

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

**Mantas BADAUKIS**

Viešojo valdymo studijų programos studentas

**JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO POLITIKOS**  
**ĮGYVENDINIMAS VIETOS SAVIVALDOJE: MAŽEIKIŲ**  
**MIESTO ATVEJIS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2015

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

**Mantas BADAUKIS**

**JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO POLITIKOS**  
**ĮGYVENDINIMAS VIETOS SAVIVALDOJE: MAŽEIKIŲ**  
**MIESTO ATVEJIS**

Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, Viešasis administravimas (N700)

Darbo vadovas: prof. dr. Diana Šaparnienė

Teigiu, kad magistro darbas, kurį teikiu Viešojo administravimo studijų krypties magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas.

---

(Studento parašas)

Badaukis, M. (2015). Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas vietos savivaldoje: Mažeikių miesto atvejis. Viešojo valdymo studijų programos baigiamasis magistro darbas. Darbo vadovas: prof. dr. D. Šaparnienė. Šiaulių universitetas, Viešojo administravimo katedra, 81 p.

## SANTRAUKA

Šiame magistro darbe nagrinėjami jaunimo nedarbo mažinimo politikos kaip viešosios politikos sudedamosios dalies klausimai, pristatomos jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės, darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonės, jaunimo užimtumo skatinimo būdai. Pagrindinis darbo tikslas – išanalizuoti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių miesto savivaldos kontekste bei numatyti galimas jaunimo nedarbo mažinimo priemones, papildančias jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių miesto savivaldybėje nuostatas.

Siekiant įgyvendinti darbe išsiskeltą tikslą bei apibrėžtus uždavinius, naudoti mokslo literatūros, dokumentų ir teisinės bazės analizės metodai, empiriniam tyrimui pasirinkti kokybinio tyrimo strategijos metodai - pusiau struktūruotas interviu ir kokybinė turinio analizė, kuriais siekta atskleisti Mažeikių mieste dirbančių darbuotojų nuomonę jaunimo nedarbo mažinimo politikos klausimais: ar pakanka kvalifikuotų darbuotojų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo srityje; kaip jaunimas informuojamas apie galimybes įsidarbinti; kokios galimos naujos kryptys, siekiant mažinti jaunimo nedarbą; ar motyvuotai jaunimas ieško darbo; kokios aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo; kokioms priemonėms teikiamas prioritetas bei kokios jaunimo nedarbo priežastys.

Atlikus empirinio tyrimo duomenų analizę nustatyta, jog daugeliu atveju jie patvirtina jau atliktų tyrimų rezultatus. Atskleista, kad Mažeikių mieste: jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje dirbantys asmenys nesutaria dėl specialistų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo politikos klausimais, poreikio; jaunimą apie įsidarbinimo galimybes informuoja švietimo skyrius, jaunimo reikalų koordinatore, jaunimo centras; naujos kryptys, siekiant jaunimo nedarbo mažinimo – savęs pažinimo skatinimas, neformalioji veikla, profesinis orientavimas, individuali mentorystės programa su jaunais žmonėmis, auditorinės informavimo paskaitos, darbdavių planavimas, kokios srities specialistų jiems reikės ateityje, daugiau galimybių kurti savo verslą sudarymas; jaunimui trūksta motyvacijos ieškant darbo; taikomos aktyvios darbo rinkos priemonės yra įvairūs projektai, kompensacijos darbdaviui bei darbuotojui, įgyvendinama jaunimo garantijų iniciatyva; prioritetinėmis priemonėmis mažinant jaunimo nedarbą yra naujų darbo vietų steigimas, subsidijavimas, profesinis mokymas bei įdarbinimas; jaunimo nedarbo priežastys - per didelė patirtis, jaunimas renkasi pašalpą ir dar prie jos nelegaliai užsidirba papildomų pinigų; jaunimas

nenori tobulėti ir įsipareigoti; stokoja patirties; darbdaviai nepasitiki jaunu žmogumi; jaunimo menkas išsilavinimas, žema kvalifikacija; siūlomas per mažas užmokestis jaunam žmogui.

**Raktiniai žodžiai:** viešoji politika, jaunimo politika, nedarbas, vietos savivalda, Mažeikių miestas.

Badaukis, M (2015). The implementation of policies for the reduction of youth unemployment in the local government: the case of Mazeikiai city. Public Administration final master's thesis. Work guide: prof. dr. D. Šaparnienė. Siauliai University, Department of public administration, 81 p.

## SUMMARY

This master's work dealt with the reduction of youth unemployment as a public policy component of policy issues, delivered the causes and consequences of youth unemployment, labour market and employment policies and promotion of youth employment ways. The main purpose is to analyze the implementation of policies for the reduction of youth unemployment in Mazeikiai city government, to provide the possible measures to reduce youth unemployment, complementary youth unemployment reduction policies in support of Mažeikiai city municipality.

In order to achieve the object and tasks defined in the work, is used scientific literature, methods of documents and legal base analysis, for empirical investigation is selected qualitative methods of study strategy- semi structured interviews and qualitative content analysis, which sought to reveal the opinion of Mazeikiai city working employees about the reduction of youth unemployment policy issues: whether there is sufficient qualified staff that is working in the area for the reduction of youth unemployment; how young people are informed about job opportunities; what are the possible new directions in order to reduce youth unemployment; whether motivated young people are looking for a job; what active labour market measures shall be carried out, in order to achieve a successful youth employment; what measures has priority and what are the causes of youth unemployment.

After an empirical analysis of the survey data was set, that in many cases are confirmed by the results of the tests has already carried out. It is revealed that in Mazeikiai city: in the field of youth unemployment reduction policy employees disagree on the specialists, that are working for the reduction of youth unemployment on policy issues need; young people about job opportunities are informed from the Department of Education; the youth coordinator, youth center; new trends, in order to reduce youth unemployment- promotion of self-knowledge, informal activities, vocational guidance, individual mentor program with young people, audience information lectures, employers planing, what area professionals they will need in the future, more opportunities for business formation; young people lack the motivation to find work; apply to active labour market measures are the various projects, the employer and the employee compensation, implemented the initiative of the youth guarantee; to reduce youth priority measures unemployment is the creation of new jobs, subsidies, vocational training and employment; the causes of youth

unemployment- too high experience, young people prefer the allowance and still attached to it illegally to earn extra money; young people do not want to develop and commit; lack of experience; employers do not trust the young person; low level of education of young people; low qualification; the proposed payment is too small for a young person.

**Keywords:** public policy, youth policy, unemployment, local self-government, the city of Mazeikiai.

## LENTELĖS

- 1 lentelė** Jaunimo politiką organizuojančios ir valdančios institucijos
- 2 lentelė** Vidiniai nedarbo lygį sąlygojantys veiksniai
- 3 lentelė** Jaunimo nedarbo priežastys
- 4 lentelė** Jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo lygių skalė
- 5 lentelė** Mikroekonominių ir makroekonominių veiksnių grupės ir jas sudarantys elementai
- 6 lentelė** Interviu atlikimui parengti bei naudoti klausimai
- 7 lentelė** Savivaldybės jaunimo politiką reglamentuojantys teisės aktai ir kiti dokumentai
- 8 lentelė** Mažeikių savivaldybės vertinimo apibendrinimas
- 9 lentelė** Pusiaus struktūruoto interviu kategorijos ir subkategorijos
- 10 lentelė** Kvalifikuoti darbuotojai, dirbantys jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje
- 11 lentelė** Informacijos Mažeikių miesto jaunimui apie galimybes įsidarbinti sklaida
- 12 lentelė** Naujos Mažeikių miesto savivaldybės jaunimo nedarbo mažinimo politikos kryptys
- 13 lentelė** Jaunimo motyvacija ieškant darbo
- 14 lentelė** Aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo
- 15 lentelė** Prioritetinės priemonės siekiant jaunimo nedarbo mažinimo
- 16 lentelė** Jaunimo nedarbo priežastys

## **PAVEIKSLAI**

**1 pav.** Viešosios politikos procesas

**2 pav.** Išoriniai nedarbo lygį sąlygojantys veiksniai

**3 pav.** Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas ES

**4 pav.** Lietuvoje naudojamos užimtumo priemonės nedarbui mažinti

**5 pav.** Empirinio tyrimo projektavimo etapai

**6 pav.** Jaunimo registracijos, įdarbinimo dinamika



## TERMINŲ ŽODYNAS

**Bedarbiai** – nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dienišę ar nuolatinę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir yra pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, Žin., 2006, Nr. 73-2762). Šiame darbe sąvokos bedarbis, darbo ieškantis asmuo, neturintis darbo asmuo bus vartojamos sinonimiškai.

**Darbas** – pirmoji ir svarbiausioji žmogaus egzistavimo, gerovės ir saugumo užtikrinimo priemonė, pagrindinė viso žmogaus gyvenimo ir tobulėjimo sąlyga, žmogaus fizinių bei protinių gebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti. Darbo procesas apima: 1) tikslingą žmogaus veiklą, t. y. patį darbą; 2) darbo subjektą, t. y. tai, į ką nukreiptas darbas; 3) darbo priemones, kurias naudodamas žmogus veikia darbo objektą, jį keičia (Ekonomikos terminai ir sąvokos, 1999; Tartilas, 2005).

**Darbo rinkos politika** – sudedamoji užimtumo politikos dalis, kurios pagrindiniai uždaviniai – daroma įtaka nedarbo lygiui ir trukmei bei socialinė bedarbių apsauga. Darbo rinkos politikos uždaviniai įgyvendinami per aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos kryptis (Ekonomikos terminai ir sąvokos, 1999).

Aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis siekiama didinti užimtumo galimybes ieškantiems darbo asmenims, palengvinant darbo paieškas ar tobulinant įgūdžius. Tai priemonės, „kuriomis siekiama darbo pasiūlos ir darbo paklausos pusiausvyros, darbo jėgos konkurencingumo, užkertančio kelią nedarbui ir iš to kylančioms pasekmėms” (Moskvina, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2011, p. 29).

Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės yra orientuotos į pajamų palaikymą ir paramą bedarbiams nedarbo laikotarpiu. Pagrindinis pasyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslas – palaikyti bedarbių arba ankstyvų pensininkų pajamas nesiekiant tiesiogiai pagerinti jų padėties darbo rinkoje (Moskvina, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2011).

**Jaunimo politika** – kryptinga veikla, kuria sprendžiamos jaunimo (14-29 metų) problemos ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei bei jo integravimuisi į visuomenės gyvenimą, taip pat veikla, kuria siekiama visuomenės ir atskirų jos grupių supratimo bei tolerancijos jauniems žmonėms. Jaunimo politiką galima apibūdinti kaip sistemų ir priemonių visumą, siekiančią kuo palankesnių sąlygų asmeninei jauno žmogaus brandai ir sėkmingai

integracijai į visuomenę (Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, Žin., 2003, Nr. 119-5406).

**Nedarbas** – rinkos ekonomikos šalims būdingas socialinis reiškinys, kurio esmė ta, kad dalis šalies gyventojų, galinčių ir norinčių dirbti samdomąjį darbą, neturi darbo (Ekonomikos terminai ir sąvokos, 1999).

**Nedarbo politiką** reglamuomentuoja įvairių institucijų priimami įstatymai, vykdomi projektai ir pan. Teisinę nedarbo politikos bazę reglamentuoja šie dokumentai: Darbo kodeksas, Nedarbo socialinio draudimo įstatymas, Bedarbių rėmimo įstatymas, Užimtumo rėmimo įstatymas, Lygių galimybių įstatymas bei kiti įstatymai, atskirų institucijų statutai ir juos lydintys teisės aktai, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai. Institucijų valdymo sistemoje svarbiausiai veikia Vyriausybės organizacijos: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir prie jos esančios institucijos – Darbo birža, Darbo inspekcija, Ūkio ministerija, darbuotojų organizacijos – šakinės profesinės sąjungos, Profesinių sąjungų konfederacija, darbdavių organizacijos – Lietuvos pramonininkų, Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos.

**Viešoji politika** – valdžios institucijų, oficialių asmenų elgsena, veiksmai, veiklos kurso pasirinkimas ir praktinis jo įgyvendinimas, siekiant spręsti piliečių viešąsias problemas, atliepti visuomenės grupių poreikius, reikalavimus, interesus, skundus, prašymus, susijusius su valdžios institucijų veikla priimant visiems palankiausią sprendimą (Raipa, 2002; Kraft, Furlong, 2010).

## TURINYS

LENTELĖS .....	7
PAVEIKSLAI.....	8
ĮVADAS.....	12
1. JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO POLITIKA VIEŠOSIOS POLITIKOS TEORIJŲ IR PRAKTINIŲ IŽVALGŲ RAIŠKOS KONTEKSTE .....	16
1.1. Viešosios politikos kaip jaunimo nedarbo mažinimo politikos teorinis diskursas.....	16
1.2. Jaunimo nedarbo politikos samprata ir teisinis reglamentavimas .....	20
1.2.1. Jaunimo politikos ir jaunimo nedarbo mažinimo politikos samprata.....	20
1.2.2. Jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės.....	24
1.2.3. Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą reglamentuojantys dokumentai ....	31
1.3. Vietos savivaldos vaidmuo įgyvendinant jaunimo nedarbo mažinimo politiką.....	35
1.4. Jaunimo nedarbo mažinimo politikos vietos savivaldoje priemonės ir prioritetai .....	39
1.4.1. Darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonės.....	39
1.4.2. Jaunimo užimtumo skatinimo būdai.....	45
2. JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO MAŽEIKIŲ MIESTE TYRIMO METODOLOGIJA .....	49
2.1 Tyrimo metodika ir organizavimas.....	49
2.2. Tyrimo instrumento pagrindimas .....	53
2.3. Tyrimo imties charakteristikos .....	54
3. JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO MAŽEIKIŲ MIESTE TYRIMO REZULTATAI.....	55
3.1. Jaunimo nedarbo situacija ir tendencijos Mažeikių mieste .....	55
3.2. Jaunimo nedarbo mažinimo politika ir jos įgyvendinimo priemonės Mažeikių miesto vietos savivaldos kontekste .....	58
3.3. Papildomos jaunimo nedarbo mažinimo priemonės, galinčios prisidėti mažinant jaunimo nedarbą Mažeikių mieste.....	61
IŠVADOS.....	70
REKOMENDACIJOS .....	73
LITERATŪRA .....	74
Priedai.....	81

## IVADAS

**Temos aktualumas ir problema.** Pasak J. Tartilo (2005), darbas – tai materialinės gerovės ir saugumo užtikrinimo priemonė, pagrindinė viso žmogaus gyvenimo sąlyga, tuo tarpu nedarbas yra sudėtinga ekonominė, socialinė problema, tiesiogiai neigiamai veikianti ne tik atskirus asmenis, bet ir visą visuomenę, šalies socialinę – ekonominę gerovę (Valentinavičius, 2001; Mačernytė - Panomariovienė, 2002; Pocius, Neverauskienė, 2003; Tartilas, 2005; Matiušaitytė, 2005; Snieška ir kt., 2005; Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006; Butkus, Matuzevičiūtė, 2007; Hultman, Hemlinb, 2008; Gižienė, Simanavičienė, Jankauskaitė, 2008; Makštutis, Vijeikis, 2008; Beržinskienė, Budvytytė - Gudienė, 2010; Končiūtė, Miceikaitė, 2010; Šileika, Tamašauskienė, Bartelienė, 2010; Paliūnaitė, 2011; Moskvina, Okunevičiūtė - Neverauskienė, 2011; Mačiulis, 2014).

Nedarbo problema aktuali įvairaus amžiaus piliečių tarpe, tačiau pastaruoju metu vis dažniau diskutuojama apie jaunimo nedarbo ir jo mažinimo problematiką. Pastebima, jog jaunimui tampa vis sunkiau integruotis į darbo rinką. Nors geras išsilavinimas neretai laikomas patekimo į darbo rinką garantu, tačiau perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką jaunimui yra sudėtingas dėl profesinės patirties stygiaus, kvalifikacijos neatitikimo darbo rinkos poreikiams ar darbdavio nepasitikėjimo jaunu žmogumi, kaip tinkamu darbuotoju (Moskvina, Okunevičiūtė - Neverauskienė, 2011). Dėl šių priežasčių nedarbo mažinimas yra vienu iš didžiausių ES ir Lietuvos prioritetų.

Jaunimo nedarbas – ne tik Lietuvos, bet ir Europos lygio problema. Lietuvos darbo biržos duomenimis (Lietuvos darbo birža, 2014 a), 2014 metais buvo registruota 22,8 tūkstančiai jaunu bedarbių, o tai sudaro 11,2 procentų visų bedarbių. Be to, nors praėjusiais metais Lietuvoje nedarbo lygis sumažėjo iki 11,8 procentų ir buvo mažesnis nei euro zonoje, kur nedarbo lygis siekia apie 12,1 procentų, tačiau pabrėžtina tai, jog tolimesnio proveržio kuriant darbo vietas ir mažinant nedarbą šalyje nebestebima. Užsienio mokslininkų atlikti tyrimai rodo, kad dėl technologinio proveržio ir kompiuterizacijos, darbo vietų mažės ne tik pramonės, bet ir daugelyje paslaugų sektorių. Dėl šių pokyčių pasaulyje bent jau kurį laiką nusistovės gana aukštas natūralus nedarbo lygis. Pasak N. Mačiulio (2014), Lietuvoje nedarbas žemiau 10 procentų artimiausiais metais taip pat neturėtų nukristi. Akivaizdu, kad nedarbo mažinimo politika yra itin aktuali šalies mastu, ir ypač reikalaujanti valdžios atstovų didesnio dėmesio mažinant jaunimo – šalies ateities, nedarbo mažinimo lygį, formuojant kryptingą jaunimo nedarbo mažinimo politiką.

Neatsitiktinai, jaunimo nedarbo problema tampa vis aktualesniu politinių ir ekonominių diskusijų objektu. Mokslininkai tiria šį reiškinį, siekdami konstatuoti jo atsiradimo priežastis,

nustatyti makroekonominis ir mikroekonominis nedarbo sukeliamus nuostolius, aiškindami darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonių svarbą siekiant mažinti nedarbą. Tuo tarpu politikai, remdamiesi mokslininkų ir ekonomistų teikiamais tyrimais ir skaičiavimas, įvairiais teisiniais aktais siekia darbo neturinčių asmenų aktyvaus įtraukimo į darbo rinką, nes tai, pasak J. Moskvinos, L. Okunevičiūtė - Neverauskienė (2011), yra vienu iš svarbiausių šiuolaikinių išsivysčiusių šalių prioritetų.

Jaunimo politiką galima suprasti kaip tam tikrą valstybės instrumentą, kuriantį visuomenės, šiuo atveju – jaunimo, sėkmingą integraciją į darbo rinką. Taigi, viešosios įstaigos, viešojo administravimo specialistai bei viešosios politikos formuotojai, kurie atsakingi už jauno žmogaus poreikių ar interesų tenkinimą, ieško efektyviausių būdų spręsti jaunimo nedarbo problemą aktyviomis priemonėmis. Viena iš naujausių ir aktualiausių priemonių, kurią privalo įgyvendinti Lietuva, yra ES strategija „Europa 2020“. Ja pradėta įgyvendinti ES dešimties metų ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategija, o viena iš sričių yra būtent susijusi su jaunimu, jo užimtumu, integracija į darbo rinką, siekiu sudaryti jauniems žmonėms galimybes bei palankias sąlygas tobulinti įgūdžius, dirbti ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame ir valstybės gyvenime bei išnaudoti savo potencialą (Europa 2020, 2010). Taigi, labai svarbu, jog mažinant jaunimo nedarbo politiką, būtų pasirinktos tinkamos viešosios politikos įgyvendinimo teorijos (Parson, 2001) bei tinkamiausios politikos priemonės sprendžiant konkrečios savivaldos jaunimo nedarbo problemas (Vilpišauskas, Nakrošis, 2003).

Kaip jau minėta, nedarbas – aktuali ne tik ES, bet ir Lietuvos problema, kuri analizuojama teoriniu ir praktiniu aspektu. Jaunimo nedarbo politikos įgyvendinimą viešosios politikos kontekste ES ir Lietuvos mastu įvairiais aspektais tyrinėjo ne vienas mokslininkas (Parsons, 2001; Vilpišauskas, Nakrošis, 2003), tačiau Lietuvoje stinga tyrimų apie jaunimo nedarbo politikos įgyvendinimą vietos savivaldos kontekste. Analizuojant Lietuvos darbo biržoje užsiregistravusių darbo ieškančių asmenų situaciją 2013 metų duomenimis, matyti, jog situacija yra sudėtinga didžiuosiuose šalies miestuose – Vilniuje registruoti 28,1 tūkstančių bedarbių, Kaune – 18,1, Klaipėdoje – 8,3, Panevėžyje – 6,6 tūkstančių bedarbių. Vertinant mažesnius šalies miestus, čia pirmauja Mažeikiai, kur 2013 metais buvo registruota 5,8 tūkstančių bedarbių, o jaunimo nedarbas buvo vienas didžiausių šalies mastu - 749 jaunuoliai iki 29 metų neturėjo darbo (Lietuvos statistikos departamentas, 2014). Taigi, nepaisant to, kad didieji šalies miestai turi daugiau galimybių, taiko įvairias nedarbo mažinimo politikos priemones, nedarbas išlieka aktuali problema. Mažeikiai savo apimtimi, gyventojų skaičiumi nusileidžia didiesiems šalies miestams, t.y., tikėtina, tuo pačiu panaudoja mažiau galimybių ir priemonių sprendžiant nedarbo, ypač jaunimo nedarbo, problemą. Dėl pastarosios priežasties šiame darbe pasirinkta analizuoti Mažeikių miesto jaunimo nedarbo

situaciją.

