.

2.1. Lietuvos jaunimo darbo rinkos rodikliai

Analizuojant Lietuvos jaunimo nedarbo rodiklius, pirmiausia reikėtų apžvelgti bendrą situaciją darbo rinkoje. Taigi 2009 m. šalyje buvo 1415,9 tūkst. užimtų gyventojų, 225,1 tūkst. bedarbių ir 1204 tūkst. neaktyvių 15 metų ir vyresnių gyventojų. Darbo jėgai priskiriamų asmenų 2009 m. buvo 1640,9 tūkst., per metus tokių asmenų skaičius išaugo 26,6 tūkst. Vyrų darbo jėga per metus padidėjo 1,7 tūkst. (0,2%), moterų – 25 tūkst. (3,1%). 15–64 metų amžiaus gyventojų darbo jėgos aktyvumo lygis per metus padidėjo 1,4 procentinio punkto (nuo 68,4 iki 69,8%). Vyrų aktyvumo lygis minėtu laikotarpiu išaugo 0,6 procentinio punkto (nuo 71,4 iki 72%), moterų – 2,3 procentinio punkto (nuo 65,5 iki 67,8%) (Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2010).

2009 m. šalyje buvo 52,2 tūkst. ilgalaikių bedarbių, t. y. asmenų, ieškančių darbo ilgiau nei vienus metus. Jie sudarė 23,2 procento visų bedarbių. Ypač sunku susirasti darbą buvo vyresnio amžiaus gyventojams. 2009 m. 34 procentai 55–64 metų amžiaus bedarbių buvo ilgalaikiai. Jaunimas darbą suranda greičiau, todėl jie sudaro mažesnę ilgalaikių bedarbių dalį. Ilgalaikio nedarbo lygis 2009 m. siekė 3,2 procento (2008 m. – 1,2%) (Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2010).

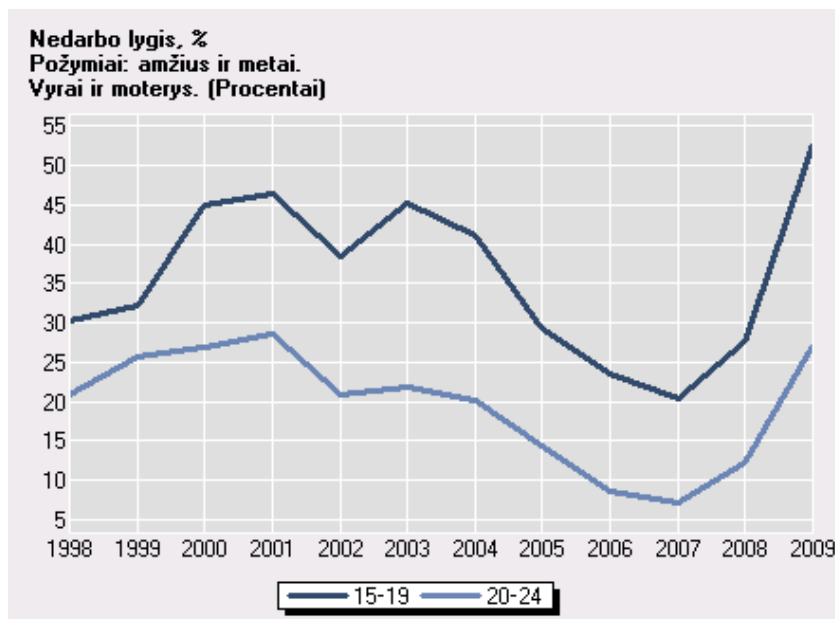
Kaip matyti iš 9 paveiksle pateiktų duomenų, Lietuvoje 2005 – 2009 metų laikotarpiu jaunimo nedarbo lygis visuomet buvo aukštesnis už bendrą nedarbo lygį. Nuo 2005 iki 2007 metų Lietuvos darbo rinkoje ženkliai sumažėjo bedarbių, jaunimo nedarbas sumažėjo 7,5 procentinio punkto ir 2007 m. siekė 8,2 %. Tačiau prasidėjusi ekonominė krizė greitai pakoregavo darbo rinkos rodiklius ir per 2007 – 2009 metų laikotarpį bendras nedarbo (kartu ir jaunimo) lygis išaugo beveik dvigubai. Lyginant jaunimo ir šalies nedarbo lygio pokyčius, jaunimo nedarbas 2007 – 2009 m. laikotarpiu išaugo 21 procentiniu punktu, o šalies – 9,4 punkto. Taigi galima sakyti, kad ekonominė krizė skaudžiai paveikė jaunimo darbo rinką.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2009, 2010, p. 28.

9 pav. Nedarbo rodikliai Lietuvoje 2005 – 2009 m.

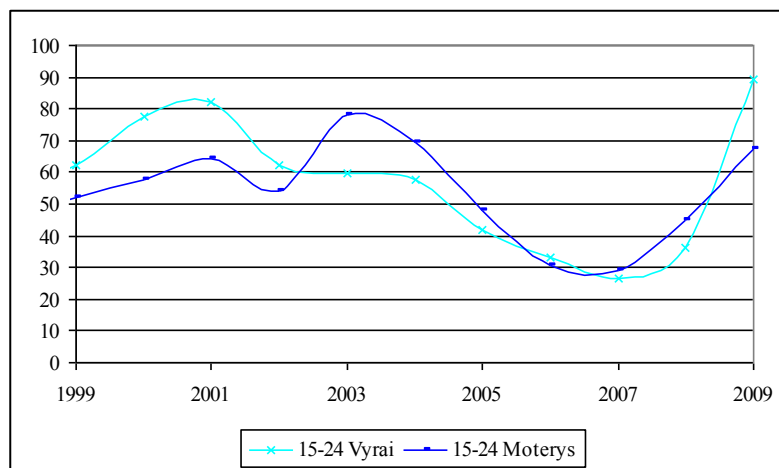
Lietuvos statistikos departamente pateikiamas skirtingų amžiaus grupių jaunimo nedarbas (10 paveikslas). Kaip matyti, 20 – 24 metų amžiaus jaunimo nedarbo lygis yra žymiai žemesnis nei 15 – 19 metų amžiaus jaunimo. Tam įtakos turi aukštesnė 20 – 24 metų amžiaus jaunimo kvalifikacija (daugelis tokių metų jaunimo yra baigę studijas), kuri padeda jiems greičiau integruotis darbo rinkoje.



Šaltinis: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės
http://db1.stat.gov.lt/statbank/Graphics/MakeGraph.asp?menu=y&pxfile=20111202333526488111M3030905.px&gr_type=0&PLanguage=0.

10 pav. Jaunimo nedarbo lygis pagal amžiaus grupes, %

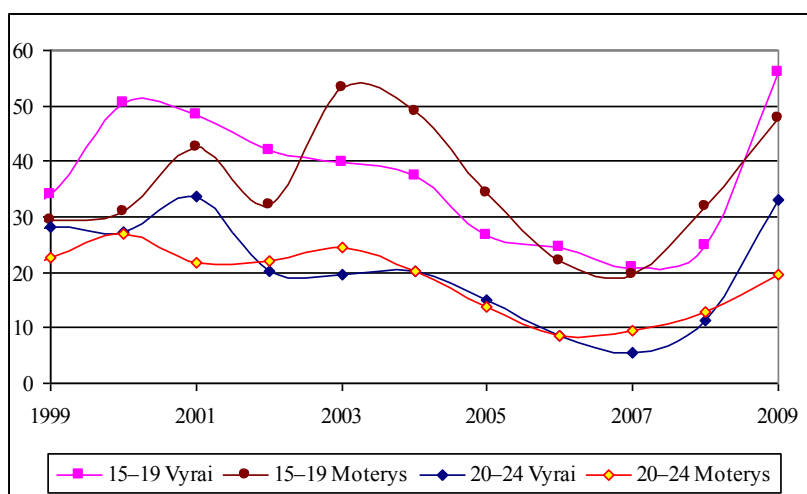
Lyginant 15 – 24 metų amžiaus jaunimo nedarbo lygį pagal lytį, matyti, kad 1999 – 2009 m. laikotarpiu vyrų ir moterų nedarbo lygis varijavo skirtingai: vienu laikotarpiu vyrų nedarbo lygis buvo aukštesnis nei moterų (1999 – 2002 m., 2006 m., 2009 m.), o kitu – moterų nedarbo lygis lenkė vyrų (2003 – 2005, 2007 – 2008 m.). Galima pastebėti, kad nuo 2003 m. mažėjantis 15 – 24 metų amžiaus jaunų moterų nedarbo lygis, po ekonominės krizės neišaugo tokiu mastu kaip to paties amžiaus jaunų vyrų nedarbo lygis.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2009, 2010.

11 pav. Jaunimo nedarbo lygis pagal lytį

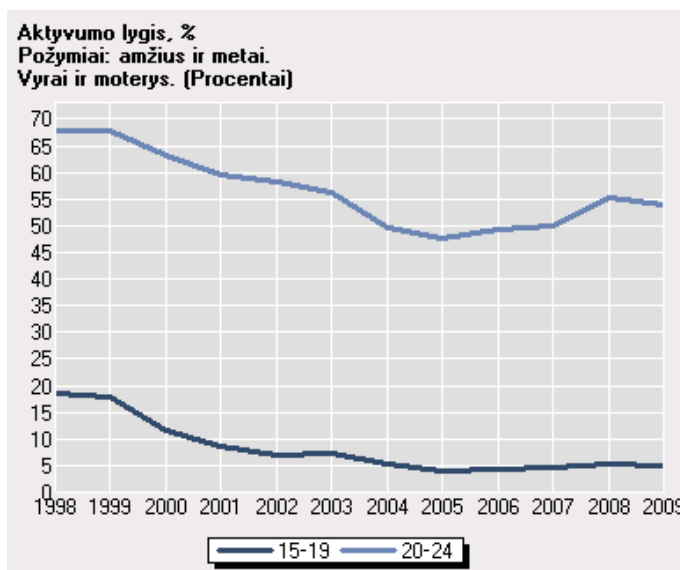
Analizuojant jaunimo nedarbo lygį pagal skirtingas amžiaus grupes ir lytį (12 pav.), matyti, kad 15 – 19 metų tiek vyrų, tiek moterų nedarbo lygis yra aukštesnis nei 20 – 24 metų amžiaus vyrų ir moterų. Analizuojamu 1999 – 2009 m. laikotarpiu labiausiai išaugęs buvo 15 – 19 metų amžiaus moterų nedarbo lygis, o ekonominė krizė mažiausiai paveikė 20 – 24 metų jaunas moteris.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2009, 2010.

12 pav. Jaunimo nedarbo lygis pagal skirtingas amžiaus grupes ir lytį

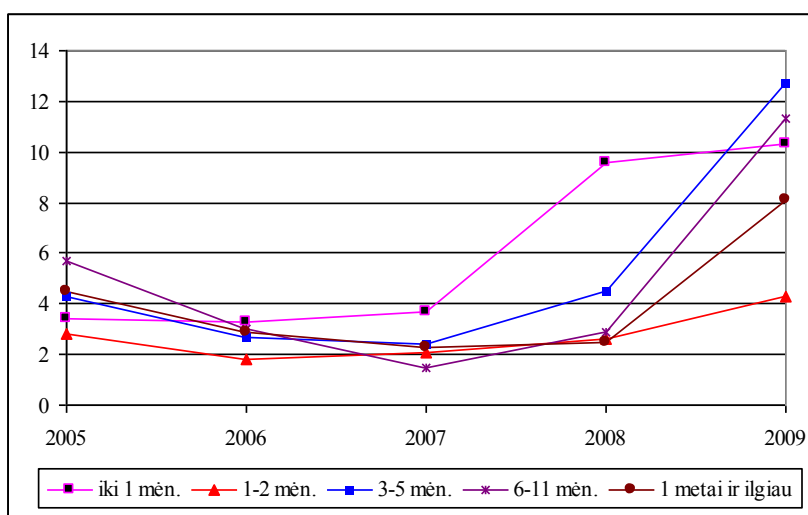
Didėjant jaunimo nedarbo lygiui šalyje, didėjo ir jaunimo aktyvumo lygis¹ (13 paveikslas). Skirtingų jaunimo amžiaus grupių aktyvumo lygis taip pat skirtingas: 20 – 24 metų amžiaus jaunimas yra gerokai aktyvesnis nei 15 – 19 metų jaunimas.



Šaltinis: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės
http://db1.stat.gov.lt/statbank/Graphics/MakeGraph.asp?gr_type=0&gr_width=400&gr_height=350&gr_fontsize=10&menu=y&PLanguage=0&pxfile=201112023469648811M3030905.px&wonload=600&honload=400&rotate=>.

13 pav. Jaunimo aktyvumo lygis pagal skirtingas amžiaus kategorijas, %

Analizuojant 15 – 24 metų amžiaus jaunimą pagal skirtingą nedarbo trukmę (14 pav.), matyti, kad po 2007 metų ženkliai išaugo bedarbių skaičius, kurie nedirbo trumpiau nei mėnesį. Nuo 2007 m. mažiausiai augo tų bedarbių kiekis, kurių nedarbo trukmė 1- 2 mėn.



Šaltinis: sudaryta autorės pagal STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2009, 2010, p. 31.

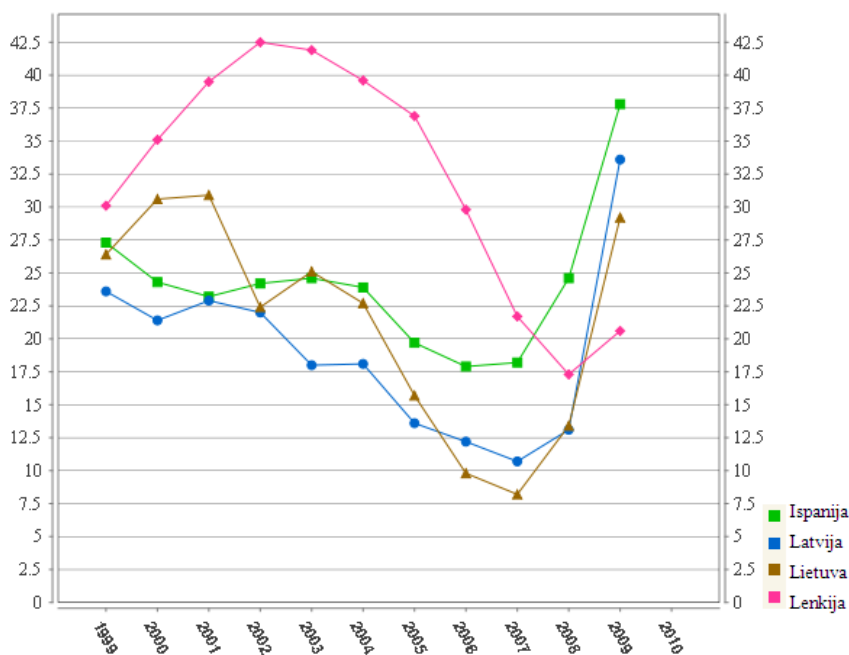
14 pav. 15 – 24 metų bedarbiai pagal nedarbo trukmę

¹ Jaunimo aktyvumo lygis – tai 15–24 metų amžiaus darbo jėgos ir to paties amžiaus gyventojų skaičiaus santykis.