Tyrimu siekiama atsakyti į šiuos **probleminius klausimus**:

- 1) Kokie didžiausi Lietuvos jaunimo sunkumai integruojantis į darbo rinką bei kokios siūlomos efektyvios jaunimo nedarbo mažinimo politikos priemonės viešosios politikos įgyvendinio kontekste?
- 2) Kokia jaunimo nedarbo mažinimo politika ir jos įgyvendinimo mechanizmai Mažeikių miesto vietos savivaldos kontekste?
- 3) Kokios nedarbo mažinimo priemonės galėtų būti veiksmingiausios, mažinant jaunimo nedarbą Mažeikių mieste?

**Darbo objektas** – jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas.

**Darbo tikslas** – išanalizuoti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių miesto savivaldos kontekste bei numatyti galimas jaunimo nedarbo mažinimo priemones, papildančias jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių miesto savivaldybėje nuostatas.

**Tyrimo uždaviniai:**

- 1) Atlikti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimo viešosios politikos kontekste teorinę analizę;
- 2) Atskleisti jaunimo politikos bei jaunimo nedarbo mažinimo politikos teorinę sampratą, išanalizuoti jų reglamentavimą;
- 3) Išnagrinėti Lietuvos jaunimo politikos nedarbo mažinimo priemones ir prioritetus;
- 4) Išanalizuoti jaunimo nedarbo situaciją ir tendencijas Mažeikių mieste;
- 5) Atskleisti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimo priemones ir mechanizmus Mažeikių miesto vietos savivaldos kontekste;
- 6) Numatyti galimas jaunimo nedarbo mažinimo priemones, papildančias jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių miesto savivaldybėje nuostatas.

**Tyrimo metodai ir organizavimas:**

- 1) Mokslinės literatūros bei politinių, statistinių dokumentų analizė;
- 2) Pusiau struktūruotas interviu.

**Tyrimo šaltiniai:** mokslinė, ekonominė literatūra; politiniai, statistiniai dokumentai; empirinio tyrimo duomenys.

**Pagrindinis ginamas teiginys** – jaunimo politika, kartu ir jaunimo nedarbo mažinimo politika, reglamentuota teisiniais dokumentais ES, Lietuvos bei savivaldu lygmeniu, šalyje priimtos ir taikomos įvairios jaunimo nedarbo mažinimo, jaunimo politikos, darbo rinkos politikos priemonės, tačiau analizuojamu atveju, t.y. Mažeikių mieste, jaunimo nedarbo lygis išlieka pakankamai aukštas, nes vietos savivaldoje nepakankamai taikomos veiksmingos jaunimo nedarbą mažinančios priemonės.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro teorinė ir tiriamoji dalys. *Teorinėje* dalyje pateikiama viešosios politikos įgyvendinimo teorijų lyginamoji analizė; atskleidžiama jaunimo politikos teorinė samprata, analizuojamas jos reglamentavimas; nagrinėjamos Lietuvos jaunimo politikos nedarbo mažinimo priemonės ir prioritetai viešosios politikos kontekste. *Tiriamajoje* dalyje tiriamas ir analizuojamas jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas Mažeikių miesto savivaldos viešosios politikos kontekste. Baigiamojo darbo apimtis 81 puslapis. Jame yra 16 lentelių, 6 paveikslai, 1 priedas, naudojami 90 literatūros šaltinių lietuvių ir užsienio kalbomis.

# 1. JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO POLITIKA VIEŠOSIOS POLITIKOS TEORIJŲ IR PRAKTINIŲ IŽVALGŲ RAIŠKOS KONTEKSTE

## 1.1. Viešosios politikos kaip jaunimo nedarbo mažinimo politikos teorinis diskursas

Jaunimo nedarbas – opi mūsų šalies problema, reikalaujanti veiksmingų priemonių pasirinkimo bei tikslingo sprendimų priėmimo politiniu ir internacionaliniu, nacionaliniu, regioniniu lygmeniu. Taigi, galima teigti, jog jaunimo nedarbo mažinimo politika gali būti priskiriama viešosios politikos sričiai, todėl svarbu išanalizuoti nedarbo sampratą, reiškinio pasekmes žmogui ir šalies ekonomikai, suprasti jaunimo nedarbo mažinimo politikos kaip viešosios politikos srities problemos sampratą ir esmę.

Remiantis A. Raipa (2002), viešoji politika dažniausiai apibūdinama kaip valstybės valios išraiška, valdžios veikla ir tos veiklos priežastys, sprendimų priėmimo ir jų įgyvendinimo motyvacija. Kitais žodžiais tariant, terminas viešoji politika dažniausiai vartojamas apibūdinant valdžios institucijų, oficialių asmenų elgseną, veiksmus, veiklos kurso pasirinkimą ir praktinį jo įgyvendinimą politikos procese. Pastebėtina, jog viešąją politiką rengia ir vykdo valdžios institucijos, tačiau jos procesams įtaką daro ir nevalstybinės institucijos (Raipa, 2002).

Etimologiškai viešosios politikos terminas į šiuolaikines kalbas evoliucionavo iš senosios graikų kalbos. Tai rodo, kad viešoji politika kaip definicija ir kaip praktika turi ilgą bei turtingą istorinę praeitį – nuo seno ji dažniausiai siejama su administracinės valdžios vadovavimu viešiesiems reikalams. Viešosios politikos sampratos raida visada buvo siejama su civilizacijos plėtra, kadangi istoriniai pokyčiai reikalavo sistemingų, racialesnių valstybės valdymo, komercinės veiklos ir gamybos organizavimo, planavimo, koordinavimo ir biurokratinės kontrolės būdų (Parsons, 2001). Anglų kalboje viešosios politikos sąvokos kilmė siejama su definicijomis *policy* ir *politics*. Kitos šiuolaikinės kalbos (rusų, vokiečių) turi tik vieną terminą (*politik*, *politika*), iš esmės reiškiantį tą patį, ką anglų kalboje reiškia *policy* ir *politics* (Dunn, 1994).

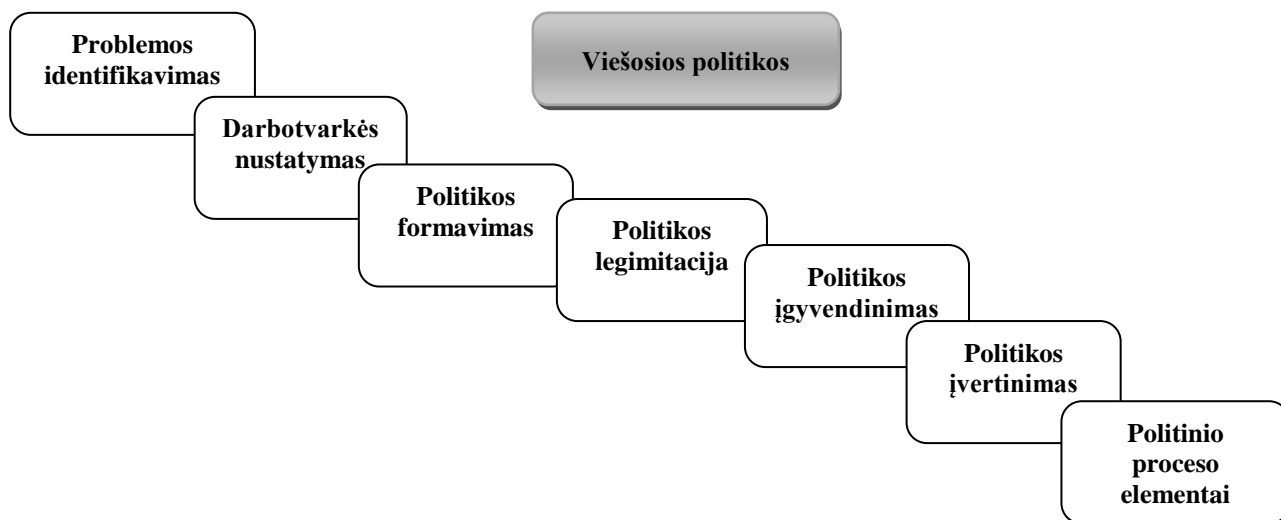
Viešąją politiką taip pat galima suprasti kaip atsaką į visuomenės grupių poreikius, reikalavimus, interesus, skundus, prašymus, susijusius su valdžios institucijų veikla. Kalbant apie viešąją politiką, dėmesys koncentruojamas ne į pačią viešąją politiką, bet į valdžios ir valdymo institucijas, kurių veiksmai, sprendimai naudojami politikos įgyvendinimui. Viešosios politikos turinį ir veiklos kryptis geriausiai išreiškia priimami sprendimai. Sprendimai savo ruožtu daro įtaką teisėkūrai, potvarkiams, administracinio reguliavimo taisyklėms. Vis tik, sprendimai, įstatymo priėmimas ir pakeitimas pats savaime dar negarantuoja įstatymo įgyvendinimo sėkmės ir sparčių



pokyčių vienoje ar kitoje viešojo sektoriaus sferoje (Raipa, 2002). Todėl viešosios politikos pajėgumą žymia dalimi lemia sprendimų rengimas ir jų įgyvendinimas, kadangi viešoji politika dažniau suvokiama pagal tai, ką valdžios institucijos atlieka, o ne pagal tai, ką yra numačiusios ar ruošiasi atlikti. Apibendrinant pateiktas sampratas, viešoji politika šiame darbe bus suprantama ir aiškinama kaip valdžios institucijų, oficialių asmenų elgsena, veiksmai, veiklos kurso pasirinkimas ir praktinis jo įgyvendinimas siekiant spręsti piliečių viešąsias problemas, atliepti visuomenės grupių poreikius, reikalavimus, interesus, skundus, prašymus, susijusius su valdžios institucijų veikla, priimant visiems palankiausią sprendimą (Raipa, 2002; Kraft, Furlong, 2010).

Viešoji politika labai svarbi siekiant jaunimo nedarbo mažinimo įgyvendinimo. Taigi, analizuojamos problematikos kontekste, interesų grupė būtų jaunimas, kurie patys siekia arba kuriems siekiama sudaryti sąlygas užimtumo didinimui. Vadinasi, siekiant jaunimo nedarbo mažinimo viešosios politikos kontekste, būtina sukurti tinkamą teisinę bazę ir užtikrinti efektyvų administracinį jos vykdymą.

Remiantis E. Furman, E. Šerikova (2007), viešosios politikos tyrimuose dažnai nagrinėjama kaip „daroma“ politika ir retai atsižvelgiama į politikos turinį bei jos priežastis ir pasekmes. Norint išanalizuoti politikos eigą, būtina ištirti daugelį procesų ir jų elementų, kurie sąveikauja politinėje sistemoje. Viešosios politikos procesas (žr. 1 pav.) susideda iš atskirų proceso dalių – stadijų, o kiekviena stadija gali būti tiriama atskirai.



**1 pav.** Viešosios politikos procesas

Šaltinis: adaptuota pagal E. Furman, E. Šerikova (2007)

Analizuojant viešosios politikos proceso sampratą skiriami keli požiūriai. Manoma, jog planuojant suformuoti atitinkamą viešąją politiką, būtina išskirti politikos proceso etapus, juos reguliariai stebėti, analizuoti. Taip politika analizuojama kaip procesas, kuris prasideda problemos

identifikavimu, darbotvarkės sudarymu ir baigiasi rezultatų įvertinimu bei baigtimi ar tolimesnių veiksmų planavimu. Kita vertus, nors teorinis politinio proceso modelis palengvina politikos suvokimą, tačiau T. R. Dye (1972) teigia, jog realiai politiniai sprendimai retai priimami aukščiau pavaizduota seka, nes dažniau skirtingi veiksmai viešojoje politikoje vykdomi vienu metu. P. A. Sabatier (1986) taip pat pritarė nuomonei, kad analizuojamos politikos negalima skaidyti į etapus, nes dėl skaidymo atsirandantys dirbtiniai ir nerealistiniai fragmentai nepalengvina politinio proceso supratimo. Vis dėlto, stadijinis viešosios politikos modelis yra reikalingas tam, jog padėtų pažinti politikos procesą, suprasti vidinę jos struktūrą ir esminius principus (Furman, Šerikova, 2007).

Paprastai viešoji politika gali būti koncentruojama reguliuoti įvairias veiklos sferas – šalies gynybą, energetiką, aplinkosaugą, užsienio reikalus, švietimą, sveikatos apsaugą, teisėtvarką, regionų raidą ir miestų plėtrą, infliacijos, demografinius pokyčius (Raipa, 2002). Šiame darbe svarbiausia viešosios politikos sritimi yra darbo jėgos problemos – procesas, prasidedantis nuo jaunimo nedarbo situacijos, jos priežasčių identifikavimo, besitęsiantis jaunimo integracijos į darbo rinką planų kūrimu ir įgyvendinimu bei pasibaigiantis rezultatų veiksmingumo įvertinimu, o esant poreikiui, tolimesnės situacijos analize, naujų planų kūrimu, įgyvendinimu ir vertinimu. Vis tik, ne visada viešoji politika duoda naudos ir yra konstruktyvi. Rasak A. Raipos (2002), viešoji politika gali būti ne tik pozityvi, tačiau ir negatyvi. *Pozityvi* viešoji politika remiasi teisėkūra, įstatymų autoritetu. Šiuo atveju viešosios institucijos turi autoritetą, verčiantį piliečius ir organizacijas tinkamai elgtis ir veikti, tam naudojant įstatymų galią ir netgi prievartos priemones. Tokiu būdu viešoji politika gali reguliuoti valdžios struktūrų elgseną, siekiant įgyvendinti valstybės valia priimtus sprendimus. *Negatyvioji* viešosios politikos forma pasireiškia tada, kai valdžios institucijos yra nepakankamai aktyvios ir būtiniems politiniams sprendimams neužtenka reguliavimo taisyklių, nutarimų ar aktų (Raipa, 2002).

Politikos įgyvendinimo teorijas analizavo I. Pocienė (2011). Autorė teigia, jog skiriamos dvi pagrindinės politikos įgyvendinimo teorijos – viena jų grinčiama pincipu „iš viršaus į apačią“, kita, priešingai – „iš apašios į viršų“. „Iš viršaus į apačią“ arba kitaip hierarchine politikos įgyvendinimo teorija teigiama, jog norint pasiekti sėkmingą politikos įgyvendinimą, privalomas aiškus pavaldumas, iš anksto numatytos užduotys bei aiškiai apibrėžtos taisyklės ir normos. Nors toks griežtumas dažnai kritikuojamas dėl neatsižvelgimo į žemiau esančius lygius ir juose vykstančius procesus, tačiau jis palengvina atsakomybės paskyrimą ir prisiėmimą vertinant politikos įgyvendinimo stipriąsias ir tobulintinas sritis. Bene priešinga politikos teorija „iš apašios į viršų“ pažymima, jog svarbiausi čia politiką įgyvendinantys, tačiau ne politiką formuojantys asmenys. Deja, ir ši teorija turi savų trūkumų, nes politiką įgyvendinantys specialistai gali iškreipti, savaip interpretuoti politikos formuotojų numatytas nuostatas (Pocienė, 2011). Moklininkė taip pat pažymi

ir P. A. Sabatier sukurtą efektyvaus politikos įgyvendinimo modelį, kuris leidžia apjungti jau minėtas teorijas. Taip apjungus teorijas, mokslininkas skiria politikos įgyvendinimo sąlygas, kurios yra šios:

1. aiškūs nuoseklūs tikslai bei uždaviniai;
2. tinkama priežastinė teorija, leidžianti pagrįsti pasirenkamas politikos priemones;
3. toks politiką įgyvendinančių struktūrų organizuotumas, kuris padėtų palaikyti reikiamą paklusnumo, pavaldumo lygį;
4. kompetentingi, tinkamai pasirinkti politiką įgyvendinantys asmenys, kurie siektų numatytų tikslų ir uždavinių;
5. suinteresuotų grupių dalyvavimas;
6. palankios socialinės ir ekonominės sąlygos, sudarančios sąlygas politikos įgyvendinimui net ir pasikeitus aplinkybėms (Parsons, 2001, cit. pagal Pocienė, 2011; Vilpišauskas, Nakrošis, 2003, cit. pagal Pocienė, 2011; Pocienė, 2011).

Apibendrinant galima teigti, jog viešosios politikos samprata yra nevienareikšmiška, o nuo skirtingų viešosios politikos įgyvendinimo teorijų pasirinkimo gali priklausyti ne vienodai apibrėžti viešosios politikos įgyvendinimo tikslai ir uždaviniai. Dėl šių priežasčių, kalbant apie jaunimo politiką, kaip apie vieną iš viešosios politikos sričių, svarbu suprasti analizuotus ryšius ir galimus skirtingų institucijų apibrėžiamus ir įgyvendinamus tikslus bei uždavinius skirtinguose lygiuose. Žiūrint iš hierarchinės teorijos perspektyvos, galima paminėti, jog ES yra svarbiausia institucija, apibrėžianti jaunimo politiką ir jos įgyvendinimą, o šalys narės privalo laikytis numatytų reikalavimų. Nepaisant to, kiekviena šalis atsižvelgdama į vietos situaciją, esamas aplinkybes parenka labiausiai prieinamas, tinkamiausias bei efektyviausias jaunimo politikos įgyvendinimo priemones. Dar labiau pastarosios priemonės yra pakoreguojamos analizuojant jas vietos kontekste, siekiant maksimaliausiai patenkinti tikslinės grupės poreikius. Kita vertus, nereikėtų matyti, jog siekimas pritaikyti pirminius tikslus, uždavinius, numatytas priemones konkrečiai situacijai gali virsti savivaliavimu ar nukrypimu nuo pirminių reikalavimų. Žemesnio lygio institucijos rengia ataskaitas, vertina ir pristato rezultatus, jų efektyvumą. Taigi, norint užtikrinti pilnavertišką politikos, taikomų priemonių įgyvendinimą, svarbus nuolatinis skirtingų lygių, juose esančių institucijų bendradarbiavimas, jų stebėseną ir vertinimas.

## 1.2. Jaunimo nedarbo politikos samprata ir teisinis reglamentavimas

### 1.2.1. Jaunimo politikos ir jaunimo nedarbo mažinimo politikos samprata

Jaunimas – ateities darbo jėga, todėl jaunimo užimtumo ir ekonominio aktyvumo problemos laikomos prioritetinėmis tiek Lietuvoje, tiek visoje Europos Sąjungoje. Prieš kelerius metus Jungtinėse Amerikos Valstijose prasidėjusi globali finansų krizė palietė ir Lietuvą. Dėl šios krizės ilgalaikių neigiamų padarinių lėtėjo ekonomikos augimo sparta, prastėjo materialinė gyventojų padėtis, sparčiai didėjo nedarbas. B. Martinkaus ir D. Beržinskienės (2005) teigimu, gyventojų užimtumas ir jų nedarbas yra viena iš sudėtingiausių ir aktualiausių dabartinių ekonominių ir socialinių problemų šalyje. O jaunimo, kaip svarbios visuomenės dalies, nedarbas – aktualiausia jaunimo socialinė problema, kurios sprendimas yra ribotas ir sudėtingas, ypač ekonominio nuosmukio metu (Bagdžiūnienė, Okonevičiūtė - Neverauskienė, 2001). Vis tik, norint analizuoti jaunimo politikos ir jaunimo nedarbo mažinimo politikos sampratas, pirmiausia, svarbu išsiaiškinti nedarbo kaip sąvokos ir reiškinių reikšmę.

Įvairiuose žodynuose nedarbo sąvokos esmė panaši: Dabartinės lietuvių kalbos žodyne (2011) nedarbas apibrėžiamas kaip darbo, uždarbio nebuvimas; Ekonomikos terminų ir sąvokų žodyne (1999) nedarbas apibūdinamas kaip socialinis reiškiny, kai tam tikra dalis šalies gyventojų, galinčių ir norinčių dirbti samdomąjį darbą, jo neturi. Mokslininkai nedarbą apibrėžia akcentuodami įvairius jiems rūpimus su šiuo socialiniu reiškiniu susijusius aspektus. Dažniausiai aptariami dalykai yra nedarbo rūšys, pasekmės socialiniu ir ekonominiu aspektu, nedarbo lygis bei jį sąlygojantys veiksniai.

Nagrinėjęs nedarbo sampratos istorinę raidą, sąvokos atsiradimo aplinkybes, N. Černiauskas (2011) teigia, jog nedarbas yra modernios visuomenės ir vienas didžiausių šiuolaikinio pasaulio palydovų. Lietuvoje nedarbo atsiradimas siejamas su pramoninio perversmo pasekmėmis ir modernios visuomenės atsiradimu, nes mūsų šalis, atkūrusi nepriklausomybę, susidūrė su rimtais darbo rinkos iššūkiais. Įdomu ir tai, jog iki 1980 metų apskritai nebuvo vartojama sąvoka *nedarbas*, daugelyje Europos tautų naudoti terminai *žmogus be darbo*, *asmuo netekęs darbo*, *nedirbantysis*. Ir būtent sąvokos *nedarbas* atsiradimas buvo vienas iš modernios nedarbo sampratos indikatorių (Černiauskas, 2011).