Taigi pastaraisiais metais jaunimo nedarbas Lietuvoje – viena iš opiausių problemų. Tą įrodo pakankamai aukštas jaunimo nedarbo lygis, lyginant jį su bendru šalies nedarbo lygiu. Iki ekonominės krizės (maždaug iki 2008 m.) vyravęs jaunimo nedarbo lygis ženkliai pakilo po šios krizės.

2.2. Jaunimo situacija kitose Europos Sąjungos šalių darbo rinkose

Jauni žmonės buvo neproporcingai paveikti pasaulinės krizės, kuri kilo 2008 m. rudenį. Pagal 1 priede pateiktus duomenis matyti, kad didžiausias jaunimo nedarbas pasiektas Ispanijoje (42,8%), antrąją vietą užėmė Lietuva (35,2%). Nuo jos ne ką daugiau atsiliko Latvija (33,3%). Estija pasižymėjo mažiausiu (28%) jaunimo nedarbo lygiu tarp Pabaltijo šalių. Mažiausias jaunimo nedarbas vyravo Vokietijoje (8,4%) bei Norvegijoje (8,6%).

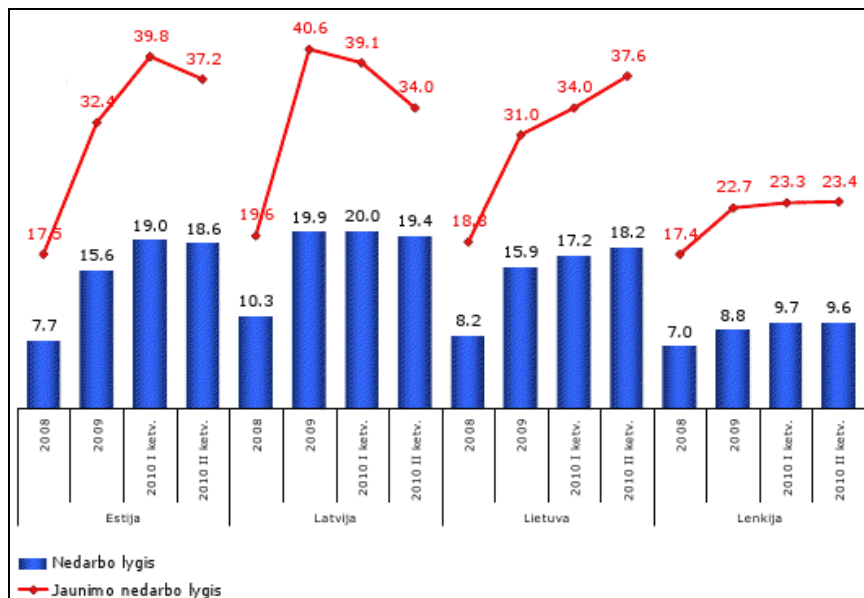


Šaltinis:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdec460&language=en&toolbox=data>>.

15 pav. Jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje, Latvijoje, Lenkijoje bei Ispanijoje, %

Analizuojant jaunimo nedarbo lygio pokyčius 1999 – 2009 metais (15 paveikslas) matyti, jog šiuo laikotarpiu vieną didžiausių nedarbo rodiklių buvo pasiekusi Lenkija (2002 metais jaunimo nedarbas siekė 42,5%). Vėliau šios šalies jaunimo nedarbo rodikliai sparčiai mažėjo iki 2008 metų (17,3%), o ekonominė krizė Lenkijos jaunimo darbo rinką paveikė nežymiai – jaunimo nedarbas išaugo tik 3,3 procentinių punktų. Lietuva Ispanijos, Latvijos ir Lenkijos šalių kontekste, 2007 metais buvo pasiekusi žemiausią jaunimo nedarbo lygį (8,2%).



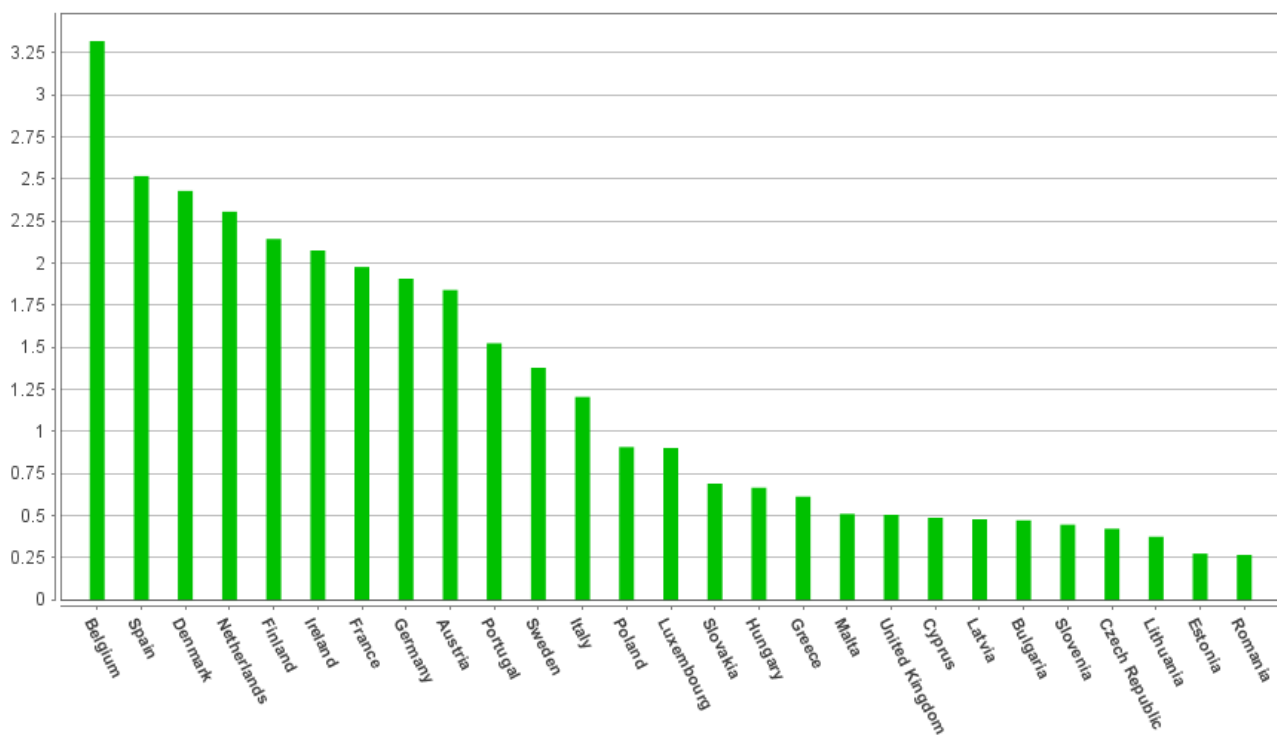
Šaltinis: <www.dnb nord.lt/files/ Apzvalgos/bre.../bre_2011_I_t_pranesimas_.pdf>.

16 pav. Bendrojo ir jaunimo nedarbo palyginimas

Kaimyninių Lietuvos valstybių (Estijos bei Latvijos) padėtis darbo rinkoje yra panaši (16 paveikslas). Tačiau Lietuvos bendrasis bei jaunimo nedarbas vis dar didėja, kai tuo tarpu Estijoje ir Latvijoje pastebimas šių rodiklių mažėjimas 2010 m. pirmuosius du ketvirčius.

Taigi didžiausias jaunimo nedarbo problemos sprendimo iššūkis tenka Ispanijai. Pabaltijo valstybės, išskyrus Lenkiją, taip pat nedaug atsilieka nuo jaunimo nedarbo lygio „rekordų“. Jaunimo nedarbo problema egzistavo prieš krizę, o po jos ji tik stiprėjo. Taigi, krizė turėtų būti vertinama kaip galimybė išspręsti ilgalaikes jaunimo užimtumo problemas ir vystyti jaunimo užimtumo strategijas. Jaunimo nedarbo mažinimas turėtų poveikį biudžetui trumpuoju laikotarpiu, tačiau užimtumo rėmimas duotų rezultatų ilgalaikėje perspektyvoje (International Labour Organization, 2010).

17 paveiksle pateiktos Europos Sąjungos valstybių išlaidos darbo rinkos programoms remti procentais nuo BVP. Lietuva, Latvija bei Estija 2008 metais skyrė gana nedidelę dalį savo BVP darbo rinkos programų rėmimui.



Šaltinis:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tps00076&language=en&toolbox=type>.

17 pav. 2008 m. ES valstybių išlaidos darbo rinkos politikoms remti,% nuo BVP

Baltijos šalyse padėtį apsunkina itin sudėtinga valdžios finansų situacija, todėl socialinės problemos būtų išspręstos papildomomis išmokomis. Ne itin turtingoms šalims vienintelė išeitis - skatinti darbo rinkos lankstumą, bent laikinai įvesti lengvatinį verslo apmokestinimą ir išvaduoti naujus verslininkus nuo griežtų reikalavimų ir biurokratinių gniaužtų. Tai padėtų išlaikyti užimtumą, užtikrinti bent minimalų pajamų lygį ir sumažintų spaudimą socialinei paramai ir biudžetui (Rojaka, 2010).

Užsitęsęs pasaulio ekonomikos nuosmukis sukūrė beveik visų šalių darbo rinkas: tai sąlygojo ženkliai sumažėjusi darbo paklausa, daug gyventojų prarado turimas darbo vietas, lėtėjo bendras pajamų augimas. Po beveik ketverius metus trukusio atsigavimo darbo rinkoje, 2008 metų pabaigoje įvyko staigus tendencijų lūžis, kuris dar labiau sustiprėjo 2009 metais. Kai kuriose Europos Sąjungos šalyse per pastaruosius metus užfiksuoti nedarbo rodikliai buvo didžiausi per visą jų istoriją (Rojaka, 2010).

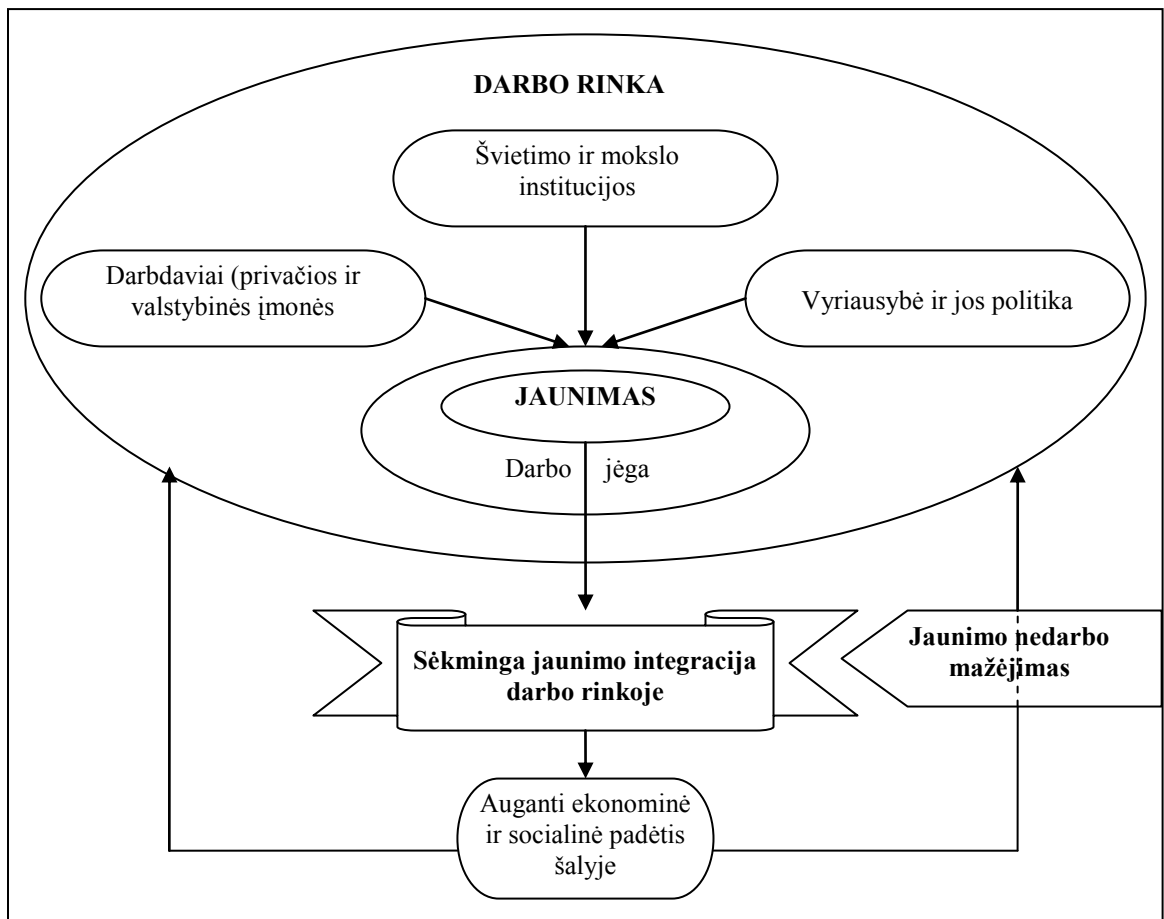
Nepaprastai spartus bedarbių gausėjimas gali kilstelėti nedarbo lygį iki dar nematytų aukštumų ir Lietuvoje. Lietuvos vyriausybė 2010 metais kaip vieną iš prioritetinių sričių paskelbė kovą su augančiu nedarbu. Nors augantis nedarbas buvo akivaizdus 2008 metų pabaigoje, tačiau dėl pasyvios valdžios reakcijos į neigiamus ekonomikos pokyčius, specialaus dėmesio ši problema sulaukė tik 2010 metais (Rojaka, 2010).

Dauguma ES šalių spėjo užbėgti už akių nepalankiems pokyčiams gerokai išplėsdamos socialines paslaugas ir vykdydamos specialias į darbo vietų kūrimą orientuotas programas, kurios kiek sušvelnino socialinę gerovę griaunantį šoktelėjusio nedarbo poveikį. Pastatų renovavimo programos, palaikančios statybos sektoriaus egzistenciją, darbo vietų dalijimosi sistemos, papildomos kompensacijos darbdaviams, suteikiantiems darbuotojams galimybę pereiti prie sutrumpintos darbo savaitės, papildomos bedarbių apmokymo programos, mokesčių „atostogos“ naujai įkurtoms arba papildomas darbo vietas kuriančioms įmonėms - tai tik keli pavyzdžiai veiksmingų iniciatyvų, orientuotų į darbo rinkos stabilizavimą (Rojaka, 2010).