R. Laužackas (1995) teigia, kad atsiradus darbo rinkai, atsirado ir nedarbas, kuris suprantamas kaip darbo pasiūlos ir paklausos disbalansas. D. Griškevičienės (2006) teigimu, nedarbo mastas yra kintamas dydis, kadangi nuolatos vyksta bedarbių pagausėjimo ar sumažėjimo procesas. Nedarbo mastai labai padidėja esant ekonominėms ar finansinėms krizėms, užsidarant įmonėms, dirbantiems asmenims ieškant naujo darbo dėl netenkinančių sąlygų ar menko atlyginimo. Bedarbių gretas

papildo ir pirmą kartą ieškantys darbo mokymo įstaigų absolventai, taip pat tie, kurie pasitraukia iš darbo dėl per didelių reikalavimų arba ligos. Taip pat darbo ieškančių asmenų gretas papildo ir kvalifikaciją turintys žmonės, dažnai retesnių arba jau nepaklausiomis tapusių specialybių.

V. Skominas (2006) nedarbą vadina tokiu reiškiniu visuomenėje, kai dalis darbingų jos asmenų nedalyvauja kuriant šalies ekonominį produktą, kitaip tariant, neturi darbo, kartu ir pragyvenimo šaltinio. V. Snieška ir kt. (2005) teigia, kad „viena svarbiausių makroekonominių problemų yra nedarbas. Daugelis žmonių, netekę darbo, praranda pajamų šaltinį, patiria gyvenimo lygio smukimą, psichologinį diskomfortą. Dėl šių priežasčių nedarbo problema yra politinių ir ekonominių diskusijų objektas, o daugelis politikų, vertindami ekonomikos būklę, ar ekonominės politikos efektyvumą, nedarbo lygį vertina kaip vieną ekonomikos „sveikatos“ rodiklių.

Jaunimas – Europos Sąjungos socialinės vizijos prioritetinė sritis, kuriai Lietuvoje sukurta teisinė bazė ir institucinė sistema jaunimo politikai formuoti ir įgyvendinti. Remiantis Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymu (Žin., 2003, Nr. 119-5406), jaunimo politika apibrėžiama kaip kryptinga veikla, kuria sprendžiamos jaunimo (14 - 29 metų) problemos ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei bei jo integravimuisi į visuomenės gyvenimą, taip pat veikla, kuria siekiama visuomenės ir atskirų jos grupių supratimo bei tolerancijos jauniems žmonėms.

Tam, jog būtų siekiama šių tikslų, dažnai įvardijamos paramos struktūros, socializacijos sritys, kurios papildo asmens ir šeimos pastangas, padedant parengti jauną asmenį savarankiškam gyvenimui. Šios struktūros, sritys skirstomos į:

- 1.informalias (draugai, bendraamžiai);
- 2.neformalias (bendruomenės, nevyriausybinės organizacijos, jaunimo veiklos sistema);
- 3.formalias (mokyklos, universitetai);
- 4.komercines (telekomunikacijos, bankai, pramogų ir laisvalaikio industrija) (Jaunimo reikalų departamentas, 2014).

Jaunimo politikos Lietuvoje leidinyje teigiama (2010), jog tinkamas teisinis jaunimo politikos reglamentavimas yra esminis jos įgyvendinimo pagrindas. Nepaisant to, jog išsamesnis jaunimo politiką reglamentuojančių dokumentų aptarimas bus pateiktas tolimesniuose šio darbo skyriuose, analizuojant jaunimo politikos sampratą, svarbu aptarti jaunimo politikos įgyvendinimo principus bei sritis.

Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (Žin., 2003, Nr. 119 - 5406) skiriami devyni jaunimo politikos įgyvendinimo principais. Jais teigiama, jog remiantis informavimo, savarankiškumo, savanoriškumo principais valstybės ir savivaldybių institucijos bei jaunimo organizacijos bendradarbiaudamos tarpusavyje ir su užsienio šalių institucijomis bei

organizacijomis nagrinėja su jaunimu susijusius klausimus ir ieško efektyviausių sprendimo būdų. Jaunimo situacijos svarbių klausimų aptarimas ir sprendimų priėmimas vyksta šiose srityse: pilietiškumo ugdymo ir karo prievolės atlikimo; švietimo, mokymo, mokslo, studijų ir ugdymo; neformaliojo ugdymo; darbo ir užimtumo; apsirūpinimo būstu; laisvalaikio, poilsio, kūrybos ir kultūros; socialinės ir sveikatos apsaugos; sveikatingumo, kūno kultūros ir sporto (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, Žin., 2003, Nr. 119 - 5406). Itin svarbi minėto įstatymo dalis – jaunimo politiką organizuojančių ir valdančių institucijų įtvirtinimas nacionaliniu ir savivaldybių lygmenyje (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

**Jaunimo politiką organizuojančios ir valdančios institucijos**

<b>Nacionalinis lygmuo</b>	
<b>Institucija</b>	<b>Funkcijos</b>
LR Seimo Jaunimo ir sporto reikalų komisija	Rūpinasi jaunimo teisėmis, jaunimo politikos įgyvendinimu, vykdo parlamentinę kontrolę, išklauso ministerijų ir kitų valstybės institucijų, dirbančių jaunimo ir sporto srityje, pranešimus bei įvertina gautą informaciją.
Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	Formuoja valstybės politiką šiose srityse: darbo, socialinio draudimo, socialinės paramos, šeimos ir jaunimo, socialinės integracijos bei bendruomenių ir nevyriausybių organizacijų plėtros; taip pat organizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja jos įgyvendinimą.
Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos	Rengia ir įgyvendina valstybės jaunimo politikos programas ir priemones, analizuoja jaunimo, jaunimo organizacijų ir su jaunimu dirbančių organizacijų būklę Lietuvoje, koordinuoja valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų veiklą jaunimo politikos srityje.
Jaunimo reikalų taryba	Nagrinėja svarbiausius jaunimo politikos klausimus ir teikia Jaunimo reikalų departamentui pasiūlymus dėl jaunimo ir jaunimo organizacijų reikmes atitinkančios jaunimo politikos įgyvendinimo.
Lietuvos jaunimo organizacijų taryba	Didžiausia nevyriausybinių jaunimo organizacijų Lietuvoje, vienijanti nacionalines jaunimo organizacijas ir regionines jaunimo organizacijų sąjungas.
Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra	Užtikrina jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo plėtrą bei sėkmingą Lietuvos jaunimo dalyvavimą Europos Sąjungos programose jaunimui.
Jaunimo reikalų koordinatoriai	Savivaldybėse dirbantis specialistas, atsakingas už jaunimo teisių apsaugos funkcijos vykdymą bei dalyvaujantis formuojant ir įgyvendinant jaunimo politiką savivaldybėje.
Jaunimo organizacijos	Dirba su jaunimu, tenkina jo poreikius.
<b>Savivaldybių lygmuo</b>	
<b>Institucija</b>	<b>Funkcijos</b>
Savivaldybė, jos institucijos (administraciniai skyriai, darbo birža ir kt.)	Formuoja ir įgyvendina savivaldybės jaunimo politiką. Jaunimo politika apima skirtingas sritis, o viena jų - darbo ir užimtumo.
Savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorius	Padedą įgyvendinti savivaldybės formuojamą ir įgyvendinamą jaunimo politiką.
Savivaldybės jaunimo reikalų taryba	Nagrinėja atskirus su jaunimo politika susijusius klausimus. užtikrinti jaunimo dalyvavimą sprendžiant jiems svarbius klausimus. Taryboje bendradarbiauja politikai, administracijos darbuotojai ir jaunimo (organizacijų) atstovai. Rimtai dirbančioje taryboje jaunimo atstovai turi galimybę mokytis atpažinti jaunimo poreikius, formuluoti interesus ir jiems atstovauti, derinti poreikius ir galimybes, jaunimo interesus su savo bendruomenės interesais, perprasti demokratines sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo procedūras. Savo ruožtu politikai ir administracijos atstovai gali geriau įsigilinti į jaunimo situaciją, suprasti problemas, drauge su jaunimo atstovais ieškoti geriausių sprendimų.

Šaltinis: adaptuota pagal Jaunimo politika Lietuvoje, 2010.

Apžvelgus jaunimo politiką organizuojančias ir valdančias institucijas bei jų funkcijas, galima teigti, jog viešosios politikos kontekste jaunimui svarbios sferos bent formaliai nepatenka į periferiją. Deja, teigiama, jog jaunimo politikos teisinė ir institucinė sistema nesukuria prielaidų tinkamai ir efektyviai plėtoti darbą su jaunimu ir taip užtikrinti jaunų žmonių nedarbo prevenciją bei aktyvų įsitraukimą į visuomenės gyvenimą dėl keletos priežasčių:

- 1) trūksta darbą su jaunimu vykdančių organizacijų ir specialistų;
- 2) jauni žmonės neidentifikuoja esamų institucijų kaip galinčių suteikti pagalbą ar paslaugas ( tiek nacionaliniu, tiek vietos lygiu);
- 3) jauniems žmonėms trūksta galimybių dalyvauti priimant jiems svarbius sprendimus, ypač vietos lygmeniu;
- 4) tarpsektorinis ir tarpžinybinis bendradarbiavimas, sprendžiant jaunimo problemas kompleksiskai, nėra veiksmingas.

Nedarbo politika tai aktyvios darbo rinkos politikos priemonių kūrimas ir įgyvendinimas. Aktyvios darbo rinkos politika būtina formuojant darbo rinkos ir socialinę politiką, kuriant priemones tikslinėms bedarbių grupėms bei nustatant jų poveikio rezultatus. Gauti duomenys padeda vertinti programų ekonominį ir socialinį efektyvumą, jais remiantis priimami sprendimai apie darbo rinkos programų vykdymą, tęstinumą, nutraukimą, nustatomas naudojamų priemonių poveikis užimtumui, tikslinėms bedarbių grupėms (Moskvina, Okunevičiūtė - Neverauskienė, 2011).

Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2014), 2013 metų pradžioje Lietuvoje gyveno 630 tūkstančių 14 - 29 metų amžiaus asmenų, kas sudarė 21 procentą visų šalies gyventojų. Atsižvelgus į tai, jog 14 - 29 metų amžiaus asmenys sudaro penktadalį visų šalies gyventojų, tampa aišku, jog labai svarbu tobulinti jaunimo politikos formavimo ir įgyvendinimo sistemą – apibrėžti darbą su jaunimu ir jo vykdymo principus, tobulinti institucijų, dirbančių jaunimo srityje, veiklą ir funkcijas. Problemas, susijusias su jaunų žmonių padėties gerinimu ir tinkamos aplinkos visapusiškam jauno žmogaus vystymuisi sukūrimu ir užtikrinimu, siūloma spręsti:

- 1) reglamentuojant ir plėtojant darbą su jaunimu ir jo formas;
- 2) užtikrinant ir gerinant atvirų jaunimo centrų ir erdvių veiklą;
- 3) plėtojant jaunimo darbo centrų veiklą;
- 4) aiškiai įvardijant aktualias jaunimo politikos sritis ir užtikrinant veiksmingą tarpžinybinį ir tarpsektorinį bendradarbiavimą;
- 5) tobulinant institucijų ir organizacijų, dirbančių jaunimo srityje, veiklą, atsakomybes ir funkcijas;

6) tobulinant Jaunimo reikalų tarybos ir savivaldybių jaunimo 4 reikalų tarybų veiklą, užtikrinant jaunų žmonių dalyvavimą priimant su jaunimu susijusius sprendimus;

7) stiprinant regioninę jaunimo politiką ir gerinant savivaldybių jaunimo reikalų koordinatorių bei jaunimo darbuotojų (specialistų, dirbančių su jaunimu) darbą (Numatomo jaunimo politikos reglamentavimo prioritetinės teisėkūros iniciatyvos poveikio vertinimo pažyma, 2014).

Aptarti duomenys leidžia daryti išvadas, jog viešoji politika yra svarbi jaunimo nedarbo situacijos sprendimo dalis, tačiau esamų institucijų ir jų atliekamų funkcijų veiklą dar yra procese ir neužtikrina pilnavertiškos pagalbos jaunimui. Esami pagalbos jaunimui būdai labiau gali būti suprantami ir vertinami ateities perspektyvoje, tačiau ne realioje čia ir dabar situacijoje. Taip pat, kaip teigia R. Brazienė ir I. Mikutavičienė (2013), nepaisant darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonių, jaunimo užimtumas išlieka žemas, jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką trunka ilgiau nei kitose Vakarų Europos šalyse. Nedarbo lygis yra vienas svarbiausių rodiklių, pagal kuriuos galima spręsti apie šalies ekonominę būklę. Išsiaiškinus kodėl atsiranda ir išliko nuolatiniai regioniniai nedarbo lygio skirtumai, regionuose su aukštu nedarbo lygiu galima panaudoti tinkamesnes ir efektyvesnes nedarbo lygio mažinimo politikos priemones. Taigi, svarbu ir toliau analizuoti jaunimo nedarbo politikos teisinį reglamentavimą, priežastis, nedarbo mažinimo būdus ir kitus svarbius aspektus.

### 1.2.2. Jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės

Statistikos duomenys leidžia daryti išvadas, jog nedarbas buvo, yra ir, tikriausiai, bus aktuali problema. Nedarbas paveikia žmogų įvairiose sferose – kinta asmens fizinė ir psichologinė sveikata, materialinė padėtis, visos šalies ekonominė situacija bei kt. Taigi, tam, jog būtų galima sumažinti neigiamas šio reiškinių pasekmes, pravartu analizuoti nedarbo priežastis.

Anot S. Valentinavičiaus (2001), didžiausią įtaką užimtumo ir nedarbo lygiui darantys veiksniai yra šie:

1) **Ekonominis augimas ir užimtumo kitimas ūkio sektoriuose.** Didėjantis BVP daro įtaką darbo vietų skaičiaus didėjimui ir nedarbo lygio mažėjimui. Remiantis išsivysčiusių šalių užimtumo struktūrinių pokyčių analize galima teigti, kad pramonė Europoje nėra svarbiausias darbo vietų kūrimo šaltinis. Tačiau darbo vietų sumažėjimas pramonėje gali turėti svarbų poveikį visai užimtumo situacijai. Tuo tarpu daugiausiai naujų darbo vietų sukuriama paslaugų sektoriuje, kuris yra sparčiausiai besivystantis.

2) **Darbo sąnaudų lygis.** Svarbiausias dalykas, didinantis užimtumą, yra ribinių darbo sąnaudų ir ribinio darbo produkto santykis. Kai kuriuose ūkio sektoriuose didelės darbo sąnaudos gali stabdyti darbo vietų kūrimą, nes darbas, kuriam nereikia aukštos kvalifikacijos, nepasiekia



efektyvaus produktyvumo lygio, kad būtų galima padengti papildomas įdarbinimo sąnaudas. Bendros darbo sąnaudos yra svarbus konkurencingumo indikatorius, o jų struktūra svarbi užimtumui.

3) **Darbo rinkos reguliavimo nelankstumas.** Daugelis ekonomistų didelio nedarbo priežastimi mano esant pernelyg sureguliuotą Europos socialinės apsaugos sistemą. Darbo rinkos reguliavimas ES valstybėse skiriasi. Pastebėta, kad ES regionai, kur didesnis užimtumas, turi ir labiau išsilavinusią ir apmokytą darbo jėgą bei tobulesnę darbo santykių sistemą. Valstybės, kurių rinka labiau sureguliuota, turi šiek tiek mažesnę užimtumą nei mažesnio reguliavimo valstybės.

4) **Inovacijų (modernių technologijų) diegimo tempai.** Apskritai technologinė pažanga gerovę kuria dviem būdais: 1) didinant darbo jėgos bei kapitalo produktyvumą ir tuo padidinant bendrą produktyvumo lygį; 2) tausojant išteklius ar pateikiant inovacinius produktus. Tai sudaro sąlygas rasti naujų rinkų, plėsti gamybą, didinti investicijas ir kurti naujas darbo vietas. Inovacijų įtaka ekonominiam augimui bei darbo vietoms priklauso nuo visuomenės gebėjimo prisitaikyti, t.y. nuo daugelio socialinių – ekonominių veiksnių, tokių kaip: prekių ir paslaugų rinkos struktūra bei darbo jėgos rinka; pramonės modelis ir jo finansavimas; teisinė ir įstatyminė aplinka; intelektinės nuosavybės apsauga; įmonių konkurencingumas; kliūčių inovacijoms plisti spektras ir kt.

Siekiant suprasti kodėl atsirado nedarbas, mokslininkai deda pastangas analizuodami jo atsiradimo priežastis. V. Snieška ir kolegos (2005) pateikia tokias nedarbo, kaip reiškinių, atsiradimo priežastis:

1) **Nedarbą didina ekonomikos struktūros pokyčiai.** Besivystant techninei pažangai ir kintant žmonių poreikiams, vienu ekonomikos šakų vaidmuo didėja, kitų – mažėja. Darbo jėgos paklausos profesinė ir kvalifikacinė struktūra ima neatitikti jos pasiūlos struktūros. Nedarbo dinamiką veikia netolygus darbo paklausos kitimas atskiruose miestuose, regionuose. Didžiulė migracija į miestus, kur didesnė darbo jėgos paklausa, ir čia sukelia nedarbo augimą. Kita vertus, ir nepakankamas darbo jėgos mobilumas yra viena nedarbo priežasčių.

2) **Nedarbo lygį veikia ir priežastis, vadinama nedarbo histereze.** Nedarbo atveju šis reiškinys rodo, kad jei dėl kokių nors veiksnių poveikio nedarbo lygis žymiai išauga, tai jis jau nebegali sugrįžti į pradinį lygį, nors minėtų veiksnių poveikis išnyko. Nedarbo histereze bandoma paaiškinti aukštą nedarbo lygį Europoje pastaraisiais dešimtmečiais.

3) **Nedarbo lygį veikia ir darbo užmokesčio apmokestinimo lygis.** JAV „pasiūlos ekonomikos” šalininkai tvirtina, kad darbininkų darbo užmokesčio apmokestinimo sumažinimas galėtų teigiamai paveikti darbo jėgos pasiūlą, sumažindamas nedarbą. Didžiuliai mokesčiai, apmokestinant įmonių pajamas, irgi turi neigiamą poveikį užimtumui, nes mažina verslininkystės paskatas. Jie ypač neigiamai veikia smulkų ir vidutinį verslą, skatina šešėlinės ekonomikos

vystymąsi ir neoficialaus užimtumo augimą.

4) **Viena iš nedarbo priežasčių yra pati draudimo nedarbo atveju sistema.** Mokslininkų nuomone, pašalpų mokėjimo trukmė yra pagrindinis rodiklis, paaiškinantis ilgalaikio nedarbo priežastis. Jei pakeitimo rodiklis nedarbo priežasčių neparodo, tai jo derinys su pašalpų mokėjimo trukme vaizdą keičia. Tyrimų rezultatai įrodo, kad šalyse, kur pašalpos mokėjimo trukmė ilgesnė, ilgalaikio nedarbo mastas gerokai didesnis.

D. Asipauskaitė (2013) atlikusi mokslinės literatūros analizę pateikia nedarbo lygi sąlygojančius veiksniai, kurie yra skirstomi į vidinius ir išorinius. *Vidiniai* nedarbo lygi sąlygojantys veiksniai priklauso nuo siekiančio įsidarbinti individo savybių. Pastebima, kad dauguma mokslininkų analizuojant nedarbo lygio mažinimo galimybes ir problemų sprendimą, dėmesį skiria tokiems individui priklausantiems veiksniams kaip lytis, amžius bei išsilavinimas. Galima teigti, jog pastarieji yra pagrindiniai ir didžiausią įtaką nedarbo lygiui turintys vidiniai veiksniai, kurie chronologine tvarka pateikti 2 lentelėje.

2 lentelė

**Vidiniai nedarbo lygi sąlygojantys veiksniai**

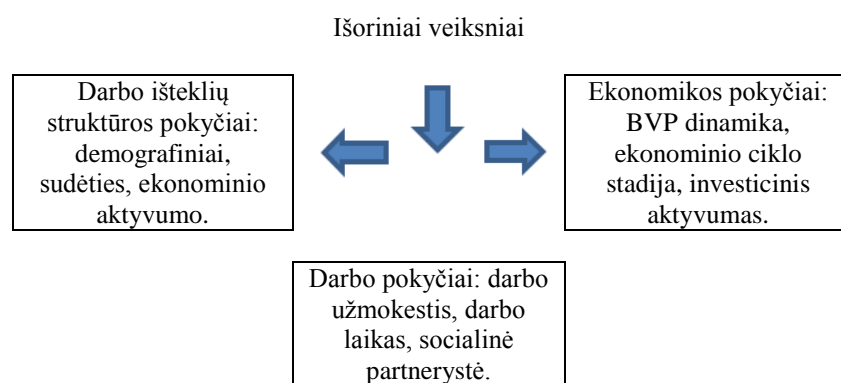
<b>Dažniausiai naudojami veiksniai</b>	<b>Autorius, metai</b>	<b>Charakteristika</b>
<b>Lytis</b>	Urbanskienė, Gineitienė (1998)	Prasčiau apmokamas moterų darbas, menkesnės karjeros galimybės, didesnė tikimybė netekti darbo dėl lyties ir stereotipinio elgesio.
	Hulman, Hemlinb (2008)	Moterų kvalifikacija ir gebėjimai rinkoje dažnai panaudojami neefektyviai. Vyrai netekę darbo išlieka psichologiškai stipresni, nei moterys.
	Ervasti, Venetokl (2010)	Dėl numatomų vaiko ligos atostogų moterims yra sudėtingiau integruotis į darbo rinką, vyrams kaip potencialiems darbuotojams atsiranda pirmenybė prieš moterį siekiant įsidarbinti.
<b>Amžius</b>	Raiklin (1996)	Darbuotojo amžius susijęs su tokiais faktoriais kaip: žmogaus darbinė patirtis, energija, optimizmas bei motyvacija darbui.
	Matuzienė, Petukienė, Tijūnaitienė (2004)	Prieš pensinio amžiaus siekiantys įsidarbinti darbuotojai, nors ir turintys darbo patirties, tačiau nėra pageidaujama darbo jėga, kaip ir jaunimas, neturintis jokios darbo patirties, nors turintis jos kvalifikaciją patvirtinančią diplomą. Darbdavys orientuojasi į tokį darbuotoją, kuris jau turi reikalingų darbo įgūdžių, tačiau yra gana jaunas, kad investuotų į jo gebėjimų tobulinimą gražos tikimybė būtų kuo didesnė.
	Matiušaitytė (2005)	Problematišką jaunimo įsidarbinimą pripažįsta per 85 procentai apklaustųjų, tačiau priešingai mano organizacijų vadovai, kurie rečiau linkę pripažinti jaunų žmonių įsidarbinimo problemą dėl individualaus darbuotojų vertinimo.
<b>Išsilavinimas</b>	Hultman, Hemlinb (2008)	Išsilavinimas didina įsidarbinimo galimybes, didina atlyginimą, galimybę siekti karjeros. Įgyjamos žinios turi galimybę būti pritaikytos praktikoje.
	Gižienė, Simanavičienė, Jankauskaitė (2008)	Didėja kvalifikuotų specialistų skaičius, auga darbo jėgos kokybė, didėja valstybės ateities perspektyvos, darbuotojai su aukštesniu išsilavinimu greičiau integruojasi į darbo rinką. Dažniausiai mokomi labiausiai išsilavinę darbuotojai, taigi mokymuisi skiriamos išlaidos aplenkia nekvalifikuotus darbuotojus.