2.3. Jaunimo integracijos į darbo rinką modelis

Tyrimai, nagrinėjantys Lietuvos jaunimo nedarbo problemą, parodė, kad dalis jaunų žmonių nesugeba įsitvirtinti darbo rinkoje dėl žemos kvalifikacijos ir nedidelės darbo patirties. Įvairių mokslo institucijų rengiami specialistai turi teorinių žinių bagažą, bet nėra parengiami praktinei veiklai, jiems stinga profesinio pasirengimo. Tačiau išryškėjęs kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas atsiskleidžia ir kitas jaunimo nedarbo priežastis, susijusias su siūlomo darbo patrauklumu – mažas darbo užmokestis, prastos darbo sąlygos. Todėl daug jaunų žmonių išvažiuoja į Vakarų šalis, tikėdamiesi legaliai arba nelegaliai įsidarbinti (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2005)

Lietuvos ekonomikos raidos požiūriu ypač svarbu, kad jaunimas sėkmingai dalyvautų darbo rinkoje, kadangi didesnis jaunimo užimtumas ir mažesnis nedarbas reiškia ilgesnį atskiros gyventojų kartos ekonominio aktyvumo laikotarpį ir spartesnę šalies ūkio plėtrą. Darbdaviai dažniausiai nėra suinteresuoti įdarbinti jaunos, nedidelę darbo patirtį turinčius asmenis, kadangi tai reikalauja papildomų išlaidų apmokymams. Dažniausiai darbdavių siūlomos darbo vietos jaunimui yra nepatrauklios dėl mažo darbo užmokesčio. Tinkamai apmokamų darbo vietų stoka ir padidėję jaunimo poreikiai verčia jaunos darbingus Lietuvos gyventojus ieškoti darbo Europos Sąjungos ir kitose šalyse, todėl nesukuriamas BVP ir patiriamas ekonominis bei socialinis nuostolis (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2005).



Šaltinis: sudaryta autorės.

18 pav. Jaunimo integracijos į darbo rinką modelis

18 paveiksle pateiktas apibendrintas jaunimo integracijos į darbo rinką modelis, kuris turėtų padėti jaunimui sėkmingai integruotis darbo rinkoje ir mažinti jaunimo nedarbą. Prie jaunimo integracijos į darbo rinką skatinimo turėtų prisidėti švietimo įstaigos, darbdaviai bei vyriausybė ir jos vykdoma politika. Skatinant jaunimo integraciją į darbo rinką būtų mažinamas nedarbas, o sėkmingai įsidarbinęs jaunimas prisidėtų prie augančios ekonominės ir socialinės padėties šalyje, kuri kartu gerintų darbo rinkos dalyvių situaciją.

3. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMAS

Dėl įvairių ekonominių bei socialinių veiksnių situacija darbo rinkoje keičiasi kasmet, todėl keičiasi ir jaunimo padėtis darbo rinkoje. Siekiant išsiaiškinti jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes, buvo atliktas empirinis jaunimo integracijos į darbo rinką tyrimas. Šioje dalyje bus pateikiama tyrimo metodika, tyrimo rezultatų analizė ir vertinimas.

3.1. Tyrimo metodika

Siekiant išsiaiškinti 18 – 25 metų amžiaus jaunimo padėtį darbo rinkoje ir pagal tai nustatyti, ką reikėtų keisti, tobulinti integruojant jaunimą į darbo rinką, buvo atliktas tyrimas. Šio tyrimo tikslas – išsiaiškinti jaunimo integracijos į darbo rinką gerinimo galimybes.

Tyrimo uždaviniai:

- Nustatyti jaunimo neįsidarbinimo priežastis.
- Išsiaiškinti, kokius neigiamus jauno darbuotojo bruožus išskiria darbdaviai.
- Išsiaiškinti, kas turėtų dėti didesnes pastangas integruojant jaunimą į darbo rinką.
- Nustatyti, kokios priemonės padėtų jaunimui geriau integruotis į darbo rinką.
- Remiantis atliktu tyrimu, nustatyti, ar sukurtas jaunimo integracijos į darbo rinką modelis, yra tinkamas.

Tyrimo metodai.

Siekiant patvirtinti arba paneigti darbo pradžioje iškeltas hipotezes buvo pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas – apklausa. Apklausos metodas lengvai formalizuojamas – tai palengvina surinktų duomenų analizę. Šio metodo privalumas tas, kad galima greitai apklausti daug respondentų, o surinktus duomenis paprasta analizuoti.

Apklausiai atlikti buvo pasirinkta anketinė forma. Buvo sudarytos dvi anketos: viena 18 – 25 amžiaus jaunimui, kita – darbdaviams ar jų atstovams (2 ir 3 priedai). Anketose buvo panaudoti kelių tipų klausimai: atviri, uždari, kombinuoti (apimantys uždaro ir atviro tipo klausimus) bei klausimai su atsakymų skale (Likert'o skalė). Darbdavių anketoje buvo pateiktas vienas atviras klausimas, kuriame respondentai galėjo išreikšti savo nuomonę. Kai kuriuose klausimuose yra paliekama galimybė atsakyti kaip į atvirą klausimą, nes tarp atsakymų variantų galimas toks variantas kaip „Kita (įrašykite)“. Uždaruose klausimuose yra pateikiama daug atsakymo variantų, o respondento prašoma pasirinkti vieną arba keletą atsakymų. 18 – 25 amžiaus jaunimo tyrimo anketą sudarė 23 uždari bei kombinuoti klausimai (neskaitant bendrosios informacijos klausimų apie respondentų lytį, amžių, gyvenamąją vietą, išsilavinimą), o darbdavių ar jų atstovų tyrimo anketą sudarė 11 atvirų, uždarų ir pusiau atvirų klausimų (neskaitant bendrosios informacijos klausimų apie įmonės veiklos sritį bei darbuotojų skaičių).

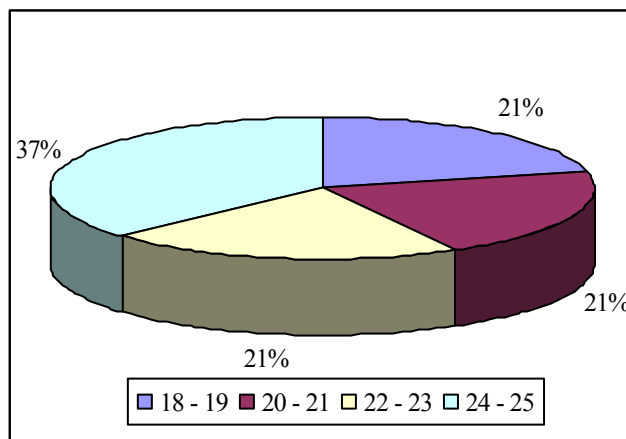
Taigi atliekant jaunimo integracijos į darbo rinką tyrimą naudojami šie mokslinio tyrimo metodai:

- Empiriniai duomenys renkami anketavimo metodu.
- Gauti tyrimo duomenys sugrupuoti, susisteminti, apdoroti ir grafiškai pateikti naudojant Microsoft Excel programa.
- Sisteminimo metodas – anketinės apklausos duomenys sisteminami pagal tam tikrus bendrus požymius.

Tyrimo imtis. Atliekant tyrimą buvo apklausta 100 18 – 25 metų amžiaus Kauno apskrities jaunimo ir 20 darbdavių ar jų atstovų Kauno apskrityje.

Tyrimo organizavimas. Tyrimas buvo atliekamas 2011 m. kovo – balandžio mėnesiais. Apklausiant jaunimą buvo naudojami kelios anketinės apklausos rūšys: anketinė apklausa ir internetinė (on – line) apklausa tinklapyje <http://www.manoapklausa.lt/>. Nors LR Jaunimo politikos pagrindų įstatyme jaunas žmogus laikomas asmuo nuo 14 iki 29 metų amžiaus, o Lietuvos darbo rinkos politikos požiūriu jaunimui priskiriami 16 – 24 metų amžiaus asmenys, atliekant tyrimą buvo pasirinkta 18 – 25 metų amžiaus jaunimo grupė. Šio amžiaus grupė pasirinkta remiantis jaunimo aktyvumo lygio vertinimu. Atsirenkant darbdavius buvo naudojamosi „Kauno dienos“ internetiniame tinklapyje pateiktu Kauno ir Kauno apskrities įmonių pateiktu sąrašu (<http://kauno.diena.lt/katalogas/reitingai>). Iš pradžių buvo bandoma susitikti asmeniškai su darbdaviais ar jų atstovais, tačiau dauguma jų nepanoro to padaryti, todėl buvo pasirinktas anketinės apklausos elektroniniu paštu būdas. Buvo išsiųsta 100 anketų įvairioms Kauno ir Kauno apskrities įmonėms, o atsakymai gauti tik iš 20 įmonių. Tokį menką atsakomumą lemia tai, jog darbdaviai nėra linkę apsiimti ne su įmonės veikla susijusiais reikalais.

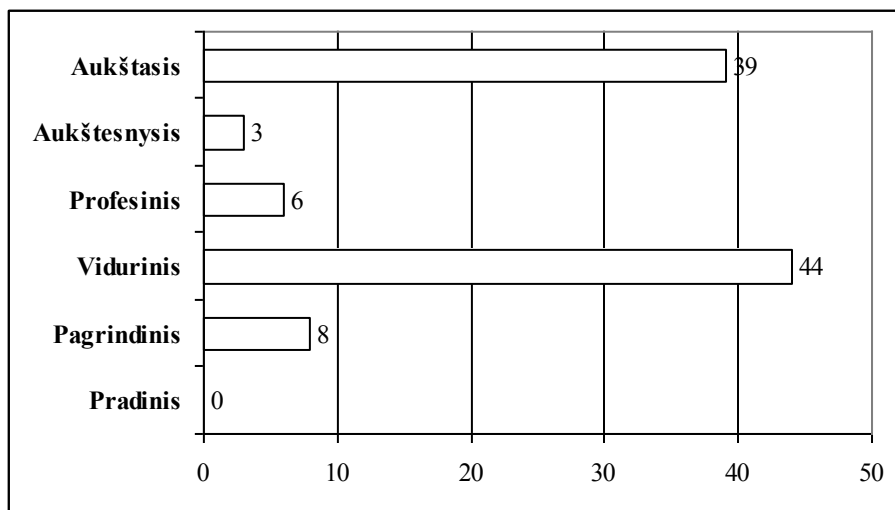
Atliekant jaunimo tyrimą buvo stengiamasi išlaikyti vienodą vyrų ir moterų santykį, todėl buvo apklausta 50 vyrų ir 50 moterų. Jaunimo pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 19 paveiksle.



Šaltinis: sudaryta autorės.

19 pav. Jaunimo pasiskirstymas pagal amžių

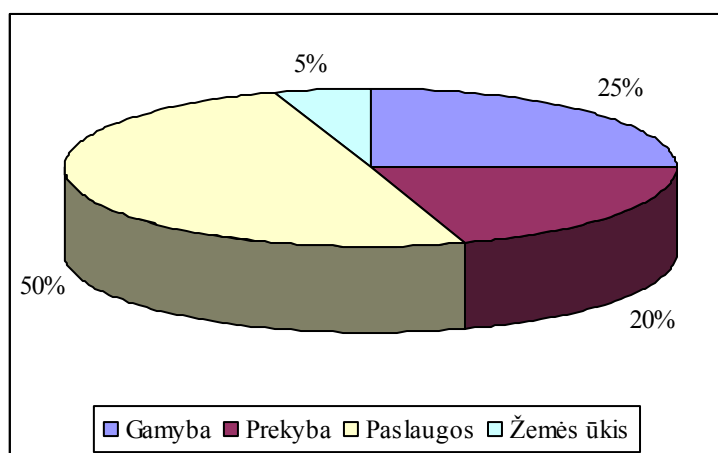
Kaip matyti, pagal amžių respondentai pasiskirstė taip: 18 – 19, 20 – 21, 22 – 23 metų grupėms priklauso po 21% apklaustųjų, t. y. po 21 asmenį, o 24 – 25 metų grupė sudaro 37% visų apklaustųjų. Taigi didžiąją dalį apklaustųjų sudaro o 24 – 25 metų jaunimas. Pagal gyvenamąją vietą respondentai pasiskirstė taip: 79% apklaustųjų gyvena mieste, o 21% – kaimo tipo vietovėje.



Šaltinis: sudaryta autorės.

20 pav. Jaunimo pasiskirstymas pagal išsilavinimą

20 paveiksle pateiktas 18 – 25 metų amžiaus jaunimo pasiskirstymas pagal išsilavinimą. Didžiąją dalį apklaustųjų sudarė asmenys, turintys vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą: atitinkamai 44% ir 39%. 8% respondentų nurodė turintys pagrindinį išsilavinimą, 6% – profesinį, 3% – aukštesnįjį. Tarp respondentų nebuvo nė vieno asmens, turinčio tik pradinį išsilavinimą.



Šaltinis: sudaryta autorės.

21 pav. Įmonių pasiskirstymas pagal veiklos sritis

Antroje apklausoje (darbdavių ar jų atstovų) įmonės pagal veiklos sritį pasiskirstė taip: didžiąją dalį sudarė paslaugas teikiančios įmonės – pusė visų respondentų, ketvirtadalį – gamybine veikla užsiimančios įmonės, penktadalį – prekybą vystančios įmonės ir tik nedidelė dalis – žemės

ūkiu besiverčiančios įmonės (21 pav.). Vertinant darbuotojų skaičių įmonėje, didžiąją dalį respondentų, t. y. 40%, sudarė vidutinės įmonės, kurios turi nuo 50 iki 250 darbuotojų. 30% respondentų sudarė labai mažos įmonės, turinčios mažiau kaip 10 darbuotojų, 25% – mažos įmonės (turinčios mažiau kaip 50 darbuotojų). Tarp respondentų buvo ir viena didelė įmonė, kuri turi daugiau kaip 250 darbuotojų.

Išanalizavus bendruosius duomenis apie respondentus, toliau pateikiama jaunimo integracijos į darbo rinką tyrimo duomenų analizė.

3.2. Tyrimo rezultatų aptarimas ir analizė

Šioje dalyje detaliam aptariami jaunimo integracijos į darbo rinką tyrimo metu gauti rezultatai, kurie padės įvertinti 18 – 25 metų amžiaus jaunimo padėtį darbo rinkoje ir pagal tai nustatyti, ką reikėtų keisti, tobulinti integruojant jaunimą į darbo rinką. Taip pat bus siekiama patvirtinti arba paneigti iškeltas hipotezes:

H1 – jaunimo integraciją į darbo rinką ribojantis veiksnys – neefektyvios mokymo programos, neužtikrinančios teorinių žinių praktinio pritaikymo.

H2 – švietimo įstaigų bei verslo atstovų glaudesnis bendradarbiavimas padėtų jaunimui geriau integruotis darbo rinkoje.

Didžioji dalis jaunimo apklausoje dalyvavusių asmenų nurodė, jog šiuo metu jie tik mokosi (47%), 27% respondentų derina mokslą ir darbą, 20% – dirba, o 6% nei mokosi, nei dirba. Dauguma dirbančiųjų (80%) priklausė 22 – 25 amžiaus kategorijai. Tarp 27 besimokančiųjų ir derinančių studijas asmenų buvo tik vienas jaunuolis, kuris priklausė 18 – 19 metų amžiaus jaunimo kategorijai, penki iš jų buvo 20 – 21 amžiaus, šeši – 22 – 23 amžiaus, o visi likę, t. y. 15 asmenų, priklausė 24 – 25 amžiaus kategorijai. Tuo tarpu tarp besimokančiųjų didžiąją dalį (34%) sudarė jauniausioji 18 – 19 metų amžiaus grupė, 20 – 21 amžiaus grupė – apie 26%, 22 – 23 amžiaus grupė – apie 21%, o vyriausioji grupė 19%. Tarp samdomų darbuotojų, verslininkų bei dirbančių pagal patentą taip pat dauguma vyresnio amžiaus jaunimo. Taigi galima teigti, kad vyresnio amžiaus jaunimas lengviau randa darbą. Tam įtakos turi tai, jog dauguma 22 – 25 amžiaus kategorijai priklausančio jaunimo jau yra baigę ar bebaigiantys studijas, ar įgiję profesiją.

57,5% besimokančiųjų yra bakalauro studijas pasirinkę studentai, 27,5% studijuoja magistrantūroje, apie 9% – yra vidurinių mokyklų ar gimnazijų moksleiviai ir tik 6% mokosi profesinėje mokykloje. Tai rodo, kad didžioji dalis jaunimo siekia įgyti aukštąjį išsilavinimą. Deja, bet didelė dalis (61,7%) 18 – 25 metų amžiaus dirbančio jaunimo dirba ne pagal specialybę. Tokią situaciją galima vertinti dvejopai. Viena vertus jaunimas renkasi darbą ne pagal specialybę dėl to, jog nori užsidirbti pinigų, kita vertus galima manyti, jog jaunimas atsainiai renkasi specialybę.

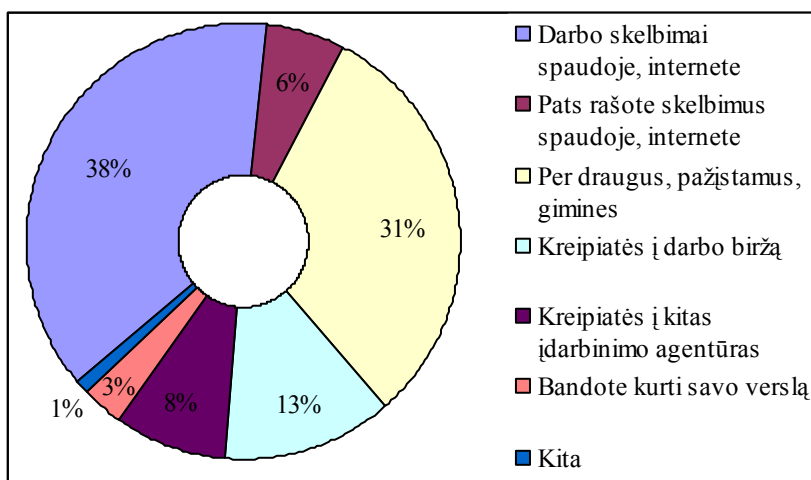
Pagal specialybę dirba tik 25,5% dirbančio jaunimo. Visi pagal specialybę dirbantys asmenys šiuo metu studijuoja bakalauro, magistro studijose arba yra baigę šias studijas. Apie 13% dirbančio jaunimo net ir neįgiję jokios specialybės sugebėjo rasti darbą.

Vertinant darbo dienos trukmę, jaunimas dažniausiai nurodė, jog dirba pilną darbo dieną (75%), pagal sutrumpintą darbo laiką dirba 25% jaunimo. Besimokantys asmenys sudarė 92% dirbančiųjų sutrumpintą darbo laiką ir 47% dirbančių pilną darbo dieną. Vadinasi besimokantis jaunimas geba derinti darbą ir mokslą.

18 – 25 metų amžiaus jaunimo buvo paprašyta nurodyti, kiek laiko jie dirba dabartiniame darbe. Dauguma dirbančio jaunimo (40,5%) nurodė, jog dabartiniame darbe dirba mažiau nei metus, nuo 1 iki 3 metų tame pačiame darbe dirbo 34% jaunimo, nuo 3 iki 5 metų – 19,1%, ir tik 6,4% dirbančio jaunimo tame pačiame darbe dirba daugiau kaip 5 metus. Kaip ir buvo galima tikėtis, vyresnio amžiaus jaunimo darbo, kuriame šiuo metu dirba, stažas yra didesnis. Paaikškėjo, jog tarp nedirbančiųjų, 47% asmenų anksčiau buvo dirbę, tačiau tiriamuoju laiku nedirbo.

Apklausiant apie jaunimo darbinės veiklos pradžią, 60% jaunuolių savo darbinę veiklą pradėjo dar besimokydami, 29% – baigę mokyklą, 10% – baigę studijas. 1% jaunimo nurodė, jog dirba jau nuo mažens. Palyginti didelė dalis jaunimo (39%) yra nė karto nedirbė. Galima sakyti, jog šiai jaunimo kategorijai bus gana sunku įsilieti į darbo rinką.

Kalbant apie dirbančio jaunimo darbo paieškos trukmę, dauguma jų darbą susirado greičiau nei per vienerius metus (68%), o net trečdalis jaunimo darbą gavo jo net neieškodami – jiems jį pasiūlė. 2% jaunimo darbo paieška užtruko ilgiau nei vienerius metus. Tai rodo, jog 18 – 25 metų amžiaus jaunimas sąlyginai gana sėkmingai konkuruoja darbo rinkoje.



Šaltinis: sudaryta autorės.

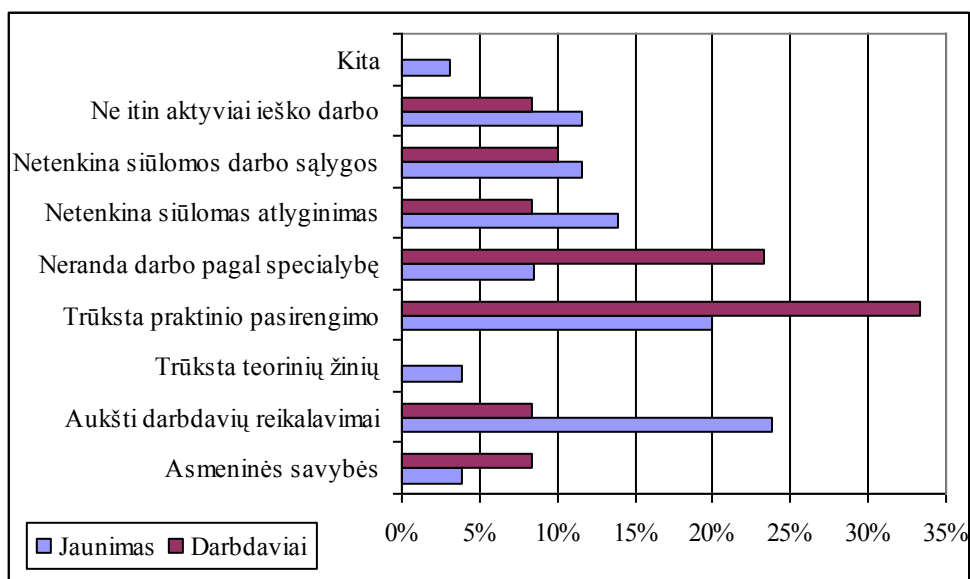
22 pav. Jaunimo darbo paieškos būdai

18 – 25 metų amžiaus jaunimo buvo klausama, kokiais būdais jie ieško ar ieškojo darbo. Kaip matyti 22 paveiksle, populiariausia darbo ieškoti per darbo skelbimus internete ar spaudoje bei

per draugus, pažįstamus, gimines. Nemažai jaunimo kreipiasi ir į įdarbinimo agentūras (21%). Kai kurie asmenys netgi bandė kurti savo verslą. Toks pasiskirstymas tarp darbo paieškos būdų leidžia manyti, jog jaunimas pats savarankiškai bando susirasti darbą užuot laukęs kol jam jį suras, pasiūlys.

Apklausos metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar jaunimui pakanka mokymosi/studijų metu įgytų žinių pradedant profesinę veiklą. Rezultatai parodė, jog tik mažuma (13%) į šį klausimą atsakė teigiamai. Teigiamą atsakymo variantą nurodė 92% vyrų. Galima sakyti, jog vyrai labiau užtikrinti savo turimomis žiniomis pradedant profesinę veiklą. Net 18% jaunimo nepakanka mokymosi/studijų metu įgytų žinių profesinei veiklai pradėti, o dauguma respondentų (38%) nurodė, jog atsakymą „iš dalies“. Trečdalis jaunimo yra dar nepradėję profesinės veiklos. Apie 94% tokių asmenų dar tik mokosi ir nedirba, todėl tik vėliau pradės savo profesinę veiklą. Kalbant apie mokslo kokybę, jaunimas nėra patenkintas mokymosi įstaigoje įgytomis žiniomis. Mokslo kokybę bei įgytas žinias, respondentai įvertino 3,52 balais iš 5 galimų.

Analizuojant, kokios yra pagrindinės jaunų asmenų neįsidarbinimo priežastys, pateikiama jaunimo ir darbdavių nuomonė (23 pav.). Jaunimas, kuris darbo ieško, nurodė tas priežastis, kurios, jiems, o ne bendrai jaunimo kategorijai, trukdo susirasti darbą.



Šaltinis: sudaryta autorės.

23 pav. Jaunimo neįsidarbinimo priežastys (jaunimo ir darbdavių nuomone)

Taigi dauguma jaunimo (24%) kaip pagrindinę priežastį nurodė per didelius darbdavių reikalavimus, tuo tarpu patys darbdaviai nemano, jog jų keliami reikalavimai nėra pagrindinė jaunų asmenų neįsidarbinimo priežastis. Dauguma jaunimo (20%) ir didžioji dalis darbdavių (33%) mano, kad praktinio pasirengimo stygius riboja jaunimo integraciją į darbo rinką. Net 84% jaunimo, nurodžiusio šią neįsidarbinimo priežastį, yra studentai. Nemaža dalis jaunimo (25%) nurodė, jog jų

netenkina siūlomos darbo sąlygos, atlyginimas. Šią situaciją gali lemti tai, jog dauguma jaunimo neturi darbo patirties, todėl darbdaviai nėra linkę jiems siūlyti didesnę darbo užmokestį bei geresnes darbo sąlygas. Jaunimo ir darbdavių nuomonė daugmaž sutampa dėl teiginio, jog jauni asmenys ne itin aktyviai ieško darbo. Didžioji dalis pasyviojo jaunimo šiuo metu mokosi. Darbdavių nuomone, dalis jaunimo nesugeba rasti darbo pagal turimą specialybę. Nedidelė dalis respondentų nurodo, kad jaunimo asmeninės savybės trukdo jam rasti darbą. 4% jaunimo nurodė, jog jiems įsidarbinti trukdo teorinių žinių trūkumas. Tai nurodę jauni asmenys turėjo pagrindinį, vidurinį ar profesinį išsilavinimą. Taigi galima sakyti, jog aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys nejaučia teorinių žinių stygio, tačiau studijuojančiam jaunimui stinga praktinio pasirengimo, kad galėtų sėkmingai konkuruoti ir integruotis darbo rinkoje.

Siekiant išsiaiškinti, koks darbas jaunimui yra priimtinausias, jų buvo klausiama, kokią darbą jie sutiktų dirbti. Dauguma akcentuoja, jog norėtų dirbti darbą su karjeros galimybėmis. 26% jaunimo svarbu, kad jų turimas darbas būtų gerai apmokamas, o 20% norėtų dirbti darbą pagal specialybę. Tik nedidelei daliai jaunimo tinka bet koks darbas (11%). Taigi jaunimas pagrindė yra suinteresuotas siekti karjeros.

Atliekant tyrimą, buvo norima sužinoti, ar jaunimas yra mobilus, t. y. ar jis sutiktų keisti savo gyvenamąją vietą dėl naujo darbo. Rezultatai parodė, jog jaunimas yra gana mobilus (pakeisti gyvenamąją vietą sutiktų 68% respondentų). Pusei mobilaus jaunimo nėra skirtumo, į kokią vietą reikėtų persikelti dėl naujo darbo, o kita pusė sutiktų keisti savo gyvenamąją vietą tik tuo atveju, jei naujas darbas būtų viename iš didžiųjų Lietuvos miestų (Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ar Panevėžyje).

Vertindami savo darbinės veiklos perspektyvą nedirbantys jauni asmenys dažniausiai nurodė (53%), jog nežino, kaip susiklostys jų darbinė veikla. Kaip ir buvo galima tikėtis, tokią nuomonę lemia tai, jog šie asmenys šiuo metu dažniausiai yra besimokantys asmenys. Penktadalis nedirbančio jaunimo yra optimistiški ir tiki, jog jiems pavyks greitai sėkmingai integruotis darbo rinkoje. 24% jaunimo mano, kad jų įsidarbinimo galimybės yra menkos, o 3% teigia neturintys jokios vilties įsidarbinti. Dėl susidariusios padėties darbo rinkoje, kai išaugo nedarbo mastai, jaunimas nežino, kas jo laukia ateityje, ar ras darbą, ar ne.

Ketvirtadalis respondentų mano, kad su jų turimu išsilavinimu ar įgyta profesija yra sunku rasti darbą, kadangi dalis jų yra moksleiviai, o studijuojantys asmenys, rinkdamiesi specialybę neatsižvelgė į darbo rinkos tendencijas, t. y. paklausias specialybes. 37% jaunimo abejoja ar jų išsilavinimas/profesija palengvina darbo paiešką, kadangi 81% šio jaunimo šiuo metu mokosi. Tuo tarpu kita dalis besimokančio jaunimo nurodo, kad jų išsilavinimas/profesija padės jiems lengvai rasti darbą. Tokių optimistinių jaunuolių yra 34% tarp visų apklausoje dalyvavusiųjų. Vėlgi galima konstatuoti, kad jaunimas gana pesimistiškai vertina savo turimo išsilavinimo/profesijos pritaikymą

integruojantis darbo rinkoje. Tam įtakos turi ir tai jog, didelė dalis jaunimo (55%), rinkdamiesi specialybę, neatsižvelgia į darbo rinkoje paklausias specialybes.