Šaltinis: Asipauskaitė, 2013, p. 24.

Remiantis lentelėje pateiktais duomenimis matyti, jog asmenų noras įsidarbinti yra pagrindinė

priemonė skatinanti nedarbo lygio mažėjimą. Moterys ir vyrai turi vienodą darbo motyvą, tačiau jų galimybės yra skirtingos. Moterys, teigiama, yra mažiau lankstesnės ir mobilesnes, o papildomus sunkumus sukelia motinystės atostogos. Dėl šių priežasčių moterų situacija darbo rinkoje yra sudėtingesnė. Į nedarbo lygio mažėjimą žvelgiant per įsidarbinimui būdingus rodiklius, dar vienas svarbus kriterijus yra darbuotojo amžius, kuris dažnai atskleidžia kvalifikacijos laipsnį, darbo patirtį. Jaunesni darbuotojai dirba energingiau, yra labiau motyvuoti dėl didesnio atlyginimo, kuris reikalingas santaupų kaupimui ir t.t. Deja, darbo patirties neturinti darbo jėga nekonkuruoja su kvalifikuota darbo jėga nors ir turi reikiamos kvalifikacijos diplomą (Asipauskaitė, 2013).

*Išoriniai* veiksniai apima ekonominius, socialinius, geografinius, demografinius ir politinius veiksnius (žr. 2 pav.).



**2 pav.** Išoriniai nedarbo lygį sąlygojantys veiksniai  
Šaltinis: adaptuota pagal Asipauskaitė, 2013.

Analizuojant pateiktus išorinius veiksnius, kurie įtakoja nedarbą, galima teigti, kad išoriniai veiksniai turi didelę reikšmę mažinant nedarbo lygį. J. Hurley (2011, cit. pagal Asipauskaitė, 2013) nurodoma ekonominio nuosmukio daroma įtaka turi skirtingus poveikius priklausomai rinkos. Aukštos kvalifikacijos darbuotojų įsidarbinimo galimybės padidėja dėl darbo rinkoje susikūrusių naujų darbo vietų, tačiau nekvalifikuotai darbo jėgai su nepaklausia profesija ir nesugebančiai dirbti naujose darbo rinkose, pasireiškia priešingas efektas – modernizuojant darbo rinką naujais įrenginiais reikia vis mažiau nekvalifikuotų darbininkų.

Vertinant konkrečiai jaunimo situaciją, mokslininkai, analizuojantys jaunimo nedarbo priežastis pažymi, jog visas jaunimui įsidarbinti trukdančias priežastis galima suskirstyti į *subjektyvias*, *objektyvias* ir *nekontroliuojamas* (Beržinskienė, Būdvytytė - Gudienė, 2010; Okunevičiūtė - Neverauskienė, Gruževskis, Moskvina, Pocius, 2007) (žr. 3 lentelę).

## Jaunimo nedarbo priežastys

Sujektyvios priežastys	Objektyvios priežastys	Nekontroliuojamos priežastys
<ul style="list-style-type: none"> <li>• neigiamas darbdavių požiūris į jaunus darbuotojus;</li> <li>• užsienio kalbų nemokėjimas;</li> <li>• nepakankamas mobilumas;</li> <li>• motyvacijos stoka ir kt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mažas darbo užmokestis;</li> <li>• sumažėjusi darbo jėgos paklausa ir kt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ekonominė stagnacija;</li> <li>• demografinis sprogymas;</li> <li>• pajamų lygis;</li> <li>• šalies teisinė sistema ir kt.</li> </ul>

Šaltinis: adaptuota pagal Okunevičiūtė - Neverauskienė, Moskvinas, 2007; Beržinskienė, Būdvytytė - Gudienė, 2010.

L. Okunevičiūtės-Neverauskienės, J. Moskvinos (2007) teigimu, kalbant apie bedarbį jaunimą galima teigti, jog viena svarbiausių neįsidarbinimo priežasčių yra darbo patirties stoka, nepakankamas profesinis pasirengimas, profesinio pasirengimo neatitikimas darbo rinkos reikalavimams. Be to, egzistuoja daugelis kliūčių įsitraukti į užimtumą, kurios susijusios su jaunimo delinkventiniu elgesiu, motyvacijos stoka, būtinumu įgyti vidurinį išsilavinimą, priklausomybės problemomis ir pan. Taip pat mokslininkės akcentuoja darbo rinkos dalyvių netenkinantį siūlomą darbo užmokestį, neatitinkantį pragyvenimo pajamų bei išlaidų santykio (išlaidos viršija uždirbamų pajamų sumą), prastą sveikatos būklę, kuri prailgina darbo paieškos laikotarpį (darbuotojai, kurie turi sveikatos sutrikimų negali dirbti savarankiškai, nes gali kilti sveikatos komplikacijų) (Okunevičiūtė - Neverauskienė, Moskvinas, 2007).

Kita itin svarbi jaunimo nedarbo priežastis – nesėkmingos darbo pagal specialybę paieškos. D. Vaičiulis (2013) plačiai analizuoja teisės į darbą ir mokslą sąsajas. Teisė į darbą turi būti suvokiama ne vien kaip teisė gauti darbą, bet jį gauti tokį, kuris atitiktų asmens lūkesčius ir galimybes, bei suteiktų tam tikras darbo garantijas. Teisė į darbą – tai teisė gauti darbą pagal savo specialybę, kelti savo kvalifikaciją ir visapusiškai plėtoti savo darbinę patirtį. Gebėjimas atlikti kvalifikuotą ir kūrybinį darbą neatsiranda savaime. Tam, kad asmuo galėtų tenkinti būtinus savo poreikius, turėtų paklausą darbo rinkoje, jis turi visą laiką mokytis ir įgyti naujų žinių, kelti savo profesinę kvalifikaciją. Jaunuolis, įgijęs tam tikrą išsilavinimą ir nerandantis darbo pagal specialybę, yra priverstas tenkintis kitos kvalifikacijos darbu bei papildomai mokytis, norėdamas tinkamai atlikti atitinkamų pareigų užduotis. Jeigu darbas (pareigos), nesutampa su įgytos specialybės (ar įgytų specialybių) suteiktomis žiniomis ir įgūdžiais, nors ir būtinas, persikvalifikavimas gali tapti iššūkiu, kadangi išsilavinimas (ypač aukštasis) ar papildomų mokymų paslaugos yra mokamos, t.y. mokamas tam tikras mokestis, atsižvelgiant į studijų trukmę.

Remiantis R. Rudžinskienės (2012) išsamiais tyrimais, kur tiriama darbdavių požiūris į jauno žmogaus integracijos į darbo rinką galimybes, matyti, kad darbdaviai skeptiškai nusiteikę jauno darbuotojo atžvilgiu. Jaunimas nelaikomas visateisiu darbo rinkos dalyviu. Darbdaviai nurodo

tokias jaunimo nedarbo priežastis bei būtinus reikalavimus jaunam darbuotojui:

1) jauno žmogaus darbo patirties stoka – stereotipinis neigiamas darbdavių požiūris į jaunimą kaip į potencialius darbuotojus. Daugelis darbdavių, rinkdamiesi darbuotojus į laisvas darbo vietas pirmenybę teiktų darbo patirtį turintiems darbuotojams, o ne jaunam žmogui, pradedančiam savo darbinę veiklą.

2) Jaunų žmonių nenoras dirbti, komunikavimo įgūdžių ir motyvacijos trūkumas. Jaunuoliams trūksta tokių asmeninių savybių kaip sąžiningumas, atsakingumas, lankstumas, iniciatyvumas, etiškumas ir kt.

3) Išsilavinimo svarba – išsilavinimas ir praktiniai įgūdžiai yra sėkmingo integravimosi į darbo rinką pagrindas. Studijų metu įgyjamos ne tik teorinės žinios, bet ir tobulinamos asmeninės savybės, įgyjama naujų kompetencijų, kurios padeda lengviau prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje.

Nedarbas šiuolaikinėje visuomenėje yra vienas pavojingiausių socialinės dezintegracijos veiksnių. Individualiu lygmeniu jis suvokiamas kaip žalinga, daugybę neigiamų pasekmių turinti patirtis. Moksliniais darbais atskleidžiamas griaunantis nedarbo poveikis asmeninei gerovei. Sociologiniai, ekonominiai ir psichologiniai tyrimai rodo, kad nedarbas neigiamai veikia žmogaus gyvenimą. Socialiniai psichologiniai tyrimai rodo, kad tiek objektyvus, tiek subjektyvus dirbančių gyventojų gerovės lygis yra daug aukštesnis nei nedirbančių. Asmenys, neturintys darbo, gali patirti sunkių padarinių ne tik materialine, bet ir moraline prasme: atsiranda didesnė tikimybė patirti skurdą, grėsmė prarasti vertės jausmą, demoralizacija ir kt. Bedarbiai dažniau skundžiasi sveikatos sutrikimais, jaučiasi izoliuoti nuo visuomenės ir apskritai yra labiau nepatenkinti nei dirbantys asmenys (Clark, Oswald 1994; Gallie, Russell, 1998).

Psichologinis nedarbo aspektas dažniausiai susijęs su neigiamu asmens savęs vertinimu ir nuotaikos pokyčiais – dažniau pasireiškiančiu nerimu, susierzinimu, depresijos simptomais. Ilgėjant nedarbo laikotarpiui, aiškų psichologinės būsenos blogėjimą tyrėjai iliustruoja tokiais jausmais kaip nuobodulys, vienišumas, nepasitenkinimas. Taip pat lyginant su dirbančiais asmenimis, bedarbiai pasižymi mažiau struktūruotu ir prasmingu laiko leidimu, mažesniu aktyvumu dalyvaujant kolektyvinėje ir visuomeninėje veikloje, žemesnio statuso pajautimu. Taigi, darbas turi esminę psichologinę reikšmę savigarbai, tapatumui ir disciplinos pojūčiui (Moskvina, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2011).

Analizuojant mokslinę literatūrą matyti, kad neigiamos nedarbo pasekmės gali būti aptariamoms socialiniu ir ekonominiu aspektais. Tai patvirtina mokslininkai (Simanavičienė, Užkurytė, 2009), kurie teigia, jog:

*siaurąja prasme* nedarbas skaudžiai paliečia žmogų, *plačiąja* – ekonomiką. Darbuotojai praranda savo pajamas. Nedarbo pašalpos iš dalies kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju,

bet jų išmokėjimas turi griežtas išlygas, o išmokų dydis niekada nepasiekia turėtų pajamų lygio, todėl nedarbas visada asocijuojasi su individo ir jo šeimos finansiniais sunkumais. Kita šio reiškinio pusė, kai žmogus įstumtas į priverstinį nedarbą patiria psichologinę prievartą. Nedirbant prarandama darbo patirtis. Analizuojant nedarbo pasekmes, mokslininkai taip pat nemažai dėmesio skiria tokioms sritims kaip sveikata ir mirtingumas, skurdas bei nusikalstamumas. Teigiama, jog didėjantis nedarbo lygis lemia žmonių fizinės ir psichinės sveikatos sutrikimų skaičiaus padidėjimą, mirtingumą, kuriam didelės įtakos turi augantis savižudybių skaičius (Artazcoz, Benach, Borrell, Cortès, 2004; Martinkus, Žilinskas, 2008; Deprez, 2009). Augantis nedarbo lygis didina skurdo bei gyventojų socialinės atskirties riziką (Dicken, 2009; Ukpere, Slabert, 2009), o dėl didėjančio nedarbo auga teisėtvarkos pažeidimų ir sunkių nusikaltimų skaičius (Bilevičienė, Kažemikaitienė, 2008; Fougere, Kramarz, Pouget, 2009).

*Plačiąja prasme* nedarbas gali būti nagrinėjamas kaip darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių neefektyvaus panaudojimo priežastis. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamai darbo vietų tiems, kurie nori ir gali dirbti, kai užimtumas krinta žemiau užsibrėžto lygio, šalis netenka dalies nacionalinio produkto, kuris lieka nepagamintas. Bendra nuostolių suma susidaro dėl negamintų prekių, paslaugų ir išmokėtų nedarbo pašalpų. Visi dirbantieji iš savo darbo užmokesčio moka nedarbo draudimui mokesčius ir vyriausybė kompensuoja bendradarbiams pajamų sumažėjimą (Markauskienė, Nikita, 2002).

Tai patvirtina ir mokslininkai ekonomistai. S. Valentinavičiaus (2001) teigimu, nedarbo problemą galima vertinti mikroekonominio ir makroekonominio požiūriais. Mikroekonominiai darbo nuostoliai – tai nuostoliai padaryti žmogui, nes, netekęs darbo, jis praranda pajamų šaltinį, patiria gyvenimo lygio nuostolį. Tuo tarpu makroekonominiai darbo nuostoliai – plačiuoju požiūriu yra patiriami šalies ekonomikos. Vertinant šalies mastu nedarbo sąnaudos yra didelės – didėja socialinės apsaugos išlaidos, mažėja mokestinės įplaukos į biudžetą ir socialinį draudimą. Šiuo požiūriu nedarbą galima traktuoti kaip vieną iš neefektyvių jėgos išteklių panaudojimo priežasčių. Jei nedarbo lygis šalies mastu labai aukštas ir viršija natūralųjį nedarbo lygį, tai lieka nepagamintas potencialus bendrasis nacionalinis produktas (BVP).

Apibendrinant galima teigti, jog tiek nedarbo apskritai, tiek jaunimo nedarbo situaciją, jos priežastis reikia analizuoti ir suprasti kaip kompleksinių veiksnių visumą. Nors galima manyti, kad menkas išsilavinimas, žema kvalifikacija ir/ar kiti individualūs kintamieji yra susiję su sunkumais randant darbą, tačiau, tikėtina, jog skatinant jaunuolių tinkamą savęs, darbdavių vertinimą, prisidedant prie tokių jauno žmogaus asmeninių savybių kaip sąžiningumo, atsakingumo, etiškumo, iniciatyvumo, pareiškimo ir kitų ugdymo, įtraukiant jaunuolius į komandinį darbą galima padidinti tiek asmeninių, tiek darbui reikiamų kompetencijų ir įgūdžių kiekį. Nepaisant to, svarbu

atsižvelgti į darbdavius, jų reikalavimus ir nuostatas, užtikrinti teisinį nedarbo mažinimo politikos reglamentavimą ir įgyvendinimą šalies bei savivaldos lygiu taip sudarant sąlygas jaunimo įsidarbinimui ir tobulėjimui profesinėje srityje bei mažinant neigiamas nedarbo pasekmes visuose lygiuose ir sferose.

### **1.2.3. Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą reglamentuojantys dokumentai**

Remiantis Lietuvos darbo biržos tinklapalio informacija (2014 b), pagrindiniai jaunimo nedarbą reglamentuojantys pagrindiniai dokumentai yra šie:

1. Dėl nacionalinės jaunimo politikos 2011 - 2019 metų plėtros programos patvirtinimo (Žin., 2010, Nr. 142 - 7299). šiame dokumente plėtros programa siekiama sukurti darnią aplinką ir prielaidas plėtoti tęstinę jaunimo politiką Lietuvoje. Tęstinė jaunimo politika plėtros programoje suprantama kaip esamų priemonių plėtojimas ir naujų priemonių, sudarančių palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei, jo sėkmingam integravimuisi į visuomenės gyvenimą ir šiuolaikinę socialinę ekonominę aplinką, sukūrimas, užtikrinantis jaunimo politikos organizavimo ir valdymo tobulinimą ir nuostatų, numatytų Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (Žin., 2003, Nr. 119 - 5406), įgyvendinimą. Plėtros programa parengta remiantis ES jaunimo politikos strategijos, Europos jaunimo pakto, Lisabonos strategijos, 2020 metų Europos strategijos, Europos užimtumo strategijos, Europos Komisijos Jaunimo politikos baltosios knygos nuostatomis. Lietuvoje yra sukurta teisinė bazė ir institucinė sistema jaunimo politikai formuoti ir įgyvendinti. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (Žin., 2003, Nr. 119 - 5406) nustatyti jaunimo politikos įgyvendinimo principai, sritys, jaunimo politikos įgyvendinimo organizavimas ir valdymas. Siekiant sudaryti tinkamas sąlygas jauniems žmonėms aktyviai dalyvauti atviroje ir demokratinėje visuomenėje, įgyvendinamos programos, kuriomis skatinamas jaunimo nevyriausybinių organizacijų dalyvavimas ir įsitraukimas formuojant jaunimo politiką, stiprinami jų ryšiai su valstybės ir savivaldybių institucijomis, kaimo bei miesto bendruomenėmis, teikiama ES struktūrinių fondų ir kitų ES programų parama jaunimo politikos plėtrai. Šiuo dokumentu keliami penki esminiai tikslai, iš kurių vienas – išplėtoti ir koordinuoti darbo su jaunimu sistemą ir užtikrinti jaunimo užimtumo infrastruktūros plėtrą. Darbo su jaunimu plėtojimas gali būti naudingas sprendžiant nedarbo, užimtumo problemas. Siekiant plėtoti darbo su jaunimu paslaugų įvairovę ir kokybę, prieinamumą kuo didesniai jaunų žmonių skaičiui, racionaliai panaudoti finansinius ir žmogiškuosius išteklius, būtina kurti ir diegti jaunimo darbuotojų rengimo sistemą Lietuvoje: ugdyti jaunimo veiklos lyderius, rengti pedagogus ir socialinius darbuotojus, galinčius dirbti su jaunimu; parengti, įdiegti ir išplėtoti jaunimo darbuotojų ir jų kvalifikacijos kėlimo

sistema;

2. Jaunimo reikalų tarybos siūlymai dėl jaunimo nedarbo mažinimo (2009): šį siūlymą sudaro keletas jaunimo nedarbo politikos mažinimo įgyvendinimą reglamentuojančių dokumentų, t.y.: 2010 metų. liepos mėnesį. Parlamentas patvirtino pranešimą dėl jaunimo galimybių dalyvauti darbo rinkoje skatinimo, stažuotojų, stažuotių ir praktikos padėties stiprinimo. Reaguodamas į Europos Komisijos siūlymą dėl strategijos „Europa 2020“ ir į atitinkamą vadinamąją pavyzdinę iniciatyvą „Judus jaunimas“, 2010 metų. gegužės mėnesį. Parlamentas priėmė rezoliuciją „Judus jaunimas: Europos švietimo ir mokymo sistemų tobulinimo pagrindas“. Imdamasi tolesnių veiksmų pagal ankstesnes iniciatyvas, visų pirma pagal iniciatyvą „Judus jaunimas“, 2012 metų pradžioje Europos Komisija pristatė veiksmų planą „Jaunimo galimybių iniciatyva“, dėl kurio Parlamentas 2012 metų. gegužės mėnesio rezoliucijoje ir klausime, į kurį atsakoma žodžiu, Komisijai patvirtino savo poziciją. Viena iš priemonių, kurias Parlamentas nuolat prašė įdiegti, buvo nacionalinės Jaunimo garantijų iniciatyvos programos, pagal kurias per keturis mėnesius nuo nedarbo laikotarpio pradžios ar išsilavinimo įgijimo jaunimui būtų užtikrinami geros kokybės darbo pasiūlymai, tęstinis švietimas ar gamybinė praktika. Be to, siekiant sudaryti palankesnes sąlygas veiksmingai įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyvos programas, buvo paprašyta skirti ES finansavimą. 2012 metų gruodžio mėnesį patvirtintame Jaunimo užimtumo srities teisės aktų rinkinyje Europos Komisija atsiliepė į šį prašymą ir pateikė pasiūlymą dėl Tarybos rekomendacijos dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos. Priėmęs rezoliuciją ir pateikęs klausimą, į kurį atsakoma žodžiu, Komisijai, 2013 m. sausio mėn. Parlamentas tvirtai parėmė šį pasiūlymą. 2013 metų. vasario mėnesį. vykusiame Užimtumo, socialinės politikos, sveikatos ir vartotojų reikalų tarybos posėdyje valstybių narių užimtumo reikalų ministrai pasiekė politinį susitarimą dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos. Be to, buvo nagrinėjamas Parlamento prašymas paremti Jaunimo garantijų iniciatyvos programas ES lėšomis. 2013 metų. vasario mėnesį. Europos Vadovų Tarybos posėdyje valstybių ir vyriausybės vadovai nusprendė iš 2014–2020 metų. daugiamečiai finansinei programai (DFP) skirtų lėšų 6 milijardų eurų kovai su jaunimo nedarbu. Per galutines derybas dėl DFP buvo susitarta šią sumą padidinti iki 8 milijardų eurų. Šiuo metu Europos Parlamento Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas, padedamas Kultūros ir švietimo komiteto, Regioninės plėtros komiteto ir Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto, rengia pranešimą dėl galimų jaunimo nedarbo problemos sprendimo būdų, kuriame raginama veiksmingai įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyvos programas valstybėse narėse;