Jaunimo buvo klausama, kas jų manymu darbdaviams yra svarbesnis: išsilavinimas ar darbo patirtis. Nieko keista, kad 89% respondentų akcentuoja darbo patirties svarbą. 6% tiki, kad išsilavinimas yra svarbesnis lyginant su darbo patirtimi. Tarp kitų atsakymo variantų respondentai nurodė, kad darbdaviui yra svarbesni tokie veiksniai kaip asmeninės savybės, sugebėjimai, amžius, lytis, darbuotojo pasitenkinimas mažu atlyginimu. Tuo tarpu darbdaviams be išimties svarbesnė jaunimo darbo patirtis. Todėl darbo patirties įgijimas yra vienas svarbesnių veiksnių, kuris gali padėti jaunimui integruotis darbo rinkoje.

Jaunimas, vertindamas aukštąjį išsilavinimą (bakaluro, magistro studijas) kaip geresnių įsidarbinimo galimybių garantą, jam skyrė 3,4 balo iš 5 galimų. Darbdavių vertinimas šiuo klausimu gana panašus: jie skyrė 3,8 balo iš 5 galimų. Vadinasi abi respondentų grupės mano, jog išsilavinimas yra gana svarbus geresnių įsidarbinimo galimybių garantas, tačiau ne lemiamasis, kadangi įsidarbinant svarbios ir kitos charakteristikos, tokios kaip asmeninės savybės, praktiniai įgūdžiai ir pan.

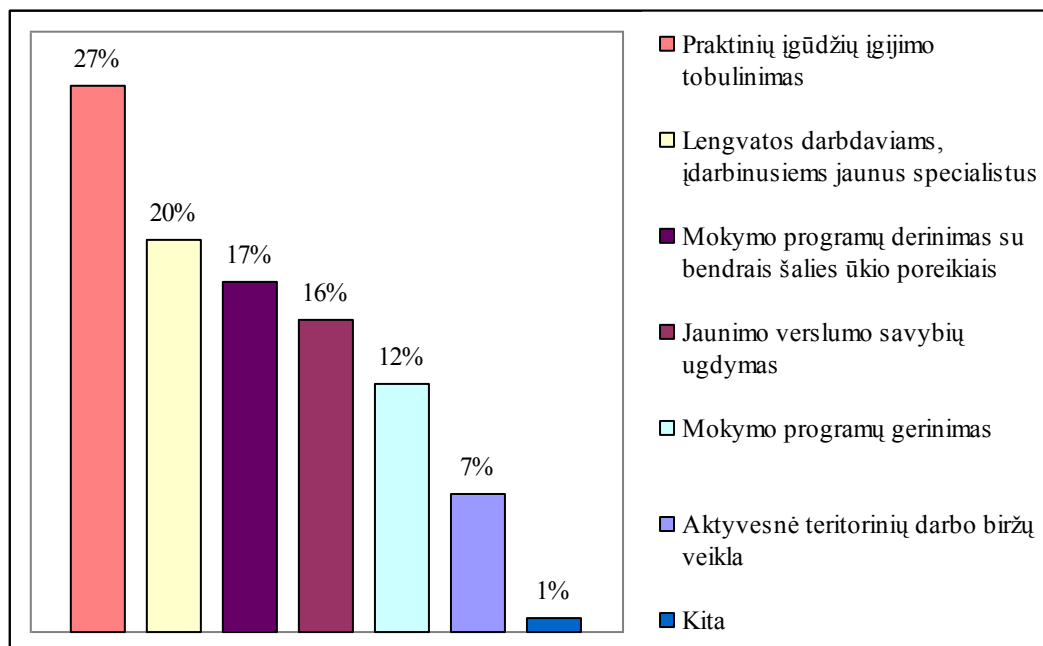
Respondentų buvo prašoma įvertinti mokymosi įstaigų bendradarbiavimą su darbdaviais siekiant suteikti savo mokiniams/studentams atitinkamą profesinę praktiką. Pasak jaunimo, mokymosi įstaigos menkai bendradarbiauja su verslo atstovais (darbdaviais). Vertindami šį bendradarbiavimą jie skyrė 2,44 balo iš 5 galimų. Kaip jau buvo išsiaiškinta, vieną pagrindinių jaunimo neįsidarbinimo priežasčių, kurią nurodė tiek pats jaunimas, tiek darbdaviai, yra praktinių įgūdžių trūkumas. Tačiau jaunimo manymu, mokymosi įstaigoms trūksta aktyvesnio bendradarbiavimo su darbdaviais, kurie galėtų suteikti jaunimui atitinkamą profesinę praktiką.

Jaunimas mano, kad siekiant geresnės jaunimo integracijos į darbo rinką, didesnę aktyvumą turėtų rodyti tiek švietimo sistema (45%), tiek privatus sektorius (45%). 5% respondentų norėtų sulaukti didesnio teritorinių darbo biržų aktyvumo, o kiti 5% pasirinko atsakymo variantą „Kita“, nurodydami, kad visos išvardintos sistemos (teritorinės darbo biržos, privatus sektorius, švietimo sistema) yra viena su kita susijusios, todėl norint pasiekti geresnio rezultato reikia didesnio aktyvumo visose sistemose.

Į klausimą „Kas lemia greitesnį jaunimo įsidarbinimą?“, respondentai (jaunimas) daugiausia pasirinko atsakymą – „Teorinių žinių praktinis pritaikymas“ (35%), ne ką mažiau svarbus ir paklausios profesijos įsigijimas (33%). 25% respondentų svarbios asmeninės savybės bei motyvacija.

Vertindami veiksnius, kurie padėtų jaunimui geriau integruotis į darbo rinką, respondentai (jaunimas) tik patvirtino jau susidariusią nuomonę, dėl praktinių įgūdžių įgijimo svarbos norint sėkmingai integruotis darbo rinkoje (24 pav.). Jaunimas mano, kad lengvatos darbdaviams,

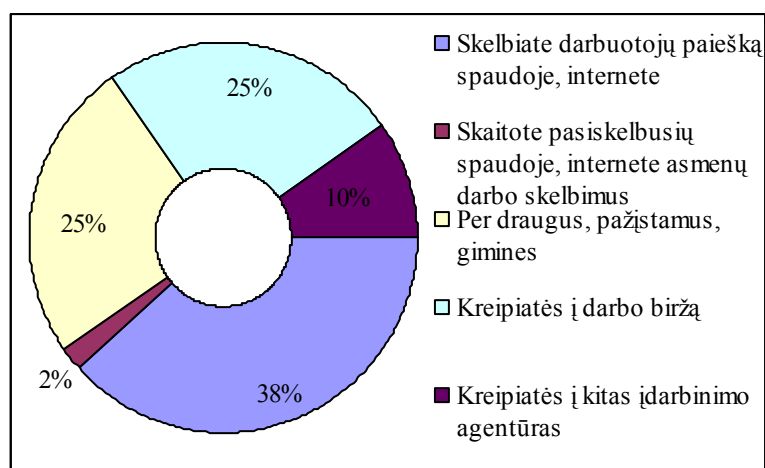
įdarbinusiems jaunas specialistus taip pat pagerina jų integraciją į darbo rinką. Apylygis respondentų skaičius nurodo, kad reikėtų derinti mokymo programas su bendrais šalies ūkio poreikiais bei ugdyti verslumo savybes. Tik nedidelė dalis respondentų mano, kad aktyvesnė teritorinių darbo biržų veikla padėtų jaunimui integruojantis darbo rinkoje.



Šaltinis: sudaryta autorės.

24 pav. Jaunimo integraciją į darbo rinką gerinantys veiksniai

Taigi toliau bus analizuojami antros apklausos (darbdavių apklausa) metu gauti duomenys. Į klausimą „Kokiais būdais Jūsų įmonė ieško darbuotojų“, dauguma atsakė, jog skelbia darbuotojų paiešką spaudoje ar internete (25 pav.).



Šaltinis: sudaryta autorės.

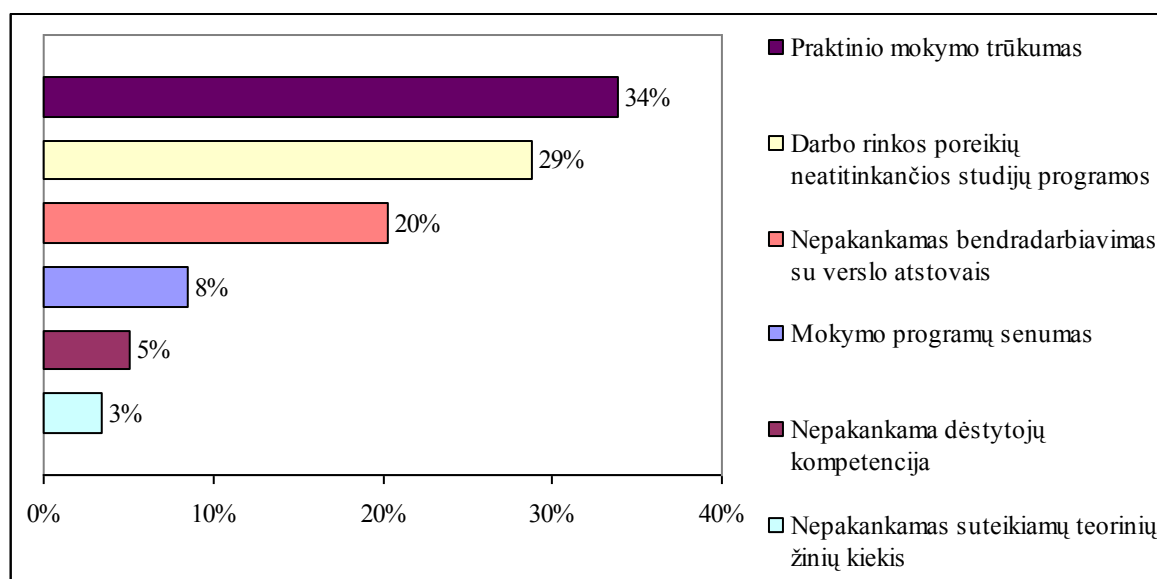
25 pav. Darbuotojų paieškos būdai

Kiti populiarūs darbo paieškos būdai – per draugus, gimines, pažįstamus, kreipimasis į darbo biržą. Dažniausiai į darbo biržą ar kitas įdarbinimo agentūras kreipiasi tos įmonės, kurios turi daugiau kaip 50 darbuotojų. Darbdaviai dažniausiai neskaito internete ar spaudoje pasiskelbusių asmenų darbo skelbimų, nes paprasčiau patiems įdėti skelbimą ir laukti interesantų.

Pirmos apklausos metu paaiškėjo, kad jaunimas geba derinti darbą ir mokslą. Darbdavių pasiteiravus, ar jie priima/priimtų dirbti besimokantį jaunimą, net 80% atsakė teigiamai. Trys ketvirtadaliai neigiamą variantą nurodžiusių įmonių yra labai mažos ar mažos įmonės. Taip pat besimokančio jaunimo nepriimtų ir žemės ūkiu užsiimančios įmonės. Taigi įmonės dydis bei veiklos specifika turi įtakos įdarbinant besimokantį jaunimą.

Kadangi jaunimui aktualus praktinių įgūdžių įgijimas, todėl darbdavių buvo pasiteirauta, ar jie priima studentus atlikti praktiką savo įmonėje. Net 45% nurodė nepriimantys tokių studentų, 25% – priima, kiti 25% darbdavių taip pat priima, bet retai. Tik 5% respondentų nurodė, kad dažnai priima studentus atlikti praktiką savo įmonėje. Tarp nenorinčiųjų priimti studentus atlikti praktiką, 67% nurodė, jog priima/priimtų dirbti besimokantį jaunimą.

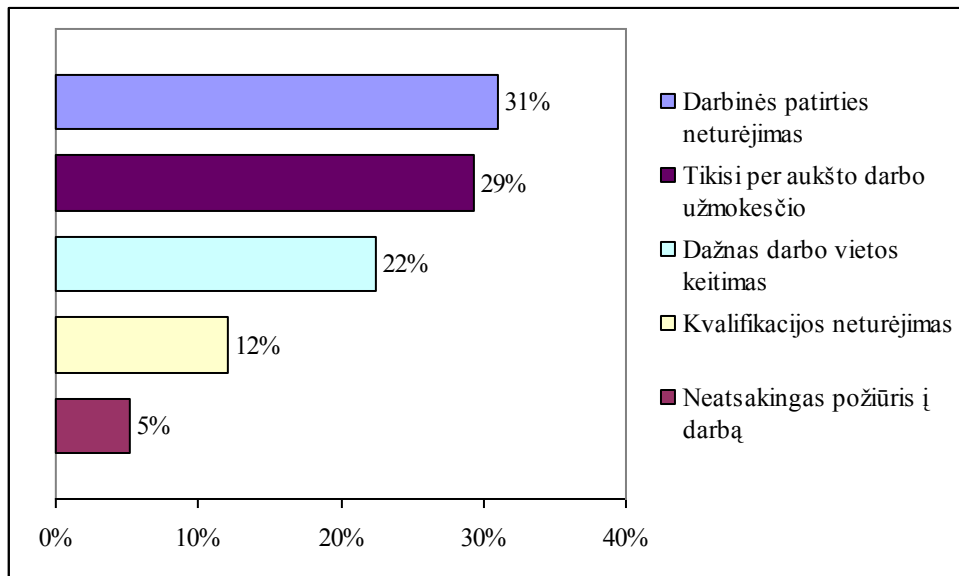
Darbdaviai mano, kad šiuo metu nėra skiriamas pakankamas dėmesys jaunimo nedarbo problemai. Pasiteiravus, kokius išskirtų neigiamus aukštojo mokslo įstaigų bruožus, darbdaviai, kaip ir jaunimas, akcentavo praktinio mokymo trūkumą (26 pav.). 29% respondentų mano, kad kai kurios studijų programos neatitinka darbo rinkos poreikių, penktadalis nurodė aukštojo mokslo įstaigų nepakankamą bendradarbiavimą su verslo atstovais. Tik nedidelė dalis respondentų nurodė nepakankamą suteikiamų žinių kiekį aukštosiose mokymosi įstaigose bei netinkamą dėstytojų kompetenciją. Galima sakyti, jog darbdaviai nemano, kad mokymo programos yra senos, tačiau yra ką tobulinti šiose mokslo įstaigose.



Šaltinis: sudaryta autorės.

26 pav. Neigiami aukštojo mokslo įstaigų bruožai (pagal darbdavius)

Kalbant apie neigiamas jaunimo kaip darbuotojų savybes (27 pav.), darbdaviai akcentavo darbinės patirties nebuvimą bei per didelio darbo užmokesčio tikėjimąsi. Šios dvi savybės tarpusavyje susijusios, nes darbdaviai nelinkę mokėti didelį atlyginimą jauniems asmenims, kurie dažniausiai neturi darbinės patirties arba turi jos nepakankamai. Taip pat darbdaviai nurodė, kad jaunimas nepatrauklus tuo, jog dažnai keičia darbo vietą. Nedidelė dalis respondentų įvardino jaunimo neatsakingą požiūrį į darbą.



Šaltinis: sudaryta autorės.

27 pav. Neigiamos jaunų darbuotojų savybės (pagal darbdavius)

Apklauskos metu buvo siekiama sužinoti, kad darbdavius paskatintų įdarbinti daugiau jaunų darbuotojų. Pusė apklaustųjų sutiko, kad įvairaus pobūdžio mokesčių lengvatos juos paskatintų įdarbinti daugiau jaunų asmenų. 30% nurodė, kad jaunimą įdarbina ir neskatinant, o 20% respondentų niekas nepaskatintų įdarbinti daugiau šios kategorijos asmenų. Visos, įmonės, kurios nurodė, jog jų niekas nepaskatintų priimti daugiau jaunų darbuotojų, buvo labai mažos ar mažos įmonės.

Darbdaviai galėjo nurodyti ir savo pasiūlymus siekiant pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje. Tačiau nė vienas nenurodė, kokių nors išskirtinių pasiūlymų, kurie nebuvo aptarti ankstesniuose klausimuose.

Aptarus tyrimo metu gautus duomenis, pasitvirtino pirmoji hipotezė, teigianti jog jaunimo integraciją į darbo rinką ribojantis veiksnys – neefektyvios mokymo programos, neužtikrinančios teorinių žinių praktinio pritaikymo. Taip pat pasitvirtino ir antroji hipotezė, jog švietimo įstaigų bei verslo atstovų glaudesnis bendradarbiavimas padėtų jaunimui geriau integruotis darbo rinkoje.

3.3. Tyrimo rezultatų įvertinimas

Tyrimo duomenų analizė atskleidė tobulintinas sritis siekiant integruoti jaunimą į darbo rinką. Taigi toliau bus apibendrinami tyrimo metu gauti rezultatai.

Pastebėta, kad vyresnio amžiaus jaunimas lengviau randa darbą, jie turi didesnę darbo stažą. Tam įtakos turi tai, jog dauguma vyresnio amžiaus kategorijai priklausančio jaunimo jau yra baigę ar bebaigiantys studijas, ar įgiję profesiją. Tačiau dauguma 18 – 25 metų amžiaus dirbančio jaunimo dirba ne pagal specialybę. Tam įtakos turi tai, jog jaunimas renkasi specialybę neatsižvelgdamas į darbo rinkoje paklausias specialybes. Be to, darbą ne pagal specialybę lemia ir tai, jog jaunimas nori būti savarankiškas ir užsidirbti pinigų. Nepaisant to, jog dauguma dirbančio jaunimo dirba ne pagal specialybę, tačiau didelė jo dalis norėtų darbo pagal specialybę ar su karjeros galimybėmis.

Kalbant apie neigiamas jaunimo kaip darbuotojų savybes, darbdaviai nurodė darbinės patirties nebuvimą bei per didelio darbo užmokesčio tikėjimąsi. Šios dvi savybės tarpusavyje susijusios, nes darbdaviai nelenkė mokėti didelį atlyginimą jauniems asmenims, kurie dažniausiai neturi darbinės patirties arba turi jos nepakankamai.

Dauguma jaunimo kaip pagrindinę jų neįsidarbinimo priežastį įvardina per didelius darbdavių reikalavimus. Jaunimas ir darbdaviai mano, kad praktinio pasirengimo stygius riboja jaunimo integraciją į darbo rinką. Daugumai jaunimo, kuriems nurodė praktinio pasirengimo trūkumą, yra studentai. Taigi studijuojančiam jaunimui stinga praktinio pasirengimo, kad galėtų sėkmingai konkuruoti ir integruotis darbo rinkoje.

Jaunimas gana pesimistiškai vertina savo turimo išsilavinimo/profesijos pritaikymą integruojantis darbo rinkoje. Tam įtakos turi ir tai jog, didelė dalis jaunimo rinkdamiesi specialybę, neatsižvelgia į darbo rinkoje paklausias specialybes. Be to jaunimas nėra patenkintas mokymosi įstaigose įgytomis žiniomis, tik mažumai jų pakanka mokymosi/studijų metu įgytų žinių pradedant profesinę veiklą.

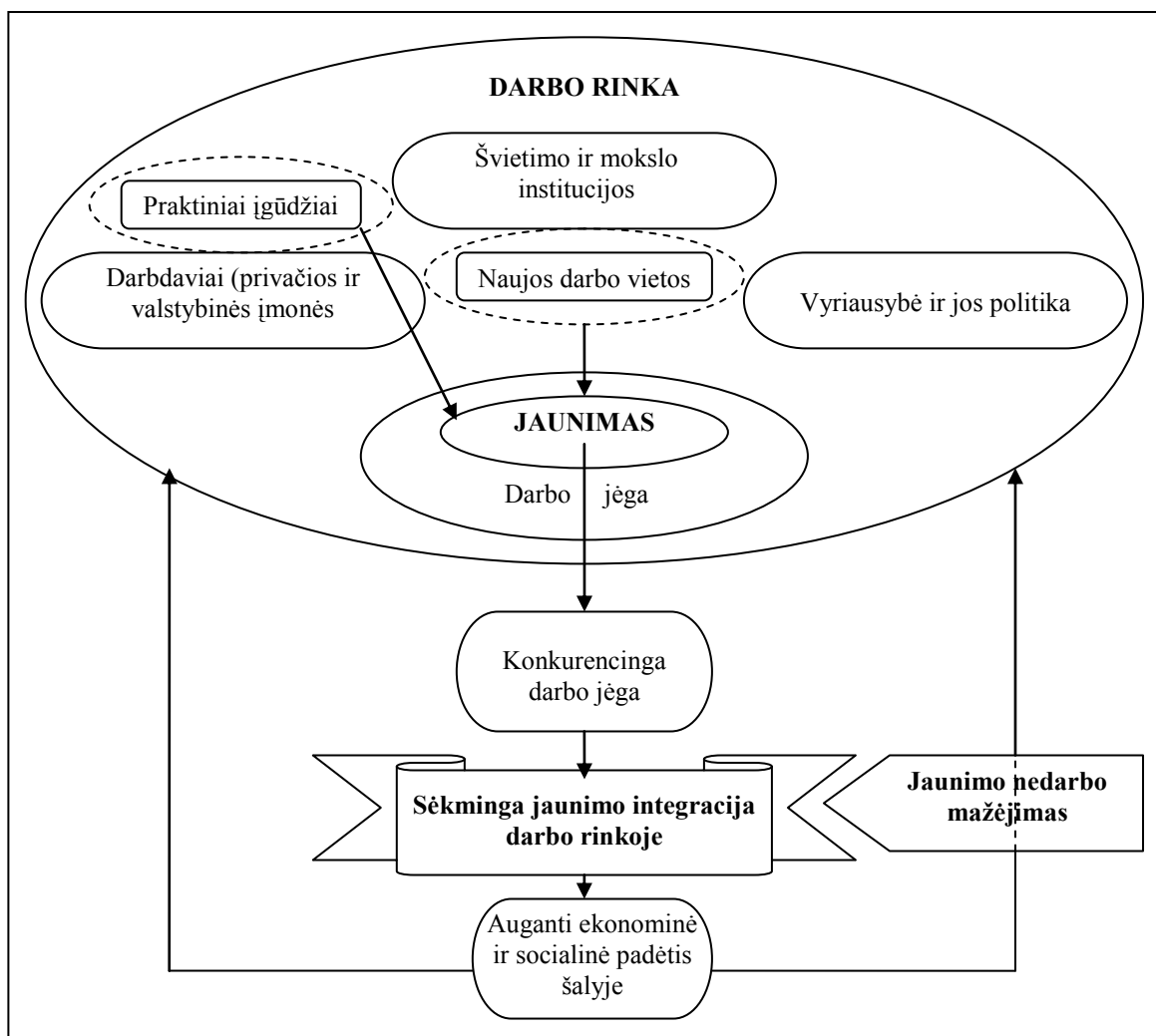
Tiek jaunimas, tiek darbdaviai mano, jog išsilavinimas yra gana svarbus geresnių įsidarbinimo galimybių garantas, tačiau ne lemiamasis, kadangi įsidarbinant svarbios ir kitos charakteristikos, tokios kaip asmeninės savybės, praktiniai įgūdžiai ir pan. Lyginant išsilavinimo ir darbo patirties svarbą, darbdaviams be išimties svarbesnė jaunimo darbo patirtis. Todėl darbo patirties įgijimas yra vienas svarbesnių veiksnių, kuris gali padėti jaunimui integruotis darbo rinkoje. Kalbant apie išsilavinimą, jaunimas nurodo, kad įgijus pakausią profesiją, lengviau įsidarbinti.

Kadangi viena pagrindinių jaunimo neįsidarbinimo priežasčių, kurią nurodė tiek pats jaunimas, tiek darbdaviai, yra praktinių įgūdžių trūkumas, todėl sprendžiant šią problemą mokymosi įstaigos turėtų aktyviau bendradarbiauti su darbdaviais, kurie galėtų suteikti jaunimui atitinkamą

profesinę praktiką. Švietimo įstaigų didesnio bendradarbiavimo su verslo atstovais reikšmingumą jaunimo integracijai į darbo rinką nurodė tiek jaunimas, tiek darbdaviai.

Tyrimo rezultatai atskleidė sritis, į kurias reikėtų orientuotis rengiant jaunimo integracijos į darbo rinką strategiją:

- mokymo programų gerinimas ir atitikimas bendrus šalies darbo rinkos poreikius;
- mokymo programose orientuotis ne tik į teorinių žinių suteikimą, bet ir į praktinių jų pritaikymą;
- glaudesnis bendradarbiavimas tarp švietimo įstaigų ir verslo atstovų:
 - ✓ paskatintų pokyčius mokymosi programose;
 - ✓ suteiktų galimybę jaunimui įgyti naudingos darbinės praktikos.



Šaltinis: sudaryta autorės.

28 pav. Pakoreguotas jaunimo integracijos į darbo rinką modelis

28 paveiksle pateiktas pakoreguotas po atlikto tyrimo jaunimo integracijos į darbo rinką modelis, kuris turėtų mažinti jaunimo nedarbą bei padėtų jam sėkmingai integruotis darbo rinkoje. Kad tai įvyktų, reikia siekti didesnio bendradarbiavimo tarp švietimo ir mokslo institucijų ir

darbdavių (privačios ir valstybinės įmonės/įstaigos). Šio bendradarbiavimo rezultatas – jaunimui suteikti praktiniai įgūdžiai, kurie padėtų šiai asmenų grupei konkuruoti su kita darbo jėga bei sėkmingai įsidarbinti ir įsitvirtinti darbo rinkoje – integruotis į ją. Sėkminga jaunimo integracija į darbo rinką mažintų jaunimo nedarbą. Darbo rinkos dalyviai pajautų jaunimo integracijos į darbo rinką grįžtamąjį ryšį per augančią bendrą ekonominę ir socialinę šalies padėtį. Jaunimo integracija į darbo rinką pagerintų ir jaunimo verslumo savybių ugdymas, prie kurio turėtų prisidėti darbdaviai, švietimo įstaigos, vyriausybė. Šių savybių ugdymas skatintų jaunimą steigti savo verslą – kurti naujas darbo vietas. Vyriausybė ir jos vykdoma politika turėtų skatinti kurti naujas darbo vietas ne tik jaunimą, bet ir verslo sektorių, taip didindama darbo paklausą.

IŠVADOS

1. Darbo rinka, kaip viena iš sudedamųjų rinkos ekonomikos komponentų, yra susijusi su daugybe kitų sisteminių konstrukcijų, kuriose ji pati yra viena iš jų posisteminių. Dėl to darbo rinka iš vienos pusės daro tiesioginę įtaką ekonominio augimo dinamikai (makroekonominėms proporcijoms ir makroekonominėi pusiausvyrai), o iš kitos pusės pati tiesiogiai ar netiesiogiai yra veikiama visų makroekonominių komponentų ir ekonominio augimo dinamikos. Darbo rinkos santykių negalima traktuoti tik kaip darbo jėgos pirkimą – pardavimą dėl darbo rinkos skirtumų nuo materialių prekių rinkos. Kadangi darbo rinka siejasi su kitomis rinkomis, todėl nuo jos priklauso ekonominė bei socialinė šalies gerovė.

2. Ideali darbo rinkos nebuvimas, kai yra disbalansas tarp darbo pasiūlos ir paklausos, pasireiškia nedarbu, kuris yra vienas pagrindinių bet kokios valstybės darbo rinkos problemų. Kadangi didėjantis užimtumas sudaro spartaus ekonomikos augimo prielaidas, o kartu su juo didėjančios gyventojų darbo pajamos garantuoja šalies stabilumą ir gyventojų gerovę. Todėl didelis ir efektyvus užimtumas yra vienas svarbiausių valstybės socialinės ir ekonominės politikos tikslų, kuris gali būti sėkmingai sprendžiamas mažinant nedarbą.

3. Jaunimas yra viena socialinių grupių, turinčių mažesnes galimybes integruotis į darbo rinką. Tai sąlygoja darbo rinkos poreikių neatitinkantis jaunuolių išsilavinimas ir/ar profesinis pasirengimas. Šia problemą sprendama valstybė daugiausia taiko aktyvias darbo rinkos programas. Prevencinės priemonės - profesinis jaunuolių orientavimas ir konsultavimas, darbo rinkos poreikius atitinkančio profesinio mokymo reglamentavimas sumažintų dalį jaunimo nedarbą sąlygojančių priežasčių bei valstybinių lėšų poreikį bedarbystės rezultato šalinimui.

4. Jaunimo situacijos Lietuvos darbo rinkoje analizė parodė, kad šios asmenų kategorijos užimtumas mažesnis, o nedarbo lygis aukštesnis nei vyresnių asmenų. Jaunimas yra probleminė grupė ne tik Lietuvoje, bet ir daugelyje ES šalių. Jaunimo nedarbo problema egzistavo prieš krizę, o po jos ji tik stiprėjo. Taigi, krizė turėtų būti vertinama kaip galimybė išspręsti ilgalaikes jaunimo užimtumo problemas ir vystyti jaunimo užimtumo strategijas. Jaunimo nedarbo mažinimas turėtų poveikį biudžetui trumpuoju laikotarpiu, tačiau užimtumo rėmimas duotų rezultatų ilgalaikėje perspektyvoje.