3. Europos jaunimo strategija 2010-2018. Briuselis (Komisijos komunikatas...,2009) Šiame komunikate išdėstyta Europos būsimos jaunimo politikos strategija. Taip pat siūloma taikyti naują, sustiprintą atvirąjį koordinavimo metodą – lankstų, supaprastintos atskaitomybės, glaudžiau



susiejantį Europos jaunimo paktą ir Lisabonos augimo ir darbo vietų kūrimo strategiją. Dokumente nurodyta, kad siekiama glaudesnio jaunimo politikos ir kitų politikos sričių, kaip antai švietimo, užimtumo, įtraukties ir sveikatos, ryšio, o jaunimo veikla ir užimtumas papildys šią veiklą. Atnaujintas atvirasis koordinavimo metodas, taikomas jaunimo politikai, paskatins bendrai formuoti politiką, įtraukiant specifinę patirtį į kitus politikos koordinavimo procesus bei suteiks jaunimui galimybių pareikšti savo nuomonę ir būti išgirstiems. Jaunimo politika – valstybių narių atsakomybė, o ES siekia padėti joms veiksmingiau bendradarbiauti. Remiantis turimomis žiniomis apie jaunimo padėtį siūloma nauja strategija, kurioje numatyti trys bendri ir tarpusavyje susieti tikslai, glaudžiai susiję su atnaujintoje socialinėje darbotvarkėje nustatytais tikslais: sukurti daugiau švietimo ir užimtumo galimybių jaunimui; sudaryti geresnes sąlygas jaunimui ir skatinti jų dalyvavimą visuomenėje; skatinti abipusį visuomenės ir jaunimo solidarumą;

4. Dėl nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008 - 2012 metų programos patvirtinimo (Žin., 2008, Nr. 46 - 1728): Programos tikslas – sukurti nuoseklią, efektyviai veikiančią jaunimo atsakingo verslumo ugdymo sistemą. Programos uždaviniai – sukurti, įdiegti ir tobulinti verslumo ugdymo priemones; skatinti jaunimo ir jaunųjų ūkininkų verslo pradžią ir plėtrą; vykdyti jaunimo verslumo situacijos ir verslumo skatinimo stebėseną, informuoti valstybės institucijas ir visuomenę apie verslumo skatinimą Lietuvoje. Už programos įgyvendinimą atsakingos institucijos – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kuri koordinuoja ir kontroliuoja šios Programos įgyvendinimą ir kas dvejus metus bei nustatytą tvarka teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei priemonių įvykdymo ataskaitą;

5. Europos jaunimo paktas (Europos sąjungos taryba, 2005). Jaunimo paktu siekiama pagerinti Europos jaunimo ugdymą, mokymą, mobilumą, profesinę integraciją ir socialinę įtrauktį, sudarant sąlygas suderinti profesinę veiklą su šeimyniniu gyvenimu. Šiuo paktu turėtų būti užtikrinta iniciatyvų šiose srityse darba ir duotas postūmis aktyviam, nuolatiniam pastangų mobilizavimui jaunimo labui. Paktas bus sėkmingas, jei prie jo prisijungs visos suinteresuotos šalys, pirmiausia – nacionalinės, regioninės ir vietos jaunimo organizacijos, taip pat Europos jaunimo forumas, regioninės ir vietos įstaigos bei socialiniai partneriai. Europos Vadovų Taryba ragina Sąjungą ir valstybes nares pagal savo įgaliojimus ir ypač atsižvelgiant į Europos užimtumo strategiją bei socialinės įtraukties strategiją, laikytis šių veiklos kryptių: užimtumo, integracijos ir socialinės pažangos; švietimo, mokymo ir mobilumo; profesinės veiklos suderinimo su šeimyniniu gyvenimu.

6. Jaunimo politikos pagrindų įstatymas (Žin., 2003, Nr. 119 - 5406): Šiuo dokumentu numatoma: jaunimo politikos įgyvendinimo principai, jaunimo politikos įgyvendinimo sritys (viena iš jų yra būtent darbo ir užimtumo), bendrosios jaunimo teisių nuostatos, jaunimo politiką

įgyvendinančios institucijos ir įstaigos (Vyriausybė, ministerijos, Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kitos valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos), jaunimo organizacijų funkcijos, jaunimo neformalusis ugdymas.

7. Lietuvos jaunimo politikos baltoji knyga (2001): Lietuvos jaunimo politikos Baltoji knyga Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos iniciatyva parengtas dokumentas, kuriuo siekiama numatyti ilgalaikes gaires ir sukurti bei toliau tobulinti jaunimo politiką reglamentuojančią teisinę bazę. Šiuo dokumentu apibrėžiamos pagrindinės jaunimo veiklos sąvokos, konstatuojama situacija, identifikuojamos problemos bei jų sprendimo būdai, bendradarbiaujant jaunimui ir valstybinėms institucijoms pariteto principu grįstose struktūrose. Akcentuojamas lygiavertiškumo principas ir bendros atsakomybės prisiėmimas sprendžiant jaunimui kaip socialinei grupei aktualias problemas visuose administraciniuose lygmenyse.

8. Europos komisijos jaunimo politikos baltoji knyga (2001). Sprendimas paskelbti šį dokumentą apie politiką jaunimo klausimais ir ypač sprendimas prieš tai atlikti plataus masto konsultacijas pagrindine remiasi noru skatinti naujas Europos valdymo formas. Dokumente, kalbant apie jaunimo nedarbo politikos įgyvendinimą laikomasi nuostatos, jog darbas – pagrindinis dalykas, kuris padeda jaunimui rasti savo vietą visuomenėje, įgyti ekonominį savarankiškumą ir realizuoti savo siekius. Visuomenė, kuri negali pasiūlyti darbo rinkoje jaunimui konkrečių galimybių, rizikuoja patekti į užburtą nedarbo, išskirties iš visuomenės ir socialinės suirutės ratą. Galimybė jaunimui dalyvauti darbo rinkoje padeda užtikrinti socialinį stabilumą, kuris yra ekonominio augimo ir gerovės pagrindas. Kartais nedarbas net laikomas jaunimo žmogaus teisių pažeidimu. Švietimo, profesinio rengimo, informacijos ir orientavimo prieinamumas – pagrindinės prielaidos, kurios ne tik padeda rasti darbą ir išvengti nedarbo, bet ir rasti gerą bei malonumą teikiančią darbą. Dokumente pateikiamos konkrečios su jaunimo užimtumu susijusios konsultacijos (nacionaliniu ir regioniniu vietos lygmenimis): sukurti patogias informacijos ir konsultacijų paslaugas, pritaikytas jaunimo poreikiams; įtraukti vietos sprendimų priėmėjus ir darbdavius į informacijos ir konsultacijų paslaugas jaunimui; sukurti konkrečios informacijos šaltinius jaunimui apie laisvas darbo vietas, darbo sąlygas, socialinę apsaugą ir t. t. nacionaliniu, regioniniu ir vietos lygiu; platinti informaciją ten, kur jaunimas praleidžia daugiausia laiko, pavyzdžiui, mokyklose, universitetuose, įdarbinimo įstaigose, klubuose, jaunimo centruose ir t. t.; esamose informacinėse tarnybose ir orientavimo sistemose sudaryti specialiai jaunimui skirtus informacinius vienetus, kurie būtų pritaikyti vietos poreikiams ir asmeniniams veiksnių planams; raginti profesines sąjungas stengtis, kad jos jaunimui būtų patrauklesnės; skatinti darbdavius padėti planuoti karjerą; tobulinti profesinio rengimo apimtį ir kokybę; plėsti pameistrystės ir stažuotčių schemas; profesinio rengimo metu mokyti įvairių įgūdžių; gerinti kalbų mokymą ir informacinių technologijų įgūdžius; prižiūrėti profesinio rengimo

įstaigas ir vertinti jaunimui siūlomas profesinio rengimo schemas; palengvinti profesinio rengimo prieinamumą, ypač jaunimui su negalia, socialiai išskirtiems asmenims ir asmenims, kuriems gresia socialinė išskirtis; suteikti galimybę gauti profesinį pasirengimą nemokamai; tobulinti profesionalų, dirbančių su jaunimu, profesinį rengimą; gerinti perėjimą nuo mokymosi prie darbo; palengvinti jaunimui verstis verslininkyste.

Taigi galima teigti, jog yra pakankamai platus teisinis jaunimo politikos reglamentavimas ES ir Lietuvos mastu, kuriuo sudaromos sąlygos visapusiškam ir darniam jaunuolio tobulėjimui, asmenybės brendimui. Vis tik, kaip teigia I. Pocienė (2011), svarbu išsiaiškinti konkrečioje savivaldybėje gyvenančių ir darbo ieškančių jaunuolių poreikius, kuriais remiantis būtų parinktos ir įgyvendinamos efektyviausios jaunimo nedarbą mažinančios priemonės.

### **1.3. Vietos savivaldos vaidmuo įgyvendinant jaunimo nedarbo mažinimo politiką**

Vietos savivalda, joje priimti jaunimo politiką reglamentuojantys dokumentai ir realūs veiksmai yra kaip priemonė, nuo kurios priklauso savivaldos ir visos šalies jaunimo politikos, o tuo pačiu ir nedarbo, situacija.

Neapaisant to, jog savivaldos turi tam tikrą autonomiją, ir kaip bus analizuojama toliau, skirtingai įgyvendina jaunimo politikos uždavinius, pirminiu jaunimo politiką apibrėžiančiu dokumentu, Jaunimo politikos pagrindų įstatymu (Žin., 2003, Nr. 119 - 5406) pažymina, jog savivalda turi užtikrinti geras ir savirealizacijai tinkamas sąlygas. Minėtame dokumente apibrėžiama, jog savivaldoje siekiant jaunimo politikos įgyvendinimo, o analizuojamu atveju, jaunimo nedarbo mažinimo, turi būti įgyvendinti keli organizaciniai veiksmai. Pirma, vadovaujamosi pariteto principu, kuris nurodo, jog įgyvendinant jaunimo politiką, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos bei jaunimo organizacijos yra atstovaujamos po lygiai. Antra, remiantis subsidiarumo principu priimami sprendimai turi būti priimami tuo lygmeniu, kuriame jie yra efektyviausi. Trečia, akcentuojamas valstybės, savivaldybių, jaunimo organizacijų bendravimas, bendradarbiavimas tarpusavyje bei su tokio pobūdžio organizacijomis užsienio šalyse.

Kalbant apie jaunimo politiką savivaldos lygmenyje, nemažas dėmesys skiriamas jaunimo reikalų koordinatoriaus ir jaunimo reikalų tarybos veikloms. Teigiama, kad jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigas einantis asmuo analizuoja jaunimo, jaunimo organizacijų padėtį savivaldybės teritorijoje, koordinuoja savivaldybės institucijų bei įstaigų veiklą jaunimo politikos srityje, rengia ir įgyvendina savivaldybės jaunimo politikos programas ir priemones bei vykdo kitą su jaunimu ir jaunimo organizacijomis susijusią veiklą (Dėl pavyzdinio savivaldybės jaunimo..., Žin., 2013, Nr. 111 - 5549). Savivaldybės jaunimo reikalų taryba suprantama kaip pariteto principu sudaryta, patariamąjį balsą turinti institucija, siekianti užtikrinti jaunimo dalyvavimą sprendžiant

aktuales šios socialinės grupės klausimus (Jaunimo politika Lietuvoje, 2010). Dokumente Dėl savivaldybių jaunimo reikalų tarybų tipinių nuostatų patvirtinimo (Žin., 2009, Nr. 6 - 201), apibrėžiant jaunimo tarybos tikslus ir funkcijas teigiama, kad ji atsakinga už bendradarbiavimą su jaunimo reikalų koordinatoriumi padedant įgyvendinti jaunimo politiką numatytose srityse, stiprina organizacijų bendradarbiavimą sprendžiant jaunimui svarbius klausimus, analizuoja, vertina, teikia siūlymus jaunimui aktualiais klausimais, inicijuoja jaunimo poreikių tyrimus ir jaunimo politikos kokybės vertinimą, analizuoja užsienio šalių patirtį bei rengia veiklos ataskaitą savivaldybės tarybai.

I. Pocienė (2011) teigia, jog daugiausiai jaunimo užimtumo politikos priemonių įgyvendina savivaldose veikiančios Lietuvos darbo biržos skyriai bei juose veikiančios jaunimo darbo centrai, kurie pagal LR Užimtumo rėmimo įstatymą (Žin., 2006, Nr. 73 - 2762) teikia informavimo, konsultavimo paslaugas, tarpininkauja įsidarbinant, sudaro individualius užimtumo planus darbo biržoje užsiregistravusiems asmenims. Užtikrindamos šių paslaugų teikimą, teritorinės darbo biržos analizuoja ir informuoja apie darbo rinkos poreikius, rėmimo galimybes, darbdavius supažindina su darbo ieškančių asmenų kvalifikacija ir kompetencijomis (LR užimtumo rėmimo įstatymas, Žin., 2006, Nr. 73-2762;). Taip pat pažymima, jog jaunimo politika savivaldos lygmenyje įgyvendina formalaus ir neformalaus švietimo įstaigos ir įvairios organizacijos, kurios rengia jaunimą karjerai, ugdo ateityje svarbius įgūdžius (Pocienė, 2011).

Tai, kaip jaunimo politika savivaldose yra įgyvendinama, apibrėžiama dokumentu Dėl jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo metodikos ir jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo aprašo patvirtinimo (Žin., 2008, Nr. 60-2273). Kokybės vertinimo tikslais, uždaviniais numatoma, jog:

1) siekiama maksimalaus valstybės ir savivaldybių vykdomų programų bei priemonių jaunimo politikos srityje efektyvumo, harmoningos jaunimo politikos plėtros, nukreiptos į jaunimui aktualių klausimų sprendimą;

2) savivaldybės skatinamos būti nuolat tobulėjančiomis institucijomis jaunimo politikos srityje;

3) kokybės vertinimas yra organizuojamas kaip nuolatinis, nenutrūkstamas, duomenimis grįstas reflektavimo procesas, įtraukiantis jaunimą, jaunimo ir su jaunimu dirbančias organizacijas, kitus juridinius asmenis ir neformalias jaunų žmonių grupes;

4) renkami duomenys apie jaunimo politikos padėtį savivaldybėse, jose įgyvendinamas jaunimui skirtas programas bei priemones;

5) išsiaiškinami savivaldybės jaunimo politikos privalumai ir trūkumai;

6) skatinamas savivaldoje veikiančių organizacijų susitarimas dėl jaunimo politikos vystymo

prioritetų;

7) aptariami ir skleidžiami gerosios praktikos pavyzdžiai.

Remiantis Jaunimo politikos įgyvendinimo kokybės 53 Lietuvos savivaldybėse lyginamosios analizės ataskaitoje (2012) pateikta informacija, minėtoje metodikoje skiriamos tokios vertinimo sritys kaip: jaunimo politikos formavimo ir įgyvendinimo prielaidos, jaunimo dalyvavimas, parama jaunimui, neformalus jaunimo ugdymas, mokymai, konsultavimas bei informavimas, už jaunimo politiką atsakingų institucijų, organizacijų tarpžinybiškumas, tarpsektoriškumas. Vadovaujantis šiomis sritimis, kiekviena savivalda vertinama balais (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

**Jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo lygių skalė**

<b>Įvertinimas</b>	<b>Įvertinimo apibūdinimas</b>	<b>Išvada</b>
1 lygis blogai	Vyrauja trūkumai. Stipriųjų savybių nėra arba jos yra nežymios.	Būtina imtis radikalių pakeičių, tam priimant atitinkamus sprendimus savivaldybės taryboje ir administracijoje. Reikalinga skubi departamento bei kitų valstybės įstaigų bei institucijų, įgyvendinančių jaunimo politiką, pagalba.
2 lygis silpnai	Trūkumų yra daugiau nei stipriųjų savybių.	Keistina. Verta organizuoti diskusijas savivaldybės jaunimo reikalų taryboje dėl sprendimų, būtinų padėčiai gerinti, priėmimo, įtraukiant į jas departamento, prirėikus ir kitų jaunimo politiką įgyvendinančių institucijų atstovus.
3 lygis vidutiniškai	Stipriųjų savybių ir trūkumų yra apytikriai po lygiai.	Tinkama, bet būtina tobulinti, stiprinti ir/ar plėtoti atskiras sritis, aptarti padėtį su socialiniais partneriais savivaldybėje, ieškant efektyvių sprendimų, stiprinančių silpnąsias puses.
4 lygis gerai	Stipriųjų savybių yra daugiau nei trūkumų.	Verta paskleisti patirtį savivaldybės lygmenyje, kad būtų ieškoma būdų, kaip toliau gerinti jaunimo politikos kokybę savivaldybėje.
5 lygis labai gerai	Vyrauja stipriosios savybės. Trūkumų nėra arba jie yra nežymūs.	Verta paskleisti kaip gerąją praktiką regioniniame, nacionaliniame, tarptautiniame lygmenyse.

Šaltinis: Dėl jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo metodikos ir jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo aprašo patvirtinimo, Žin., 2008, Nr. 60-2273.

Nedarbo mažinimo politika yra viena iš jaunimo politikos sričių, todėl galima teigti, jog jei nėra savivaldoje įgyvendinama jaunimo politika, tuo pačiu nėra įgyvendinama ir jaunimo nedarbo mažinimo politika. Dėl šių priežasčių svarbu aptarti Jaunimo politikos įgyvendinimo kokybės 53 Lietuvos savivaldybėse lyginamosios analizės ataskaitą (2012).

Pirmiausia ataskaitoje pateikiami duomenys apie savivaldybėse egzistuojantį jaunimo politikos reglamentavimą. Teigiama, jog didesnis konkretumas, aiškumas apibrėžiant jaunimo politiką savivaldoje, apibrėžtos priemonės, lėšos sudaro sąlygas tinkamesniam ir efektyvesniam jos įgyvendinimui. Deja, tik trečdalyje savivaldybių buvo aiškiai reglamentuotas jaunimo politikos įgyvendinimas. Tai rodo, jog jaunimo politika yra vidutiniškai ar net silpnai reglamentuota, kas

sumažina ar net visiškai neatliepa jaunimo poreikių patenkinimo galimybių. Vertinant jaunimo reikalų koordinatorių ir jaunimo reikalų tarybos veiklas išsiaiškinta, kad 9 iš 53 savivaldybių jaunimo reikalų tarybos nebuvo, o jaunimo reikalų koordinatorių veiklos pareigybės aprašymai ne pilnai apima pavyzdinėse Jaunimo reikalų koordinatoriaus pareiginėse instrukcijose (Žin., 2013, Nr. 111 - 5549) numatytas funkcijas. Vertinant bendrai, nustatyta, jog geriausiai jaunimo politika įgyvendinama didžiuosiuose šalies miestuose – Vilniuje ir Kaune.

Tai, jog jaunimo politika geriausiai įgyvendinama didžiuosiuose šalies miestuose tarsi leidžia teigti, jog ten jaunimas turi kitokias galimybes dalyvaujant, priimant sprendimus ir naudojantis suteiktomis galimybėmis. Vis tik, jaunimo dalyvavimas savivaldoje yra labai ribotas ir teisingiau galima teigti, jog jaunimas yra ta socialinė grupė, kuriai yra taikomos tam tikros priemonės, o ne ta grupė, kuri ieško priemonių ir jų įgyvendinimo būdų. To priežastys gali būti kelios – jaunimas nėra informuojamas apie vykdomas veiklas, neturi motyvacijos, o galbūt negauna tinkamo finansavimo. Ataskaitoje pažymima, kad materialinės paramos jaunimui kiekis yra vienas iš esminių veiksnių, apskritai atspindinčių savivaldoje dominuojantį požiūrį jaunimo atžvilgiu. Vėlgi, dažnu atveju paramos teikimas nėra aiškiai reglamentuotas ar ne visos jaunimo organizacijos gali kreiptis dėl paramos, todėl čia svarbu suprasti, jog nereiktų apsiriboti vien konkrečia savivalda, nes pati savivalda turėtų ieškoti galimybių didinti materialinius resursus šalies lygiu, dalyvaujant projektuose.

Kaip jau buvo minėta, formalus ir neformalus švietimas yra jaunimo politiką įgyvendinanti šalis. Nuo švietimo teikiamų paslaugų priklauso kokias kompetencijas, įgūžius įgis jaunuoliai ir kaip galės juos panaudoti integruojantis į darbo rinką. Deja, ir čia teigiama, jog neformalaus švietimo veiklų, jų įvairovės yra nepakankamai ar jos ne visiems dėl susisiekimo yra prieinamos. Galiausiai, švietimo paslaugas teikiantis personalas turi nepakankamai galimybių kelti savo kvalifikaciją taip užtikrinant kokybiškas paslaugas jaunimui.

Vertinant tarpžinybiškumą, tarpsektoriškumą, jaunimo politikos integralumą nustatyta, kad kai kurių jaunimo reikalų tarybos sudėtis neatitinka tipinių savivaldybių jaunimo reikalų tarybos nuostatų, o jaunimo reikalų tarybos veiklos apibrėžimas, planavimas ir įgyvendinimas yra nepakankamas. Kalbant apie nedarbo mažinimo situaciją pažymima, jog nors šiuo metu jaunimo įsidarbinimo galimybių didinimas yra vienas svarbiausių poreikių, tačiau jiems patenkinti yra skirta mažiausiai priemonių. Viena iš priežasčių, kodėl netenkinami esminiai jaunimo poreikiai, gali būti atliekamų tyrimų stoka. Ataskaitoje teigiama, jog 2008 - 2011 metais savivaldybėse atlikta labai mažai tyrimų, susijusių su jaunimo politika, be to, nėra išskiriamos skirtingus poreikius turinčios jaunimo grupės ar specialistai stokoja tyrimo atlikimo įgūdžių.

Jaunimo politikos įgyvendinimo išvystymas dažnai taip pat susijęs ir su tinkamu tarptautiniu

bendradarbiavimu. Nustatyta, kad tarptautinis bendradarbiavimas jaunimo politikos srityje daugelyje (ypač kaimo) savivaldybių yra išvystytas nepakankamai – tarptautinio bendradarbiavimo protokolai retai yra skirti specifiskam bendradarbiavimui jaunimo politikos srityje; tarptautinis bendravimas dažnai vyksta tik mokyklų bendradarbiavimo lygmenyje; stokojama projektų, kurie leistų gerąją praktiką pritaikyti vietos savivaldose, pvz. mažinant nedarbą; žinių ir įgūdžių stoka neleidžia pasinaudoti visomis tarptautinio bendradarbiavimo galimybėmis.

Įžvalgos dėl jaunimo politikos tinkamumo ir rezultatyvumo skyruije nurodoma, jog be tokių problemų kaip emigracija, laisvalaikio leidimas, būsto įsigijimas, išaugo jaunimo nedarbo bei nemotyvuoto jaunimo skaičiai. Vis tik, atsižvelginat į ekonominę krizę, kito jaunimo poreikiai – dabar jaunimas dažniau domisi įsidarbinimo, uždarbio, karjeros o ne laisvalaikio galimybėmis. Taigi, įsidarbinimo ir užimtumo didinimas yra prioritetine sritimi, ypač kaimo, mažesnėse, labiau nuo didžiųjų miestų nutolusiose vietovėse.

Apibendrintai galima teigti, jog kaip ir šalies, taip ir savivaldos lygmenyje yra teisinė jaunimo politiką, tuo pačiu ir nedarbą, reglamentuojanti politika. Deja, praktiniame lygmenyje teisinė bazė dar menkai pažengusi ir yra dar pradiniame ar vidutiniame etape. Remiantis Jaunimo politikos įgyvendinimo kokybės 53 Lietuvos savivaldybėse lyginamosios analizės ataskaita (2012) galima pažymėti, jog savivaldybėse trūksta aiškaus jaunimo politikos reglamentavimo, svarbus jaunimo reikalų koordinatoriaus vaidmuo, šias pareigas einančio asmens motyvuotumas, ryšių su jaunimo organizacijomis užmezgimas, kompetencijos. Taip pat svarbūs pačių jaunimo organizacijų aktyvumo, brandumo, informacijos sklaidos, tinkamų jaunimo politikos įgyvendinimo priemonių parinkimo ir pritaikymo bei panašūs klausimai. Taigi, kol ši situacija nebus pakeista į pozityvesnę pusę, tikėtis jaunimo nedarbo sumažėjimo vargu ar verta.

#### **1.4. Jaunimo nedarbo mažinimo politikos vietos savivaldoje priemonės ir prioritetai**

##### **1.4.1. Darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonės**

Lietuvoje plačiai vartojamos darbo rinkos ir užimtumo politikos sąvokos. Europos Sąjungos šalys, įgyvendinančios Europos užimtumo strategijos siekius, pasirinko aktyvios darbo rinkos politikos priemones kaip vieną iš svarbių įrankių kuriant konkurencingą, žiniomis pagrįstą ekonomiką užtikrinant šalių narių visuomenių raidą (Moskvina, Okunevičiūtė - Neverauskienė, 2011). Šiuolaikinėje globalioje visuomenėje socialinė ir darbo rinkos politika gali ir turi viena kitą papildyti. Tai patvirtina ir darbo rinkos sistemos pertvarka. 2010 metais atliekant užimtumo politiką vykdančių įstaigų reformas, buvo panaikinta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie Socialinės

apsaugos ir darbo ministerijos, o dalis jos funkcijų, susijusių su užimtumo politikos įgyvendinimu, perduota Lietuvos darbo biržai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kurios misija yra įgyvendinti efektyvią darbo ir socialinės apsaugos politiką, siekiant sukurti kokybiško užimtumo galimybes ir užtikrinti visuomenės socialinį saugumą ir socialinę sanglaudą (Valstybinio audito ataskaita. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas, 2008). Europos Sąjungoje dėl pastaraisiais metais vykdomų socialinės apsaugos sistemų reformų ir plėtojamos aktyvios įtraukties politikos sparčiau augo ekonomika ir sukurta daugiau darbo vietų.

Vienas iš būdų siekiant mažinti nedarbą yra darbo rinkos politikos priemonės – valstybės intervencija į darbo rinką, kuri nukreipta į konkrečiai apibrėžtas gyventojų grupes. Darbo rinkos politikos priemonės dažnai klasifikuojamos pagal tokius kriterijus kaip dalyvių grupės, tikslai, naudojami mechanizmai ir kt. Daugelyje šalių darbo rinkos politika bedarbiams ne tik teoriškai, bet ir praktiškai suskirstyta į dvi dalis: aktyvias ir pasyvias darbo rinkos politikos priemones. Vienas pagrindinių *aktyvių* darbo rinkos politikos priemonių tikslų yra didinti užimtumo galimybes ieškantiems darbo asmenims, palengvinant darbo paieškas ar tobulinant įgūdžius. Atlikusios literatūros analizę ir apibendrinusios aktyvių darbo rinkos priemonių sampratą J. Moskvina, L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011, p. 29) teigia, jog tai yra priemonės „kuriomis siekiama darbo pasiūlos ir darbo paklausos pusiausvyros, darbo jėgos konkurencingumo, užkertančio kelią nedarbiui ir iš to kylančioms pasekmėms“. Būdamos dvilypės – socialinės ir ekonominės prigimties, aktyvios darbo rinkos priemonės padeda ne tik mažinti nedarbą, didina užimtumą, bet ir prisideda prie socializacijos procesų ir pan. (Okunevičiūtė - Neveauskienė, Moskvina, 2010).

Mokslinėje literatūroje (Lonroth, 2000; Sharone, 2005; Public employment..., 2004 cit. pagal Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011) pažymima, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi apimti visą tikslų (nebūtinai formaliai įtvirtintų) įvairovę. Cituojant galima teigti, kad tai yra:

1) *Darbo vietų kūrimas*. Mažinant registruotų bedarbių skaičių, orientuojantis į trumpalaikius sprendimus arba kuriant darbo vietas, išliekančias ir po intervencijos periodo.

2) *Darbo vietų perskirstymas*. Vadovaujantis lygybės principu, visiems ieškantiems darbo, ypač ilgalaikiams bedarbiams, sudaryti pirmumo galimybę įsidarbinti, taip suteikiant rizikos grupėms galimybę įsitraukti į darbo rinką.

3) *Įgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas*. Tai nebūtinai iš karto suteiks darbo vietą, tačiau sustiprins bedarbių darbinius įgūdžius, prarastus dėl ilgo nedarbo laikotarpio, pakels jų darbingumo ir produktyvumo lygį.

4) *Elgsenos ir nuostatų pokyčiai*, siekiant įveikti ieškančiųjų darbo nedrąsumą ir atitolimą, taip stiprinant jų motyvaciją ir norą dirbti, taip pat skatinant darbdavius atsisakyti išankstinių



nusistatymų ir vengiant stigmatizacijos.

5) *Iš darbo gaunamų pajamų didinimas* (trumpuoju ar ilguoju laikotarpiu), įveikiant skurdą ir nedarbo spąstus ypač žemas pajamas gaunančiųjų ir nekvalifikuotos darbo jėgos segmentuose.

6) *Makroekonominiai tikslai* tokie, kaip potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimas, struktūrinio nedarbo mažinimas ir darbuotojų atlyginimų sukeltos infliacijos mažinimas; darbo vietų kūrimas mažiau ekonomiškai patraukliose teritorijose.

7) *Atsižvelgimas į platesnius socialinius tikslus*, tokius kaip visuomenės sveikatos gerinimas, kova su nusikalstamumu ir socialinės sanglaudos skatinimas bendruomenėse.

Darbo rinkos politikos priemonių klasifikacija pateikiama 3 paveiksle.



3 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas ES

Šaltinis: Moskvin, Okunevičiūtė - Neverauskienė, 2011.

Remiantis Valstybinio audito ataskaita (2008) ir 3 paveiksle pateikta klasifikacija, aktyvias darbo politikos priemones aptarsime plačiau.

1) *Profesinis mokymas ir neformalus švietimas*. Tai priemonės, kurios apima profesinio mokymo priemones, kurios taikomos darbo neturintiems ar išpėtiems apie atleidimą iš darbo asmenims, siekiant suteikti, tobulinti kvalifikaciją, ugdant, atnaujinant profesines žinias, įgūdžius reikalingus įsidarbinant. Deja, kaip rodo Valstybinio audito ataskaitos (2008) rezultatai, ši priemonė nėra labai efektyvi – asmenys arba nebaigia pradėtų mokslų, arba vis tiek neįsidarbina dėl savo menkos motyvacijos. Darbdaviai, pasisakydami apie profesinius mokymus baigusius kandidatus taip pat išreiškia pakankamai kategorišką nuomonę ir dažnesniu atveju teigia, jog turimos kompetencijos neatitinka darbo reikalavimų.

2) *Darbo rotacija ir pasidalijimas*. Tai bedarbių ar kitų tikslinių grupių įdarbinimas, priimant dirbti į jau esamas darbo vietas siekiant laikinai pakeisti ten dirbusius darbuotojus.

Auditorių teigimu, didesnė kompensacija darbdaviams, paskatintų dažnesnį darbo ieškančių asmenų įdarbinimą.

3) *Užimtumo rėmimas* apima priemones, palengvinančias bedarbių ir kitų tikslinių grupių įdarbinimą ar padeda išlikti darbo vietoje asmenims, kuriems gresia darbo praradimas (atleidimas). Paprastai darbdavys padengia didžiąsą dalį darbo sąnaudų.

4) *Neįgaliųjų integracija* apima priemones, kurios skatina neįgalių asmenų integraciją į darbo rinką. Jos skirtos asmenims, kuriems oficialiai pripažintas neįgalumas.

5) *Tiesioginis darbo vietų kūrimas* apima priemones, kurios sukuria papildomas darbo vietas, siekiant įdarbinti ilgalaikius bedarbius ir kitus sunkiai į darbo rinką integruojamus asmenis. Paprastai didžiausia darbo vietų kūrimo sąnaudų dalis padengiama valstybės lėšomis.

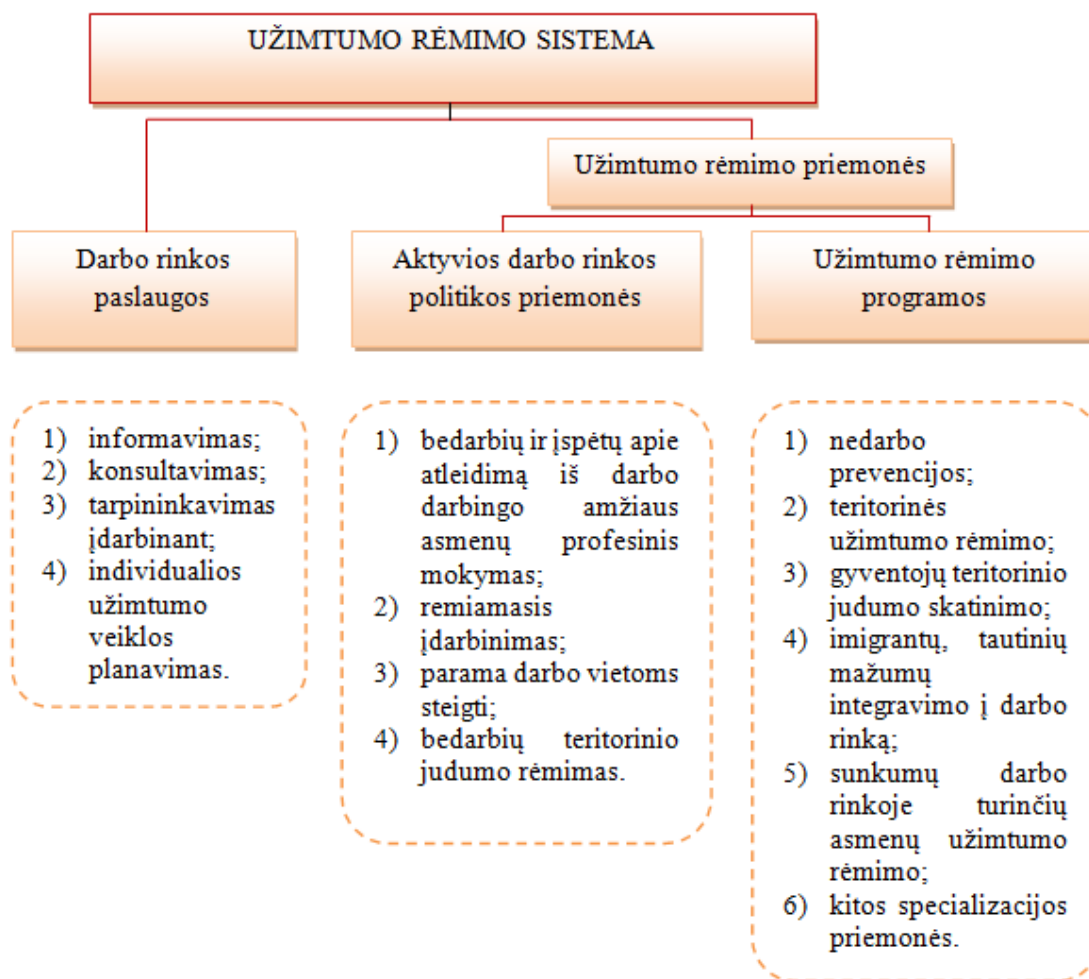
6) *Pradedančiųjų savo verslą* (angl. start-up) rėmimas apima priemones, skatinančias verslumą, tai yra skatina bedarbius ir kitas tikslines grupes pradėti savo nuosavą verslą ar patiems susikurti darbo vietą.

Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės yra orientuotos į pajamų palaikymą ir paramą bedarbiams nedarbo laikotarpiu. Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės apima nedarbo draudimo ir visas kitas išmokas, pvz., ankstesnio išėjimo į pensiją išmokas, kurios mokamos, kai pretendentas nėra ekonomiškai aktyvus (Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011) (žr. 3pav.). Pagrindinis pasyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslas – palaikyti bedarbių arba ankstyvų pensininkų pajamas nesiekiant tiesiogiai pagerinti jų padėties darbo rinkoje. Vertinant pasyvias darbo politikos priemones pakankamai dažnai akcentuojamas ir neigiamas aspektas. Teigiama, jog į sunkią padėtį pakliuvę, darbo netekę ir pajamų neturintys asmenys ima naudotis suteikiama materialine parama ir kitomis socialinėmis garantijomis (Maydell, 2006, cit. pagal Moskvina, Okunevičiūtė - Neveauskienė, 2011). Kita vertus, ekonominio sunkmečio metu, netekus turėtų pajamų, pasyvias darbo politikos priemones galima vertinti kaip vertingą pagalbą asmeniui ir jo šeimai, kuri leidžia patenkinti bent būtiniausius poreikius neprarandant orumo ir įsiliejimo į darbo rinką garantijų (Moskvina, Okunevičiūtė - Neveauskienė, 2011).

Moskvina, L. Okunevičiūtė Neveauskienė (2011) teigia, jog Lietuvoje be aktyvių darbo politikos priemonių sąvokos, taip pat naudojama ir Užimtumo rėmimo politikos sąvoka, kuri apibrėžiama kaip užimtumo rėmimo priemonių, darbo rinkos paslaugų, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas siekiant didinti darbo ieškančių asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamas jo pasekmes (Lietuvos respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, Žin., 2006, Nr. 73 - 2762.). Tame pačiame dokumente užimtumo rėmimo sistema apibrėžiama kaip ieškančių darbo asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma. Todėl aktyvių darbo rinkos politikos priemonių apibrėžimas yra siauresnis, šios priemonės

yra bendros nacionalinės užimtumo politikos dalis. Užimtumo rėmimo politiką šalyje formuoja Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos. Lietuvos Respublikos Seimo patvirtintoje Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje nustatyti pagrindiniai veiksmai socialinės apsaugos srityje, nukreipti į šias strategines kryptis: užimtumo didinimą; nedarbo mažinimą; darbo vietų kokybės gerinimą (Valstybinio audito ataskaita..., 2008). Užimtumo priemonės daugelyje šalių ilgą laiką buvo nevertinamos, nes dažniau analizuotos problemos, o ne jų sprendimo būdai. Nepaisant to, nedarbas, nedarbo problema imta suvokti holistiškiau, aiškinant ją kaip asmeninių, socialinių, ekonominių, istorinių, kultūrinių ir panašių plotmių kontekste.

Mokslininkai, remdamiesi Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo pakeitimo įstatymu, pateikia mūsų šalyje taikomų užimtumo rėmimo sistemos priemonių rinkinį, įtvirtintą Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatyme (žr. 4 pav.)



**4 pav.** Lietuvoje naudojamos užimtumo priemonės nedarbui mažinti

Šaltinis: Moskva, Okunevičiūtė - Neverauskienė, 2011.

Užimtumo lygis ir naujų darbo vietų kūrimo tempas priklauso nuo daugelio veiksnių, kurie

kiekvienoje šalyje turi nevienodą įtaką, tačiau išsivysčiusių šalių patirties analizė rodo, kad svarbiausi yra šie veiksniai (Valentinavičiaus, 2001): ekonominis augimas ir užimtumo kitimas ūkio sektoriuose; darbo sąnaudų lygis; modernių technologijų diegimas; darbo rinkos reguliavimo diegimo tempas. Minėti veiksniai vienas su kitu susiję ir veikdami kompleksiskai duoda geriausią galutinį rezultatą.

Žvelgiant iš praktinės perspektyvos, reikia paminėti, jog mažinanat jaunimo nedarbą šalyje buvo įgyvendinti keli svarbūs projektai:

1. Europos socialinio fondo lėšomis įgyvendintas projektas „Būk aktyvus darbo rinkoje“. Šio projekto rezultatai rodo, jog parama darbo įgūdžiams įgyti suteikta 2947 jaunuoliams, o subsidijuojant įdarbinti 3176 jaunuoliai iki 29 metų.

2. 2011 metais įdarbinti 62 tūkstančiai žmonių pasinaudojant „Sodros“ mokesčių lengvatomis. Šios lengvatos įdarbinant darbo patirties neturintį žmogų leidžia sumažinti socialinio draudimo įmokas nuo 31 procento iki 7,7 procentų.

3. Darbdaviui skiriamas subsidijavimas įdarbinant asmenis iki 29 metų pagal jų turimą kvalifikaciją.

4. Verslo pražiai teikiamos lengvatinės paskolos, kur jaunimui iki 29 metų suteikiamas prioritetas.

5. Siekiant jaunuolius supažindinti su profesijomis, darbo rinka, apžvelgti galimus sunkumus, teritorinėse darbo biržose rengiami motyvaciniai seminarai.

6. Skatinant jaunimo verslumą ir savarankiškumą organizuojami verslumo mokymai, kuriuose jaunuoliai supažindinami su verslui, asmeninei motyvacijai reikalinga informacija.

7. Įgyvendinama verslumą skatinanti iniciatyva – Pirmųjų verslo metų krepšeliai (vaučeriai). Vaučeriai leidžia pasinaudoti tokios paslaugomis kaip mokymai įvairiais klausimais, biuro paslaugos ir kt.

8. Siekiančiam pradėti savo verslą jaunimui sudaromos sąlygos pasinaudoti lengvatinėmis paskolomis verslui, pvz. „Atviras kreditų fondas“, Verslumo skatinimo fondas“ ir kt. (Vyriausybės įgyvendintos priemonės jaunimo nedarbui mažinti, 2012).

Apibendrinant šiuos duomenis galima teigti, jog egzistuoja įvairios pagalbos priemonės, kurios yra taikomos praktikoje stebint ir vertinant rezultatus. Vis tik, galima spręsti, jog taikomų darbo politikos priemonių efektyvumui vertinti reikalingi longitudinaliniai tyrimai, nuosekli stebėseną, kuri leis ateityje priimti ir taikyti efektyviausias darbo rinkos politikos priemones.