5. Tyrimo rezultatai atskleidė sritis, į kurias reikėtų orientuotis rengiant jaunimo integracijos į darbo rinką strategiją. Reikėtų gerinti mokymo programas, kad šios atitiktų bendrus šalies darbo rinkos poreikius. Mokymo programos turėtų orientuotis ne tik į teorinių žinių suteikimą, bet ir į praktinį jų pritaikymą. Vykstantis glaudesnis bendradarbiavimas tarp švietimo įstaigų ir verslo atstovų, skatintų pokyčius mokymosi programose bei suteiktų galimybę jaunimui įgyti naudingos darbinės praktikos.

6. Integruojant jaunimą į darbo rinką reikia siekti didesnio bendradarbiavimo tarp švietimo įstaigų ir verslo sektoriaus. Glaudus bendradarbiavimas turėtų grįžtamąjį ryšį: verslo sektorius gautų konkurencingą darbo paklausą atitinkančią darbo jėgą, o kartu gerėtų bendra ekonominė bei socialinė šalies padėtis. Vyriausybė savo ruožtu turėtų skatinti naujų darbo vietų kūrimą.

SANTRAUKA (anglų kalba)

ADOMAITYTĖ, Janina. (2011) *Youth Integration to Labour Market*. MBA Graduation Paper. Kaunas: Kaunas Faculty of Humanities, Vilnius University. 56 p.

S U M M A R Y

Lithuania is currently experiencing economic downturn and as a result unemployment is growing especially among young people. Youth integration to labour market problem in Lithuania have lack of focus because the real extent of youth unemployment in each year not only decreasing but is rising rapidly exceed the total extent of unemployment.

Young person's integration to the labour market is a key event for the further development of his life. Youth behaviour in the labour market depends on the closely related social, economic, demographic and other factors. Youth unemployment occurs as a negative result of these factors interaction. Without addressing the problem of youth unemployment the risk of emigration increases and affects the general progress of the country.

Youth is one of the social groups which have fewer opportunities to integrate to the labour market. This is as the result that young people's education or vocational training does not meet the needs of labour market. Youth situation analysis in the Lithuanian labour market has shown that youth have less employment and higher unemployment rates than older people. Young people are problematic group not only in Lithuania but also in many EU countries. The youth unemployment problem existed before the crisis but after it has intensified.

In order to find the 18-25 year old youth situation in the labour market the labour market survey was conducted. The object of research is 18 - 25 years old youth. The survey was conducted in 2011 March - April.

The results showed that there is a need for better training programs to meet the overall needs of the country's labour market. Training programs should focus not only on theoretical knowledge but also on its' practical application. Through closer cooperation between educational institutions and business representatives would promote development of learning programs that enable young people to gain valuable work experience.

Paper volume is 56 pages. There are used 1 table and 28 pictures in this paper.

MOKSLINĖ LITERATŪRA

1. ADAMONIENĖ, Rūta, ČIUTIENĖ, Rūta. (2010) Problems and possibilities of youth integration to labour market, *Ekonomika ir vadyba*. Kaunas: Technologija. Nr. 15, p. 343 – 349. ISSN 1822-6515.
2. BAUDER, Harald. (2001) Culture in the labour market: segmentation theory and perspectives of place. Iš *Progress in Human Geography* [interaktyvus]. vol. 25, no. 1 [žiūrėta 2010 m. gruodžio 20 d.], p. 37 – 52. Prieiga per internetą: <<http://www1.geo.ntnu.edu.tw/~moise/Data/Books/Social/03%20race%20and%20ethnic%20groups/culture%20in%20the%20labour%20market%20segmentation%20theory%20and%20perspectives%20of%20place.pdf>>.
3. BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2005) Nepanaudotų užimtumo galimybių priežastys. Iš *Ekonomika ir vadyba* [interaktyvus]. Nr. 5 [žiūrėta 2010 m. spalio 29 d.], p. 38 – 42. Prieiga per internetą: <<http://www.smf.su.lt/documents/konferencijos/Galvanauskas%202005/2005%20m.%201eidinys/Berzinskiene.pdf>>.
4. COLANDER, David C. (2008) *Macroeconomics*. New York: McGraw-Hill/Irwin. 476 p. ISBN 978-0-07-334366-2.
5. DAYTON-JOHNSON, Jeff; PFEIFFER, Antje; SCHUETTLER, Kirsten; SCHWINN, Johanna. (2009) Migration and Employment. Iš *Promoting pro-poor growth: employment* [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 5 d.], p. 149 – 177. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/dataoecd/27/1/43280513.pdf>>.
6. FIELDS, Gary S. (2009) Segmented Labour Market Models in Developing Countries. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1163&context=articles>>.
7. GAROFALO, Antonio; RYCX, Francois; VINCI, Concetto Paolo. (2008) Unemployment, innovation and R&D: introduction. Iš *International Journal of Manpower* [interaktyvus]. vol. 29, no. 3 [žiūrėta 2009 m. gruodžio 6 d.], p. 192 – 197. Prieiga per internetą: <<http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewPDF.jsp?contentType=Article&Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/0160290301.pdf>> ISSN 0143-7720.
8. GLINSKIENĖ, Rasa; BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2002) Jaunimo padėties darbo rinkoje gerinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą. *Europos integracijos procesai (mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga)*. Kaunas: Technologija, p. 79 – 86.
9. GRUŽEVSKIS, Boguslavas. (2002) *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justitia, 112 p. ISBN 9986-567-80-7.

10. GRUŽEVSKIS, Boguslavas. (2006) Lietuvos darbo migracijos iššūkiai. Iš *Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. vasario 20 d.], p. 49 – 52. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/docs2/TKAKCQXM.PDF>>.
11. GRUŽEVSKIS, Boguslavas; OKUNEVIČIŪTĖ – NEVERAUSKIENĖ, Laima. (2003) Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, Nr. 6, p. 174 – 189. ISSN 1392-6241.
12. HOLM, Anders; GROES, Nils; HONORE OLSEN, Tina. (2001). Youth unemployment and oportunities in the labour market – the myth of lifelong hysteresis. *LABOUR. Review of labour economics & Industrial relations*, vol. 15, no 4, p. 531– 555.
13. KAREIVAITĖ, Roberta; TAMAŠAUSKIENĖ, Zita. (2007) Nedarbo ir infliacijos priklausomybės įvertinimas. *Ekonomikos ir vadybos aktualijos 2007*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, p. 126 – 133. ISBN 978-9986-38-775-6.
14. LAUŽACKAS, Rimantas; LYDEKA, Zigmas. (1998). Socioedukologinis profesinio rengimo kaitos Lietuvos įvertinimas. *Filosofija, sociologija*. Nr.2, p. 84 – 891.
15. Lietuvos Respublikos Seimas. (2006) *Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas Nr. X – 694* [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. lapkričio 9 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279173&p_query=&p_tr2=>.
16. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija. (2007) Lietuvos ūkio (ekonomikos) raidos išvalga pagal regionines ir pasaulio tendencijas [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.izvalga.lt/lt/dokumentai/id/1842>>.
17. LUKAŠEVIČIUS, Kazys. (2000). Nedarbo problema ir jos sprendimo būdai. *Inžinierinė ekonomika*, Kaunas: Technologija, Nr. 1 (16), p. 73-76. ISSN 1392-2785.
18. LUKOŠEVIČIUS, Vytautas; STANKEVIČIUS, Petras. (2003) *Teorinė ekonomika I*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas. 224 p. ISBN 9955-516-34-8.
19. MARTINKUS, Bronislovas; BERŽINSKIENĖ, Daiva. (2005) *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija. 172 p. ISBN 9955-09-957-7.
20. MARTINKUS, Bronislovas; SAKALAS, Algimantas; SAVANEVIČIENĖ, Asta. (2006) *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija. 256 p. ISBN 9955-25-086-0.
21. MARTINKUS, Bronislovas; ŽILINSKAS, Vytautas Jonas. (2008) *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija. 792 p. ISBN 978-9955-24-546-8.
22. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė. (2005) Darbo rinkos segmentavimas. *Tiltai*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, Nr. 2, p. 15 – 23. ISSN 1392-3137.
23. Mokslo ir studijų departamentas prie Švietimo ir mokslo ministerijos. (2001) *Lietuvos mokslo ir technologijų baltoji knyga* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/bk.pdf>.

24. NAVICKAS, Vytautas; PAULAVIČIUS, Kęstutis Balys. (1999) *Darbo rinka. Teorija ir valstybės politika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas. 108 p. ISBN 9986-869-42-0.
25. OKUNEVIČIŪTĖ – NEVERAUSKIENĖ, Laima; ŠLEKIENĖ, Kristina. (2008) Nevyriausybių organizacijų įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką. Iš *Filosofija, sociologija*, [interaktyvus]. Nr. 4 [žiūrėta 2011 m. sausio 20 d.], p. 10 – 21. Prieiga per internetą: <<http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2008/4/10-21.pdf>>.
26. PAULAVIČIUS, Kęstutis Balys. (2002) *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla. 173 p. ISBN 9955-516-24-6.
27. POCIUS, Arūnas, OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ, Laima. (2003) Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. Iš *Filosofija, sociologija* [interaktyvus]. Nr. 1 [žiūrėta 2010 m. sausio 10 d.], p. 43 – 48. Prieiga per internetą: <<http://images.katalogas.lt/maleidykla/fil31/F-43.pdf>> ISSN 0235-7186.
28. POCIUS, Arūnas; OKUNEVIČIŪRĖ – NEVERAUSKIENĖ, Laima. (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės Iš *Filosofija, sociologija* [interaktyvus]. Nr. 4 [žiūrėta 2011 m. sausio 10 d.], p. 25 – 34. Prieiga per internetą: <<http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-25.pdf>> ISSN 0235-7186.
29. POCIUS, Arūnas; OKUNEVIČIŪTĖ – NEVERAUSKIENĖ, Laima. (2005) Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas. *Pinigų studijos*. Nr. 2, p. 30 – 46. ISSN 1392-2637.
30. RUDŽINSKIENĖ, Rasa. (2008) Darbo rinkos įtaka Lietuvos profesinio rengimo politikai. Iš *Profesinės studijos: teorija ir praktika* [interaktyvus]. Nr. 4 [žiūrėta 2011 m. vasario 12 d.], p. 86 – 93. Prieiga per internetą: <<http://pstp.svako.lt/ps04/Darbo%20rinkos%20%C4%AFtaka%20Lietuvos%20profesinio%20rengimo%20politikai.pdf>> ISSN 1822-3648.
31. SIMANAVIČIENĖ, Aušra; UŽKURYTĖ, Laura. (2009) Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. Iš *Ekonomika ir vadyba* [interaktyvus]. Nr. 14 [žiūrėta 2009 m. gruodžio 20 d.], p. 940 – 946. Prieiga per internetą: <<http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/ekovad/14/1822-6515-2009-940.pdf>> ISSN 1822-6515.
32. STULGIENĖ, Asta; DAUNORIENĖ, Asta. (2009) Migracijos poveikis darbo jėgos rinkos pusiausvyrai. Iš *Ekonomika ir vadyba* [interaktyvus]. Nr. 14 [žiūrėta 2009 m. gruodžio 20 d.], p. 984 – 992. Prieiga per internetą: <<http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/ekovad/14/1822-6515-2009-984.pdf>> ISSN 1822-6515.
33. TSALIKI, Persefoni V. (2009) Economic development and unemployment: do they connect? Iš *International Journal of Social Economics* [interaktyvus]. vol. 36, no. 7 [žiūrėta 2010

m. gruodžio 20 d.], p. 773 – 781. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1793079&show=pdf>.

34. WYN, Johanna; DWYER, Peter. (2000). New patterns of youth transition in education. *International Social Science Journal*. vol. 52, no. 164, p. 147-160.

35. ВАЛЕРЬЕВИЧ, Алексеев Юрий. (2008) Научно-практическая инновационная модель социального партнёрства власти, бизнеса и общества (в лице НКО) по развитию человеческого капитала территорий Российской Федерации. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: http://www.optima-project.ru/doc/otchet_nii_n7.doc.

INFORMACINIAI ŠALTINIAI

36. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: http://www.dnb nord.lt/files/Apzvalgos/bre.../bre_2011_lt_pranesimas_.pdf.

37. EUROSTAT. *Harmonised unemployment rate by gender – age class 15 – 24* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teilm021>.

38. EUROSTAT. *Public expenditure on labour market policies, by type of action* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tps00076&language=en&toolbox=type>.

39. EUROSTAT. *Unemployment rate, by age group* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdec460&language=en&toolbox=data>.

40. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2010) *Youth employment in crisis: Questions and answers on the situation of youth on the labour market* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_142805/lang--en/index.htm.

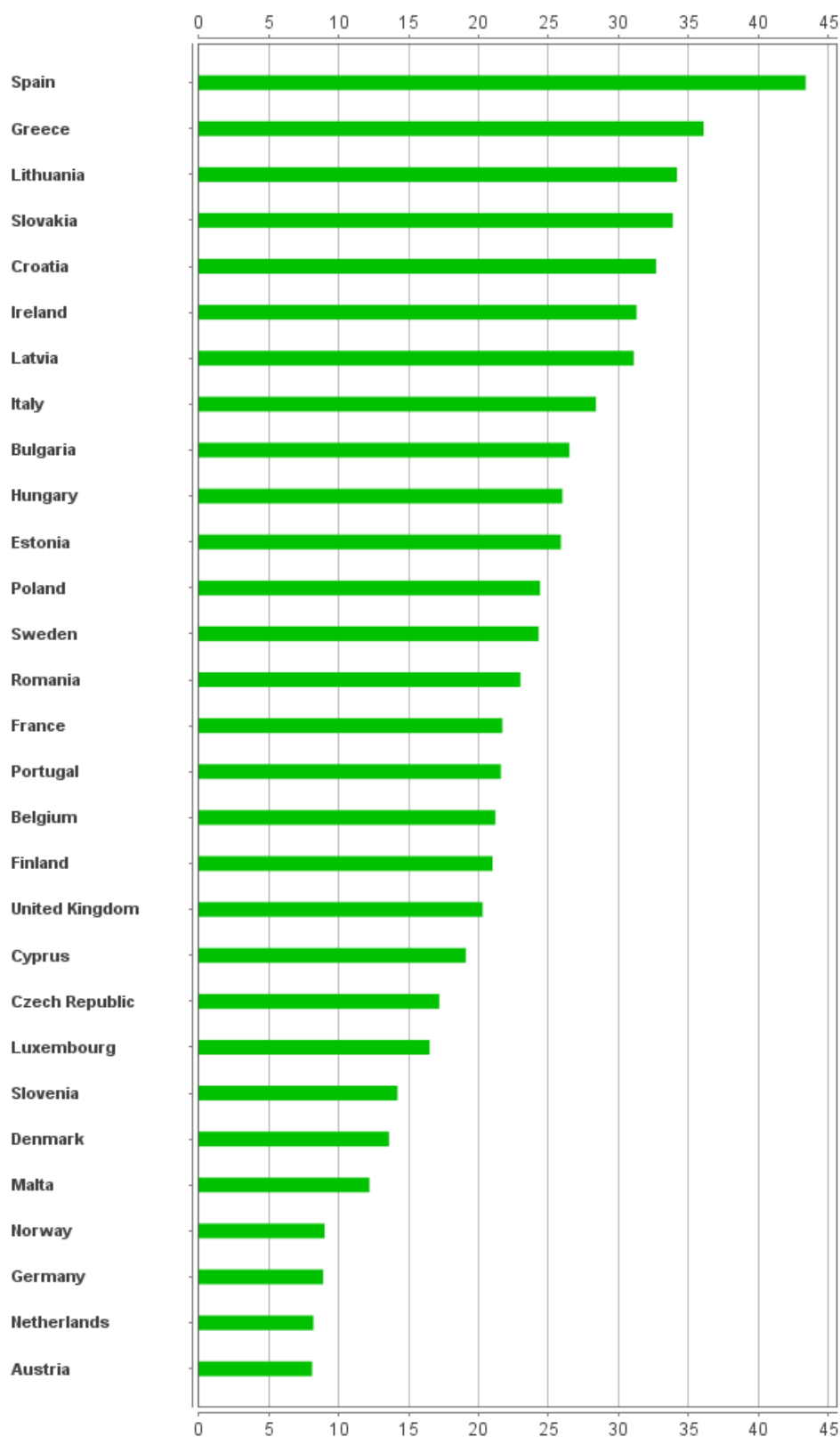
41. Youth employment (2003) Iš *World Youth Report* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. kovo 20 d.], p. 56 – 71. Prieiga per internetą: www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/ch02.pdf.