### 1.4.2. Jaunimo užimtumo skatinimo būdai

Jaunimo užimtumas priklauso nuo daugelio veiksnių. Užimtumo lygio didinimas yra veiksmingiausia ekonomikos augimo ir socialinės įtraukties į ekonomiką skatinimo priemonė, nes ji apibūdina valstybės ekonominę situaciją, o ekonomikos veiksnių rodiklių analizė suteikia galimybę ne tik vertinti šalies ekonominį lygį, bet ir nustatyti šių veiksnių ryšį su darbo rinkos būkle.

Jaunimo užimtumą skatinančios priemonės – tai veiklos kryptys, metodai ir instrumentai, numatomi valstybės valdymo ir administravimo institucijų rengiamuose strateginiuose dokumentuose, programose ar projektuose, siekiant suteikti pagalbą jaunimui įsidarbinant (Moskvina, Okunevičiūtė - Neverauskienė, 2011).

Efektyviam darbo rinkos funkcionavimui turi įtakos mikroekonominių ir makroekoniminių veiksnių pokyčiai (Jakštienė, 2013). S. Jakštienės teigimu (2013), analizuojant mikroekonomių ir makroekonimijų veiksnių bei užimtumo sąveikos tyrimus, ypač svarbūs ir akcentuojami su užimtumu siejami veiksniai. Įvairių mokslininkų tyrinėjimai rodo, kad užimtumui poveikį darančius veiksnius galima skirstyti į dvi grupes – su įmonės veikla ar asmeniu ir su išorine aplinka susijusius veiksnius (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

**Mikroekonominių ir makroekonominių veiksnių grupės ir jas sudarantys elementai**

<b>Veiksnių grupės</b>	<b>Veiksnių grupę sudarantys elementai</b>
<b>Mikroekonominiai veiksniai</b>	
<b>Žmogiškieji ištekliai</b>	Kompetencijos (profesinės žinios, įgūdžiai) ir kompetentingumas (įgūdžiai, motyvacija), demografiniai duomenys (išsilavinimas, amžius, lytis).
<b>Technikos ir technologijų veiksniai</b>	Informacinių technologijų diegimas, inovacinė veikla, mokslo pasiekimai arba veiksniai, susiję su žmogiškųjų veiksnių panaudojimu inovacinėje veikloje.
<b>Makroekonominiai veiksniai</b>	
<b>Bendrieji ekonomikos veiksniai</b>	Eksporto apimtis, tiesioginės užsienio investicijos, mokesčių sistema, ciklinis ekonominis svyravimas, bendrasis vidaus produktas, gyventojų perkamoji galia, vidaus vartojimas, ekonomikos struktūros pokyčiai.
<b>Migraciniai veiksniai</b>	Vidinė ir tarptautinė migracija.

Šaltinis: adaptuota pagal Jakštienė, 2013.

L. Okunavičiūtės - Neverauskienės, J. Moskvinos (2008) teigimu, jaunimo užimtumo bei ekonominio aktyvumo klausimai ES laikomi prioritetiniais. Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje yra numatytos priemonės, skatinančios ieškančių darbo asmenų, iš jų jaunimo, užimtumą ir didinančios darbo patrauklumą. Šiam tikslui pasiekti yra numatyta įgyvendinti skirtingas priemones, kurios nukreiptos jaunimo įsidarbinimo galimybės didinti, verslumui skatinti,

profesinio orientavimo paslaugų plėtrai, darbo patirčiai stiprinti, bendradarbiavimui su nevyriausybiniais sektoriumi bei kitoms jaunimo užimtumui palankioms sąlygoms formuoti.

Ž. Vėjelytė (2014) remdamasi kitais mokslininkais (O'Higgins, 2001; Moskvina, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2011) teigia, kad siekiant mažinti jaunimo nedarbą skiriamos kelios sritys, kurių analizė leistų ieškoti efektyviausių pagalbos jaunimui būdų ir priemonių. Šios sritys apima darbo aplinkos sąlygų gerinimą, darbuotojų sveikatos saugumo užtikrinimą ir išsamų konsultavimą. Kaip jau buvo minėta, darbo rinkos reikalavimų neatitinkantis išsilavinimas, darbiui reikalingų įgūdžių, kompetencijų stoka yra viena iš jaunimo nedarbo priežasčių. Taigi, galima teigti, jog darbo rinkos ir švietimo sistemos tikslų, uždavinių, poreikių suderinimas leistų, užtikrinti jaunimo užimtumą. ES jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimo ataskaitoje (2014) pažymina, jog dažnu atveju darbo rinka ir švietimo sektorius yra kaip du atskiri pasauliai, kurie tokiu atveju negali rasti sąlyčio taškų tenkinant abipusius poreikius. Siekiant mažinti atotrūkį, užsienio šalyse taikomos įvairios praktikų programos, kurių metu jaunuoliai studijuodami, siekdami įgyti kvalifikaciją, kartu atlieka praktiką organizacijose taip ugdant darbiui svarbias kompetencijas. D. Gorlich, I. Stepanok, F. Al-Hussami (2013) manymu reikiamų įgūdžių ir pirmųjų žingsnių darbo rinkoje taip pat galima siekti įsiliejant į savanorišką ar įvairių organizacijų, visuomeninę veiklą.

Kalbant apie jaunimo užimtumo skatinimo būdus, verta paminėti ir Europa 2020 (2010) iniciatyvas: Judus jaunimas, Jaunimo galimybių iniciatyva ir Tavo pirmasis Eures darbas. Iniciatyva Judus jaunimas tai Europos jaunimui skirtas rinkinys apimantis švietimo ir užimtumo politikos iniciatyvas. Čia pasisakoma už švietimo galimybių, išsilavinimo, kompetencijų ir įgūdžių svarbą, gvildenamos mokymosi ir darbo patirties įgijimo užsienio šalyse galimybės. Jaunimo galimybių iniciatyva suprantama kaip viena iš Judaus jaunimo iniciatyvos elementų. Pirmiausiai ja siekiama sudaryti sąlygas įgyti vidurinį išsilavinimą jo neturintiems bei orientuojamasi į absolventus ir jų pirmojo darbo radimą. Tavo pirmasis Eures darbas taip pat yra Judus jaunimas iniciatyvos dalis, kurios pagrindinis tikslas yra nukreiptas į pagalbą Europos jaunimui rasti darbą, stažuotę ar gamybinę praktiką ES šalyse. Vis tik, vertinant šias iniciatyvas, galima pasakyti, jog jos suteikia papildomų galimybių jaunimui, yra orientuotos į svarbių žinių ir įgūdžių įgijimą, kita vertus, skatinimas išvykti į kitas šalis gali prisidėti prie augančių emigracijos mastų. Dėl šių priežasčių svarbu analizuoti būdus, kuriais jaunimui Lietuvoje būtų sudarytos galimybės integruotis į darbo rinką.

Vienas iš būdų tą padaryti – projektas „Gali pasitikėti savimi“. Nedarbas, integracijos į darbo rinką sunkumai gali turėti ilgalaikių neigiamų pasekmių, todėl šiuo projekto tikslas – „mažinti jaunimo rizikos grupių socialinę atskirtį, sukuriant ir išbandant Užimtumo ir (Re)integracijos į darbo rinką bei visuomenę modelį, pasiteisinusius metodus integruojant į praktiką ir viešąją politiką“ (Gali pasitikėti savimi, 2008). Projekto metu jaunuoliai dalyvavo savęs pažinimo, bendravimo, santykio su

aplinka užmezgimo, grupinėse, darbo paieškos ir kitose veiklose, kurios pastumėjo jaunuolius pozityvių pokyčių link.

Dar vienas jaunimui aktualus užimtumo skatinimo būdas – verslumo skatinimas. Jaunimo reikalų departamento puslapyje (2014) jaunimo verslumas apibrėžiamas kaip jauno žmogaus požiūris, įgūdžiai ir žinios, kurie leidžia atpažinti galimybę kurti pridėtinę vertę ir veiksmi, skirti šiai galimybei panaudoti. Verslumas padeda realizuoti save kartu atrandant naujas galimybes ir kuriant naudą bei vertę. Lietuvos Respublikos Ūkio ministerijos tinklalapyje (2014) skelbiama, jog verslumais skatinti organizuojami renginiai, kurie sulaukia didelio jaunų žmonių dėmesio. Šia veikla jaunuoliai skatinami generuoti idėjas, suteikiama žinių, reikalingų verslo pradžiai ir vystymui, o reikšmingi gebėjimai ugdomi praktinių užsiėmimų pagalba.

Pasak R. Rudžinskienės (2012), kuri tyrinėjo jaunimo integracijos į darbo rinką problemas ir jų sprendimo galimybes, siekiant mažinti jaunimo nedarbą, svarbu skatinti jaunų bedarbių integravimąsi į darbo rinką. Šios mokslininkės teigimu, prie jaunimo nedarbo politikos įgyvendinimo labai prisideda ir Lietuvos darbo birža, kuri teikia įvairias paslaugas ir priemones, padedančias įsidarbinti. Šiam tikslui naudojamos įvairios priemonės:

1. nuolatinis arba terminuotas įdarbinimas;

2. aktyvios darbo rinkos priemonės, kurios apima remiamą įdarbinimą (t. y. darbo įgūdžių įgijimas, įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai), profesinį mokymą, darbo rotaciją, darbo vietų steigimą;

3. laikinasis įdarbinimas – trišaliai darbo santykiai tarp laikinųjų darbuotojų, įmonių ir įdarbinimo agentūrų. A. Kriščiūnienės (2011) atliktas tyrimas patvirtino, kad asmenys, siekiantys integruotis į darbo rinką, vis dažniau domisi galimybe įsidarbinti laikinai, pasinaudodami įdarbinimo agentūrų paslaugomis.

R. Brazienės, I. Mikutavičienės (2013) moksliniai tyrimai rodo, jog Lietuva įgyvendina nemažai darbo ir užimtumo rinkos politikos priemonių, skirtų sėkmingesnėms jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos prielaidoms sukurti. Čia turima omenyje jau minėtas lengvatas darbdaviams – sodros įmokų sumažinimą, paramą pirmajam darbui ir kt.

Galiausiai, kalbant apie jaunimo užimtumą, jo skatinimo būdus reikia atsižvelgti į socialinius, psichologinius veiksnius. Svarbu įvertinti darbuotojo - darbo - darbovietės atitikimą, darbui reikiamas asmenybės savybes, darbovietės požiūrį darbuotojų atžvilgiu, psichologines problemas, sunkumus ieškant darbo, nuostatas, įsitikinimus ir kitus veiksnius, kurie susiję ne tik su darbo paieška, bet ir sėkmingais adaptacijos, socializacijos procesais, sėkminga ilgalaikė intergracija darbo rinkoje.

**Apžvelgiant teorinės dalies duomenis** galima teigti, jog viešoji politika yra svarbi visuomenėje egzistuojančių socialinių grupių, jų problemų sprendimo dalis. Nuo dėmesio viešosios politikos sritims, analizuojamu atveju, jaunimui, priklauso kokia bus jaunimo politika – kokios bus prioritetinės sritys, keliami tikslai, uždaviniai ir kt. Kita vertus, tam, jog jaunimo situacija, jaunimo nedarbo mažinimo problema pasistūmėtų į teigiamą pusę, nepakanka vien teisinio reglamentavimo, nes svarbus ir institucijų, organizacijų bendradarbiavimas bei jaunimo politiką įgyvendinančių asmenų motyvuotumas, atsakingumas, žingeidumas.

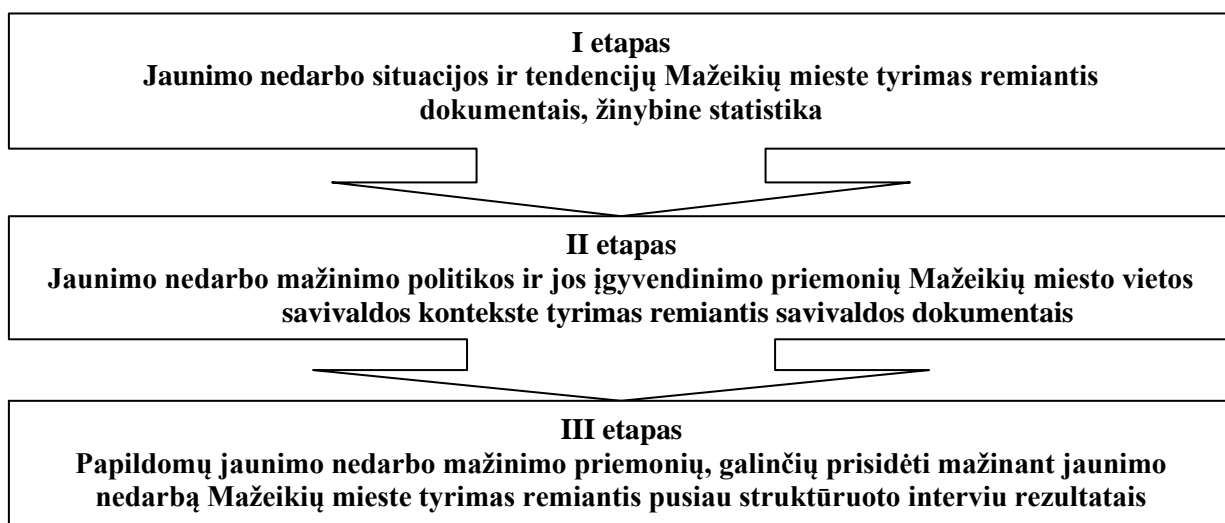
Atlikus mokslinės literatūros analizę galima teigti, jog norint spręsti jaunimo nedarbo situaciją, vienareikšmiškai ją svarbu vertinti ir suprasti holistiškai. Pažymėtina, jog Lietuvoje bei savivaldose taikomos įvairios nedarbo mažinimo politikos priemonės, jaunimo užimtumo skatino būdai, deja, stebimi rezultatai nėra tokie, kokių laukiama, o problemos išlieka vis dar aktualios. Dėl šių priežasčių, reikia suprasti kokie ir kaip veikia vidaus (individualūs) ir išorės (ekonomika, socialinė apsauga ir kt.) veiksniai, kaip jie pasireiškia bei kokios reikalingos priemonės vietos savivaldos, šalies, Europos ar pasaulio lygiu. Taigi, tolimesnėse darbo dalyse bus analizuojamas jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas Mažeikių mieste.



## 2. JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO MAŽEIKIŲ MIESTE TYRIMO METODOLOGIJA

### 2.1 Tyrimo metodika ir organizavimas

Šio darbo pradžioje minėta, jog jaunimo nedarbas Mažeikių mieste yra pakankamai nemažas. Dėl šios priežasties, siekiant išsiaiškinti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimo situaciją Mažeikių mieste buvo atliktas kokybinis tyrimas, panaudoti dokumentų analizės metodai. Tyrimas buvo atliekamas trimis etapais, kurie pateikti 5 paveiksle.



**5 pav.** Empirinio tyrimo projektavimo etapai  
Šaltinis: sudaryta darbo autoriaus

Siekiant ištirti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių mieste remtasi mokslinių publikacijų ir dokumentų pagrindu. Jaunimo nedarbo mažinimo politika ir su ja susiję reiškiniai analizuoti D. Beržinskienės, A. Budvytytės - Gudienės (2010), R. Brazienės, I. Mikutavičienės (2013), E. Furman, A. Šerikovos, (2007), V. Gižienės, Ž. Simanavičienės, J. Jankauskaitės (2008), M. E. Kraft, S. R. Furlong (2010), I. Mačernytės - Panomariovienės (2003), J. Moskvinos, L. Okunevičiūtė-Neveauskienės (2011), I. Pocienės (2011), A. Raipos (2002) ir kitų mokslininkų darbuose pateiktomis sampratomis. Taip pat remtasi šalies ir savivaldos lygiu patvirtintais dokumentais (Dėl jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo metodikos ir jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo aprašo patvirtinimo, Žin., 2008, Nr. 60 - 2273; Dėl pavyzdinio savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigybės aprašymo, Žin., 2013, Nr. 111-5549; Jaunimo politikos įgyvendinimo kokybės 53 Lietuvos savivaldybėse lyginamosios analizės ataskaita, 2012; Valstybinio audito ataskaita. Darbo rinkos politikos priemonių

įgyvendinimas, 2008 ir kt.)

Dokumentų analize ir empiriniu tyrimu siekta ne tik išsiaiškinti jaunimo nedarbo mažinimo politikos situaciją Mažeikių mieste, tačiau kartu siekta patvirtinti arba paneigti darbo pradžioje išsikeltą ginamąjį teiginį, kuriuo teigta, jog jaunimo politika, kartu ir jaunimo nedarbo mažinimo politika, reglamentuota teisiniais dokumentais ES, Lietuvos bei savivaldu lygmeniu, šalyje priimtos ir taikomos įvairios jaunimo nedarbo mažinimo, jaunimo politikos, darbo rinkos politikos priemonės, tačiau analizuojamu atveju, t.y. Mažeikių mieste, jaunimo nedarbo lygis išlieka pakankamai aukštas, kas leidžia spręsti, jog stokojama vietos savivaldoje taikomų priemonių taikymo ir efektyvumo.

Siekiant darbe išsikeltą tikslą, norint įgyvendinti darbo uždavinius bei atsakyti į probleminius klausimus, dirbta žemiau pateiktais etapais:

1. mokslinės literatūros, dokumentų analizė;
2. tyrimo tikslą ir uždavinius padėsiančios atskleisti ir įgyvendinti metodikos pasirinkimas;
3. pusiau struktūruoto interviu parengimas;
4. tyrimo dalyvių atranka ir tyrimo atlikimas;
5. rezultatų analizė;
6. išvadų ir rekomendacijų rengimas.

K. Kardelis (2007) teigia, jog kokybiniai metodai siekia pažvelgti į gylį, kai tiriami individai, esantys natūralioje aplinkoje ir tiriamas reiškinys interpretuojamas tais terminais, kuriais jį suvokia žmonės. Kokybinio metodo pasirinkimą šiam darbui lėmė tai, jog tyrimo dalyviams sudaroma galimybė išsakyti savo nuomonę taip, kaip ji labiausiai atspindi jų suvokiamą socialinę realybę. Tikimasi, jog unikali, informantų suteikiama savita reikšmių visuma analizuojamais klausimais suteiks vertingiausios informacijos, kuri papildys turimas žinias praktiniu ir teoriniu aspektu.

Minėtiems ypatumams atskleisti itin tinka būtent *interviu* metodas. Interviu metodo tipologija gan įvairi, dažniausiai išskiriami šie tipai:

- ✓ struktūruoti;
- ✓ pusiau struktūruoti;
- ✓ nestruktūruoti.

Iš esmės, svarbiausias išlieka interviu struktūravimo ir lygis, iki kurio interviu yra standartizuotas visų informantų ir situacijų atžvilgiu (Luobikienė, 2002).

*Interviu* yra labai geras priartėjimo prie žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo būdas (Luobikienė, 2002). Norėdami suprasti tai, kaip kiti asmenys aiškina

tikrovę, turime jų paklausti ir paklausti taip, kad jie galėtų mums papasakoti savo terminais (žodžiais), o ne tomis tiksliomis kategorijomis, kurias pateikiame mes. Leisti tiriamiesiems atsiskleisti iki tokio lygio, kuris padėtų atskleisti jų reikšmių esmę. Nors *interview* metodu aprėpiamas mažesnis informantų skaičius, tačiau gaunama vertingesnė informacija, o tai leidžia prieiti prie nuodugnesnės duomenų interpretacijos (Luobikienė, 2002; Tidikis, 2003).

Pasirinktas *pusiau struktūruotas interview*, dar kitaip vadinamas kryptingasis interview. Jis priimtinausias atliekant kokybinius tyrimus. Tyrėjas iš anksto numato temas arba problemas, kurias aptars interview metu, bet neprisiriša prie klausimų tvarkos ar numatytų pasakyti žodžių, laisvai juos keičia vietomis, užduoda papildomų klausimų. Tyrėjui šiuo atveju svarbu išklausti, gauti iš informantų išsamią informaciją (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008).

Tam, kad interview būtų sėkmingas, būtina atkreipti dėmesį į kelis aspektus (Luobikienė, 2002):

- ✓ reikia užmegzti tinkamą, gana šiltą ryšį su tiriamuoju, jį/ją skatinti, nestabdyti pradėjus kalbėti;

- ✓ reikia iš anksto nustatyti pokalbio paskirtį – ką siekiama šiame pokalbyje sužinoti;

- ✓ reikia aiškiai formuluoti klausimus/temas;

- ✓ reikia laikytis grafiko.

Priešingai, interview sėkmei gali trukdyti:

- ✓ šalti santykiai tarp pašnekovų;

- ✓ tiriamasis gali vengti atsakinėti į jautrius klausimus;

- ✓ kai kurie terminai gali būti labai aiškūs vertintojui ir ne tokie aiškūs tiriamajam.

Pokalbio organizavimui esminės reikšmės turi gebėjimas parodyti palaikymą. Mokėjimas klausytis apima gebėjimą atidžiai, nuoširdžiai klausytis nepertraukiant informanto. Kartais reikia parodyti, kad žmogui pritari, kad palaikai, svarbu parodyti simpatiją kaip asmenybei. Taip pat interview metu būtina stebėti ar tiriamasis yra įsitikinęs tuo, ką sako, todėl vertintojas turi stebėti neverbalinę komunikaciją: judesius, išraišką, klausytis intonacijos ir jos kaitos.

Atliekant tyrimą interview metodu, būtina išnagrinėti ir paruošti praktinius interview aspektus. Juos sudaro šie elementai:

- ✓ interview tiriamieji (kontingento numatymas; jų interviavimo vieta, dažnumas; priartėjimas prie interview situacijos);

- ✓ interview valdymas (interview grafikas; komunikacija ir išklausymo menas; klausimų pateikimas – svarbiausias šio etapo momentas; pokalbio užbaigimas);

- ✓ registravimas (duomenų fiksavimo būdas: atsakymų fiksavimas duomenų lape, informacijos atkūrimas iš atminties bei garso, vaizdo įrašai ir kt.) (Luobikienė, 2002).

Tyrimo duomenys apdoroti remiantis kontentinės (turinio) analizės metodu. Duomenų kokybinė turinio analizė atlikta keturiais žingsniais:

1. daugkartinis teksto skaitymas;
2. kategorijų išskyrimas, remiantis „raktiniais“ žodžiais;
3. kategorijų turinio skaidymas į subkategorijas;
4. kategorijų ir subkategorijų interpretavimas ir pagrindimas iš teksto ekstrahuotais įrodymais (Žydžiūnaitė, Merkys, Jonušaitė, 2005).

Šiame darbe kategorijų ir subkategorijų skyrimas vyko keturiais etapais:

1. pusiau struktūruotas interviu buvo išspausdintas kompiuteriu, skaitytas keliasdešimt kartų ir atrinkti duomenys, kurie bus toliau analizuojami, atsisakyta tokių duomenų, kurie nesusiję su tyrimo problema;
2. skiriami esminiai sakiniai, po to reikšmingos frazės;
3. kategorijos turinys buvo skaidytas į subkategorijas;
4. galiausiai, remiantis iš interviu teksto ekstrahuotais teiginiais, atlikta kategorijų ir subkategorijų analizė.

Remiantis rekomendacijomis mokslinio tyrimo atlikimo etikai (Rupšienė, 2007), matyti, kad aukštos tyrimų atlikimo kokybės siekiantis tyrėjas turėtų ne tik gerai išmanyti mokslinių tyrimų metodologiją, bet ir būti kompetentingas tyrimų etikos srityje. Todėl, pasak V. Žydžiūnaitės (2011), atliekant kokybinius tyrimus būtina vadovautis geranoriškumo, pagarbos asmens orumui, teisingumo, teisės gauti tinkamą informaciją principais.

Kad tyrime dalyvaujantys respondentai nejaustų nerimo, baimės bei laisva valia dalyvautų organizuojamame tyrime, prieš pradėdant interviu buvo pristatyta iš kokios aukštosios mokyklos yra tyrėjas, kokiu tikslu ir kokio pobūdžio tyrimą atlieka, kuo šis tyrimas gali būti naudingas Mažeikių miesto jaunimui ir kur bus panaudoti analizės duomenys. Siekiant nesukelti psichologinės įtampos, papildomo nuovargio, laikytis pagarbos asmens orumui principo, buvo suderintas susitikimo laikas ir trukmė bei pažadėta neplatinti informacijos ne tyrimo tikslais, neatskleisti informacijos, leidžiančios identifikuoti tyrimo dalyvius bei organizacijas, kuriose jie dirba, o taip pat atsiklausta, ar bus galima interviu įrašyti diktofonu.

Siekiant teisingumo principo, pusiau struktūruotam interviu buvo pasirinkti kvalifikuoti darbuotojai, dirbantys Mažeikių miesto jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje. Prieš pradėdant interviu jie buvo informuoti, kad gauta medžiaga bus žymima raide ir skaičiumi, t.y. DARB 1 ir t.t., neminint konkrečios institucijos ar asmens tapatybę identifikuojančios informacijos.

Teisės gauti tikslią informaciją principas įgyvendintas respondentus informuojant, jog tyrimui

buvo svarbu atrinkti informatyvius, kvalifikuotus dalyvius, kurie galėtų suteikti kokybiškos informacijos.

Deja, supažindinus potencialius tiriamuosius su tyrimo tikslu, uždaviniais, procesu, dalyviai nesutiko dalyvauti interviu – nenorėjo, jog jų pasisakymai būtų įrašomi, todėl tyrimo eigą teko koreguoti siunčiant tyrimo klausimus elektroniniu paštu, o vėliau analizuojant gautus rezultatus. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog buvo prarasta daug svarbios informacijos, kurią informantai pateikia neverbaline kūno kalba, balso tonu, žvilgsniu ir pan., vis tik, tikimasi, jog šis darbas bus vienas pirmųjų darbų jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių mieste klausimais ir suteiks vertingų žinių, kuriomis remiantis bus galima atlikti tolimesnę jaunimo nedarbo mažinimo politikos analizę ir taikyti praktinius problemos sprendimo būdus.

## 2.2. Tyrimo instrumento pagrindimas

Remiantis atlikta mokslinės literatūros analize, tyrimui atlikti pasirinktas pusiau struktūruoto interviu tipas – iš anksto numatyti klausimai/temos, kurie užtikrins sklandesnę tyrimo eigą, neleis tyrimo dalyviams visiškai nuklysti nuo temos, tačiau kartu leis išsakyti savo nuomonę, požiūrį analizuojama tema (Luobikienė, 2002; Tidikis, 2003).

Pusiau struktūruotas interviu sudarytas iš aštuonių klausimų, kurie pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė

Interviu atlikimui parengti bei naudoti klausimai

Klausimas	Ko siekta klausimu
Ar Mažeikių mieste pakanka kvalifikuotų darbuotojų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje?	Kvalifikuoti darbuotojai garantuoja, jog konkreti problema bus sprendžiama kokybiškai, tad šiuo klausimu siekta išsiaiškinti ar būtent Mažeikių mieste, kur vyrauja didelis jaunimo nedarbas, pakanka kvalifikuotų šioje srityje dirbančių darbuotojų, kurie padėtų spręsti šią opią problemą.
Kaip Mažeikių miesto savivaldybė informuoja miesto jaunimą apie galimybes įsidarbinti?	Siekiant jaunimo nedarbo mažinimo, svarbu šią probleminę grupę tinkamai, laiku ir suprantamai informuoti apie tai, kokios yra jų įsidarbinimo galimybės.
Kokios galimos jaunimo nedarbo mažinimo politikos naujos kryptys Mažeikių miesto savivaldybėje?	Dirbantys kvalifikuoti darbuotojai jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje geriausiai žino kokias naujas kryptis būtų galima siūlyti siekiant spręsti būtent Mažeikių mieste.
Ar noriai, motyvuotai jaunimas ieško darbo?	Sprendžiant jaunimo nedarbo mažinimo problemą svarbu, jog suinteresuoti pasinaudoti siūlomomis specialistų paslaugomis būtų motyvuoti ir patys jauni žmonės.

<b>Klausimas</b>	<b>Ko siekta klausimu</b>
Kokios aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo?	Itin reikšminga nustatyti, kokios aktyvios darbo rinkos priemonės siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo naudojamos Mažeikių miesto vietos savivaldos kontekste.
Kokioms priemonėms teikiamas prioritetas siekiant jaunimo nedarbo mažinimo Mažeikių mieste?	Prioritetinių priemonių nustatymas parodys, kokios priemonės yra efektyvios būtent Mažeikių miesto vietos savivaldos kontekste.
Kokios yra jaunimo nedarbo priežastys Mažeikių mieste?	Svarbu nustatyti kokios Mažeikių miesto jaunimo nedarbo priežastys, nes jas žinant galima ieškoti problemų sprendimo galimybių.
Ar turite papildomų minčių, susijusių su jaunimo nedarbo situacija Mažeikių mieste?	Leidžiant tyrimo dalyviams išsakyti savo nuomonę susijusiais klausimais tikimasi, jog bus gauta papildomos informacijos analizuojamais aspektais.

Kai matyti, interviu atlikimui parengti bei naudoti klausimai apima mokslinės literatūros analizėje aptartus ir išskirtus aspektus. Remiantis jais, sudaryti klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti asmenų, dirbančių su jaunimu, pasirengimą, jaunimo informavimą galimybių įsidarbinti klausimais, jaunimo nedarbo mažinimo politikos kryptis ir priemones, jaunimo nedarbo priežastis bei pačių jaunuolių motyvaciją ieškoti ir rasti darbą.

### **2.3. Tyrimo imties charakteristikos**

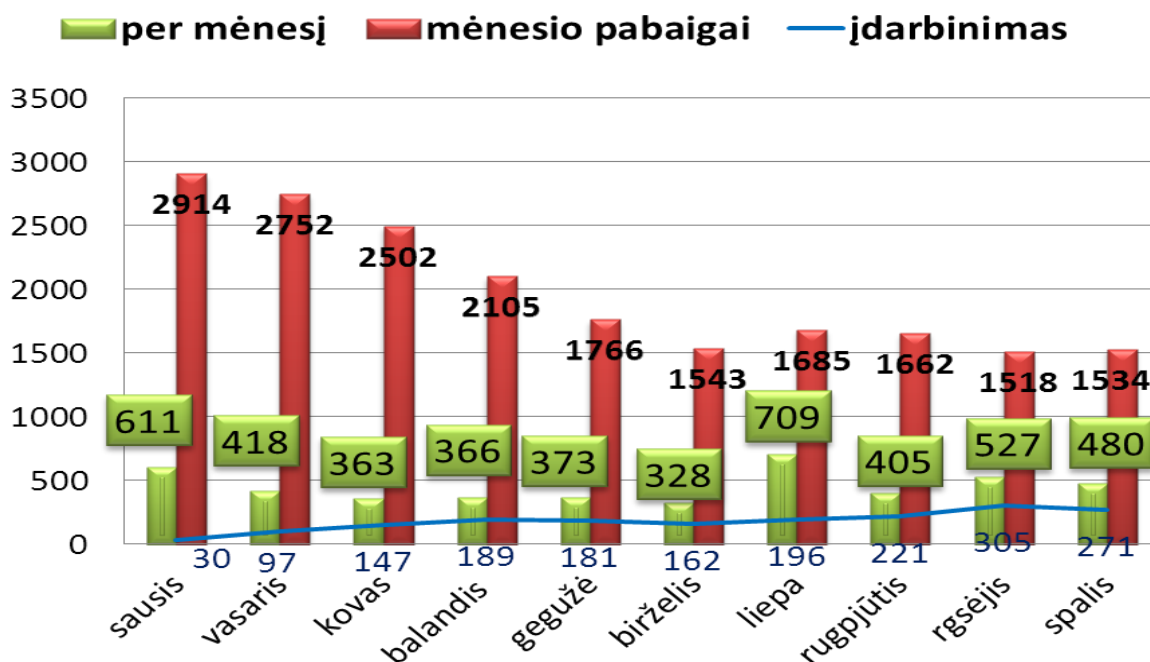
V. Žydžiūnaitės (2011) teigimu, kokybiniam tyrimui neaktualus tiriamųjų skaičius, o aktualus gauto interviu teksto turinys – jo gilumas, išsamumas, nauja informacija. Dėl išvadų generalizavimo savitumo kokybiniame tyrime neverta siekti tikimybinės, atsitiktinai sudarytos imties, bet priešingai – reikia pasirinkti tokius atvejus, kurie yra informatyvūs tiriamuoju požiūriu. Todėl planuojamo atlikti tyrimo imties atrankos būdu nuspręsta pasirinkti netikimybinės tikslinės kriterinės atrankos būdą, kai imties vienetai iš populiacijos atrenkami laikantis tyrėjo nustatytų kriterijų (Rupšienė, 2007). Konkrečiu atveju siekiant gauti patikimos, svarbios informacijos probleminiam klausimui spręsti, į tyrimą įtraukti su jaunimo nedarbo mažinimo politika susiję asmenys.

### 3. JAUNIMO NEDARBO MAŽINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO MAŽEIKIŲ MIESTE TYRIMO REZULTATAI

#### 3.1. Jaunimo nedarbo situacija ir tendencijos Mažeikių mieste

Analizuojant Mažeikių rajono situaciją, reikia pažymėti, kad remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2014 metų rugsėjo 1 dieną Telšių teritorinėje darbo biržoje, kurioje registruojami ir Mažeikių rajono bedarbiai, registruoti 9252 bedarbiai, o tai sudarė 10,31 procentų visų darbingo amžiaus gyventojų. Lyginant su praėjusių metų tuo pačiu laikotarpiu, bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus padidėjo 0,12 procentinio punkto, 2014 metų rugsėjo 1 dieną Telšių TDB registruoti 242 absolventai, t. y. 5 asmenimis arba 2,1 procentų daugiau nei rugpjūčio 1 dieną ir 209 asmenys arba apie 2 kartus mažiau nei 2013 metų rugsėjo 1 dieną (Mažeikių skyriuje – 97 asmenys, t. y. tiek pat kiek ir rugpjūčio 1 dieną.; Plungės skyriuje. – 65 asmenys, t. y. 11 asmenų arba 20,4 procentais daugiau nei rugpjūčio 1 dieną.; Telšių skyriuje 80 asmenų, t. y. 6 asmenimis arba 7 procentais mažiau nei rugpjūčio 1 dieną). Per rugpjūčio mėnesį į darbo rinką sugrįžo 1527 asmenys, iš jų 897 pradėjo dirbti, 425 nusiūsti pasinaudoti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis, 205 pradėjo veiklą, įsigiję verslo liudijimus iki 6 mėnesių. Per šių metų rugpjūčio mėnesį bedarbio statusas suteiktas 1071 asmeniui, o tai yra 19,7 procentais mažiau nei praeitą mėnesį, bei 13,1 procentais mažiau nei tą patį praėjusių metų mėnesį. Telšių teritorinėje darbo biržoje registravosi 92 darbo ieškantys šiųmečiai universitetų, kolegijų bei profesinių mokyklų absolventai (Mažeikių skyriuje 35 asmenys; Plungės skyriuje – 34 asmenys; Telšių skyriuje – 23 asmenys) (Lietuvos darbo birža, 2014a). Taigi galima teigti, jog nepaisant svyravimų, kurie gali būti susiję su tam tikru laikotarpiu, pvz. gegužės-birželio-liepos mėnesiais jaunimo nedarbas padidėja, nes jaunuoliai baigia vidurines ar aukštąsias mokyklas, nedarbo lygis ir nedarbo problema visą laiką yra aktuali ir reikalauji sprendimo.

Remiantis pačiais naujausiais duomenimis, kuriuos pateikia Mažeikių miesto Jaunimo darbo centro vyresnioji specialistė J. Diržinskienė (2014), 2014 metų lapkričio mėnesį Mažeikių mieste 749 jaunuoliai iki 29 metų neturėjo darbo. 6 paveiksle pavaizduota kiek jaunų žmonių neturi darbo ir kiek mėnesio eigoje jų įdarbinama.



6 pav. Jaunimo registracijos, įdarbinimo dinamika

Šaltinis: Diržinskienė, 2014.

Apžvelgiant pateiktus duomenis galima daryti išvadą, kad vidutiniškai per mėnesį registruojami 462 jauni dabo ieškantys asmenys, o vidutiniškai per mėnesį įdarbinama 180 jaunuolių.

Labai reikšmingas yra ir Telšių Jaunimo darbo centro savanorės R. Ruvelytės (2014) atliktas tyrimas, kurio gruodžio 1 dieną pateikti rezultatai leidžia pažvelgti į itin reikšmingus su jaunimo nedarbu susijusius aspektus, aktualius jaunam žmogui ieškančiam darbo.

Vertinant *priežastys*, kurios lemia, tai, jog jaunimas Mažeikių mieste registruojasi teritorinėje darbo biržoje nustatyta, kad:

- ✓ 3 procentai viso jaunimo yra veikiami tėvų įtakos;
- ✓ 43 procentai nori gauti darbo pasiūlymų ir įsidarbinti;
- ✓ 11 procentų jaunuolių nori įgyti praktikos;
- ✓ 13 procentų jaunimo nori įgyti profesiją;
- ✓ 21 procentų darbo biržoje registruojasi dėl privalomojo sveikatos draudimo išmokos;
- ✓ 9 procentų jaunų žmonių yra užsiregistravę dėl socialinės pašalpos mokėjimo.

Išanalizavus darbo paieškos būdus, R. Ruvelytė (2014) teigia, jog:

- ✓ 61 procentai jaunuolių užsiregistruoja darbo biržoje ir laukia pasiūlymų;
- ✓ 77 procentai ieško darbo pasiūlymų internete, žiniasklaidoje;



- ✓ 14 procentai jaunimo savo skelbimus talpina internete, žiniasklaidoje;
- ✓ 50 procentų informuoja draugus, pažįstamus apie tai, kad ieško darbo;
- ✓ 57 procentai siunčia gyvenimo aprašymą į dominančias įmones;
- ✓ 7 procentai talpina gyvenimo aprašymą socialiniuose tinkluose;
- ✓ 5 procentai neieško darbo, ketina vykti į užsienį;
- ✓ 6 procentai neieško darbo.

Apibendrinant šiuos duomenis, pažymėtina, jog didžioji jaunimo dalis yra pakankamai motyvuota ieškoti ir rasti darbą, bei, tikėtina, naudoja ne vieną, o kelias ar keletą darbo paieškos strategijų.

Galiausiai, vertinant tai, kokios priežastys Mažeikių jaunimui trukdo įsidarbinti, nustatyta, kad:

- ✓ 36 procentams jaunuolių trūksta kvalifikacijos;
- ✓ 61 procentui nepakanka darbo patirties, įgūdžių;
- ✓ 27 procentams trukdo neigiamas darbdavių požiūris į jauną žmogų;
- ✓ 6 procentai stokoja bendravimo įgūdžių;
- ✓ 16 procentai jaunimo nemoka užsienio kalbų;
- ✓ 7 procentai stokoja darbo kompiuteriu įgūdžių;
- ✓ 5 procentai stokoja motyvacijos;
- ✓ 16 procentai jaunimo yra nepakankamai mobilūs;
- ✓ 10 procentų jaunų žmonių trūksta darbo paieškos įgūdžių;

Taigi, pastebėtina, kad didžioji dalis priežasčių, trukdančių jaunuoliams įsidarbinti Mažeikių mieste yra susiję su žinių, įgūdžių ir patirties stoka. Taigi, tai kelia klausimus dėl savivaldybėje veikiančių švietimo įstaigų, kurios galėtų jaunuoliams suteikti reikalingas kompetencijas. Remiantis Jaunimo politikos įgyvendinimo Mažeikių rajono savivaldybėje kokybės vertinimo ataskaita (2012, p. 5), galima pažymėti, kad savivaldybėje priskaičiuojamos „27 bendrojo lavinimo mokyklos, 1 profesinio rengimo mokykla, 1 aukštoji neuniversitetinė mokykla, 7 neformalaus švietimo įstaigos“. Norintiems ugdytis pagal neformalaus ugdymo programas, suteikiamos sąlygos lankyti dailės, muzikos, sporto, choreografijos užsiėmimus. Taip pat pažymima, kad 225 jauni žmonės (14 - 29 metų) dalyvauja 25 savivaldybėje veikiančių jaunimo organizacijų veiklose. Vis tik, nepaisant nevienareikšmiškų duomenų teigiama, jog Mažeikių rajone gyvenantis jaunimas yra neaktyvus, o tuo pačiu, kaip galima suprasti, ir nemotyvuotas. Tai papildant teigiama, jog vis dažniau jaunuoliai renkasi ilgalaikę emigraciją ir vis mažesnė dalis lieka Lietuvoje ar, detaliau žiūrint, konkrečioje savivaldybėje tęsiant studijas, dirbant laikiną darbą ar gyvenant valstybės išlaikytinio pozicijoje (Raipa, 2002).

### 3.2. Jaunimo nedarbo mažinimo politika ir jos įgyvendinimo priemonės Mažeikių miesto vietos savivaldos kontekste

Jaunimo departamento duomenimis (2014), sprendimai, susiję su jaunimu, turi būti priimami tuo lygmeniu, kuriame jie yra efektyviausi. Todėl yra svarbi savivaldybių jaunimo politika, kurią formuoja ir įgyvendina savivaldybės institucijos. Vietos mastu jaunimo situacija gali būti gerai matoma, nes jauni žmonės gyvena, dirba, mokosi ir leidžia didžiąją dalį savo laiko būtent čia. Štai kodėl vietos bendruomenės bendradarbiaudamos su vietos valdžia gali formuoti ir įgyvendinti efektyvias į jaunimą orientuotas programas. Jaunimo klausimai turėtų būti sprendžiami įgalinant vietinę valdžią, viešojo sektoriaus atstovus, nevyriausybinės organizacijas ir patį jaunimą.

Mažeikių rajono savivaldybė, formuodama ir įgyvendindama jaunimo politiką, vadovaujasi nacionaliniu lygmeniu jaunimo politikos klausimais priimtais teisės aktais ir Mažeikių rajono savivaldybės tarybos sprendimais bei kitais savivaldybės administracijos priimtais teisės aktais (žr. 7 lentelę).

7 lentelė

Savivaldybės jaunimo politiką reglamentuojantys teisės aktai ir kiti dokumentai

Dokumento pavadinimas	Patvirtinta (metai)
Savivaldybės tarybos sprendimas dėl savivaldybės jaunimo reikalų tarybos sudėties ir nuostatų patvirtinimo.	2011
Savivaldybės administracijos jaunimo politikos įgyvendinimo 2011 m. veiklos planas.	2011
Jaunimo reikalų koordinatorės pareiginiai nuostatai.	2008
Jaunimo reikalų koordinatorės darbo