42. Lietuvos Jaunimo politikos Baltoji knyga. Iš *Akmene.lt* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.akmene.lt/get.php?f.137>.

43. Lietuvos Respublikos Seimas. (2005) *Jaunimo politikos pagrindų įstatymas Nr: IX – 1871* [interaktyvus]. Aktuali redakcija nuo 2005 lapkričio 22d. [žiūrėta 2011 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=267613&p_query=&p_tr2=>.
44. LIETUVOS RESPUBLIKOS ŪKIO MINISTERIJA. (2005) *Atskirų tikslinių grupių (jaunimo, moterų) verslumo ugdymo būdų analizė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: http://www.ukmin.lt/lt/svv/doc/verslumas_galutinis_priedai.doc.
45. RASTENYTĖ, M. (2008) Darbo rinkos problemos ir perspektyvos. Regioninė strategija. Tęsinys. Iš *Krantai.lt* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.krantai.lt/bvs/naujienos.html?id=1147&show=placiau>.
46. ROJAKA, Jekaterina. (2010) Nedarbas – ekonominės karštligės termometras. Iš *Forex.lt* [interaktyvus]. [žiūrėta 2010 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą <http://www.forex.lt/naujienos/kiti-straipsniai/13283-nedarbas-ekonomins-karstligis-termometras>.
47. STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: http://db1.stat.gov.lt/statbank/Graphics/MakeGraph.asp?menu=y&pxfile=20111202333526488111M3030905.px&gr_type=0&PLanguage=0.
48. STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: http://db1.stat.gov.lt/statbank/Graphics/MakeGraph.asp?gr_type=0&gr_width=400&gr_height=350&gr_fontsize=10&menu=y&PLanguage=0&pxfile=2011120234696488111M3030905.px&wonload=600&hload=400&rotate=>.
49. STATISTIKOS DEPARTAMENTAS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS. (2010) *Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2009*. Vilnius. ISSN 2029-3712.
50. Tarptautinių žodžių žodynas. Iš *Terminai.lt* [interaktyvus]. [žiūrėta 2011 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.terminai.lt/zodynas/integracija>.

ES VALSTYBIŲ JAUNIMO NEDARBO LYGIS 2010 M. GRUODŽIO MĖN.

DUOMENIMIS, %

Šaltinis: sudaryta autorės pagal EUROSTAT².² <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teilm021>>.

JAUNIMO (18 – 25 METŲ AMŽIAUS) APKLAUSOS ANKETA

Gerb. Respondente,

Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto verslo administravimo studentė rengia apklausą apie jaunimo (18 – 25 metų amžiaus) integraciją į darbo rinką. Anketa yra anoniminė, gauti duomenys bus panaudoti tik magistro baigiamajame darbe. Kiekviename klausime pažymėkite vieną ar kelis, Jums labiausiai tinkančius, atsakymo variantus, kur reikia – įrašykite savo variantą.

Dėkoju už sugaištą laiką ir suteiktą informaciją.

1. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris

2. Jūsų amžius:

- 18 – 19
- 20 – 21
- 22 – 23
- 24 – 25

3. Jūsų gyvenamoji vieta:

- Miestas
- Kaimo tipo vietovė

4. Jūsų išsilavinimas:

- Pradinis
- Pagrindinis
- Vidurinis
- Profesinis
- Aukštesnysis
- Aukštasis

5. Šiuo metu Jūs:

- Dirbate
- Mokotės
- Mokotės ir dirbate
- Nesimokote ir nedirbate

6. Šiuo metu Jūs esate (galite žymėti kelis variantus):

- Verslininkas
- Samdomas darbuotojas
- Studentas
- Moksleivis
- Dirbantis pagal patentą
- Bedarbis
- Kita (įrašykite)

7. Jūs mokotės:

- Vidurinėje mokykloje, gimnazijoje
- Profesinėje mokykloje
- Bakalauro studijos
- Magistro studijos
- Darbo biržos kursai
- Nesimokau
- Kita (įrašykite)

8. Jūs dirbate:

- Pagal specialybę
- Ne pagal specialybę
- Nesu įgijęs/-usi specialybės, bet dirbu
- Nedirbu

9. Jūs dirbate:

- Pilną darbo dieną
- Sutrumpintą darbo dieną
- Nedirbu
- Kita (įrašykite)

10. Kiek laiko dirbate dabartiniame darbe?

- Mažiau nei 1 metus
- Nuo 1 iki 2 metų
- Nuo 2 iki 3 metų
- Nuo 3 iki 5 metų
- Daugiau nei 5 metus
- Šiuo metu nedirbu
- Nesu dirbęs/-usi

11. Kada pirmą kartą įsidarbinote?

- Besimokydamas/-a
- Baigęs/-usi mokyklą
- Baigęs/-usi studijas
- Nesu dirbęs/-usi
- Kita (įrašykite)

12. Jūsų darbo, kuriame šiuo metu dirbate, paieška užtruko:

- Mažiau nei 1 metus
- Daugiau nei 1 metus
- Darbą pasiūlė jo neieškant
- Nedirbu

13. Kokiais būdais Jūs ieškote/ieškojote darbo (galite žymėti kelis variantus, bet ne daugiau 3 – jų)?

- Darbo skelbimai spaudoje, internete
- Pats rašote skelbimus spaudoje, internete
- Per draugus, pažįstamus, gimines
- Kreipiatės į darbo biržą
- Kreipiatės į kitas įdarbinimo agentūras
- Bandote kurti savo verslą
- Neieškau/neieškojau
- Kita (įrašykite)

14. Ar Jums pakanka mokymosi/studijų metu įgytų žinių pradedant profesinę veiklą?

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Profesinės veiklos dar nepradėjau

15. Kokias įvardintumėte savo neišdarbinimo priežastis (galite žymėti kelis variantus, bet ne daugiau 3 – jų)?

- Asmeninės savybės
- Aukšti darbdavių reikalavimai
- Trūksta teorinių žinių
- Trūksta praktinio pasirengimo
- Nerandu darbo pagal specialybę
- Netenkina siūlomas atlyginimas
- Netenkina siūlomos darbo sąlygos
- Ne itin aktyviai ieškau darbo
- Darbo neieškau, nes dirbu/mokausi

Kita (įrašykite)

16. Kokį darbą sutiktumėte dirbti?

- Bet kokį darbą
- Darbą pagal specialybę
- Darbą su karjeros galimybėmis
- Gerai apmokamą darbą
- Kita (įrašykite)

17. Ar Jūs keistumėte savo gyvenamąją vietą dėl naujo darbo?

- Taip
- Taip, jei tai būtų vienas iš didžiųjų miestų (Vilnius, Kaunas, Klaipėda, Šiauliai, Panevėžys)
- Ne

18. Ar esate/buvote patenkintas/-a mokslo kokybe, įgytomis žiniomis savo mokymosi įstaigoje (5 – labai patenkintas, 1 – visiškai nepatenkintas)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

19. Kaip Jūs vertinate savo darbinės veiklos perspektyvą?

- Greitu laiku įsidarbinsiu
- Įsidarbinti turiu mažai galimybių
- Neturiu jokios vilties įsidarbinti
- Nežinau
- Šiuo metu dirbu

20. Kaip manote, ar su Jūsų profesija (išsilavinimu) lengva susirasti darbą?

- Labai sunku
- Sunku
- Abejoju
- Lengva
- Labai lengva

21. Ar rinkdamasis specialybę atsižvelgėte į darbo rinkoje paklausias specialybes?

- Taip
- Ne
- Specialybės dar nesirinkau

22. Kas, Jūsų manymu, darbdaviams yra svarbesnis?

- Jūsų turimas išsilavinimas
- Jūsų darbo patirtis
- Kita (įrašykite)

23. Kaip manote, ar įgytas aukštasis išsilavinimas (bakaluro, magistro studijos) garantuoja geresnes galimybes įsidarbinti (5 – visiškai sutinku, 1 – nesutinku)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

24. Kaip manote, ar mokymosi įstaigos pakankamai bendradarbiauja su darbdaviais siekdamos suteikti savo mokiniams/studentams atitinkamą profesinę praktiką (5 – visiškai sutinku, 1 – nesutinku)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

25. Kas, Jūsų manymu, turėtų labiau prisidėti siekiant geresnės jaunimo integracijos į darbo rinką?

- Teritorinės darbo biržos
- Privatus sektorius (įmonės, organizacijos)
- Švietimo sistema
- Kita (įrašykite)

26. Kas, Jūsų manymu, lemia greitesnį jaunimo įsidarbinimą?

- Paklausios profesijos įgijimas
- Teorinių žinių praktinis pritaikymas
- Asmeninė motyvacija
- Asmeninės savybės
- Kita (įrašykite)

27. Kas, Jūsų manymu, padėtų jaunimui geriau integruotis į darbo rinką (galite žymėti kelis variantus, bet ne daugiau 3 – jų)?

- Aktyvesnė teritorinių darbo biržų veikla
- Jaunimo verslumo savybių ugdymas
- Lengvatos darbdaviams, įdarbinusiems jaunos specialistus
- Mokymo programų gerinimas
- Mokymo programų derinimas su bendrais šalies ūkio poreikiais
- Praktinių įgūdžių įgijimo tobulinimas
- Kita (įrašykite)

DARBDAVIŲ APKLAUSOS ANKETA

Gerb. Respondente,

Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto verslo administravimo studentė rengia apklausą apie jaunimo (18 – 25 metų amžiaus) integraciją į darbo rinką. Anketa yra anoniminė, nereikalaujanti atskleisti konfidencialią informaciją apie įmonę. Gauti duomenys bus panaudoti tik magistro baigiamajame darbe. Kiekviename klausime pažymėkite vieną ar kelis, Jums labiausiai tinkančius, atsakymo variantus, kur reikia – įrašykite savo variantą.

Dėkoju už sugaištą laiką ir suteiktą informaciją.

1. Jūsų įmonės veiklos sritis:

- Gamyba
- Prekyba
- Paslaugos
- Žemės ūkis
- Kita

2. Darbuotojų skaičius Jūsų įmonėje:

- 1 – 9 darbuotojai
- 10 – 49 darbuotojai
- 50 – 99 darbuotojai
- 100 – 249 darbuotojai
- Daugiau kaip 250 darbuotojų

3. Kokiais būdais Jūsų įmonė ieško darbuotojų (galite žymėti kelis variantus, bet ne daugiau 3 – jų)?

- Skelbiate darbuotojų paiešką spaudoje, internete
- Skaitote pasiskelbusių spaudoje, internete asmenų darbo skelbimus
- Per draugus, pažįstamus, gimines
- Kreipiatės į darbo biržą
- Kreipiatės į kitas įdarbinimo agentūras
- Kita (įrašykite)

4. Kas, įdarbinant naują darbuotoją, Jums yra svarbiau?

- Jo darbo patirtis
- Jo išsilavinimas
- Kita (įrašykite)

5. Ar priimate/ priimtumėte dirbti besimokantį jaunimą?

- Taip
- Ne
- Kita (įrašykite)

6. Ar priimate studentus atlikti praktiką Jūsų įmonėje?

- Taip
- Dažnai
- Retai
- Ne

7. Ar, Jūsų manymu, šiuo metu yra skiriamas pakankamas dėmesys jaunimo nedarbo problemai (5 – visiškai sutinku, 1 – nesutinku)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. Kokias įvardintumėte jaunimo (18 – 25 metų amžiaus) neįsidarbinimo priežastis (galite žymėti kelis variantus, bet ne daugiau 3 – jų)?

- Asmeninės savybės
- Aukšti darbdavių reikalavimai
- Trūksta teorinių žinių
- Trūksta praktinio pasirengimo
- Neranda darbo pagal specialybę
- Netenkina siūlomas atlyginimas
- Netenkina siūlomos darbo sąlygos
- Ne itin aktyviai ieško darbo
- Kita (įrašykite)

9. Kaip manote, ar įgytas aukštasis išsilavinimas (bakalauro, magistro studijos) garantuoja jaunimui geresnes galimybes įsidarbinti (5 – visiškai sutinku, 1 – nesutinku)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

10. Kokius išskirtumėte neigiamus aukštojo mokslo įstaigų bruožus (galite žymėti kelis variantus, bet ne daugiau 3 – jų)?

- Mokymo programų senumas
- Nepakankama dėstytojų kompetencija
- Darbo rinkos poreikių neatitinkančios studijų programos
- Nepakankamas suteikiamų teorinių žinių kiekis
- Praktinio mokymo trūkumas
- Nepakankamas bendradarbiavimas su verslo atstovais
- Kita (įrašykite)

11. Kokios neigiamos savybės būdingos jauniems darbuotojams (galite žymėti kelis variantus, bet ne daugiau 3 – jų)?

- Darbinės patirties neturėjimas
- Neatsakingas požiūris į darbą
- Kvalifikacijos neturėjimas
- Dažnas darbo vietos keitimas
- Tikisi per aukšto darbo užmokesčio
- Nėra neigiamų savybių
- Kita (įrašykite)

12. Kas Jus paskatintų įdarbinti daugiau jaunų darbuotojų?

- Mokesčių lengvatos
- Tokius asmenis įdarbinu ir neskatinant
- Niekas nepaskatintų
- Kita (įrašykite)

13. Kokie Jūsų pasiūlymai siekiant pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje?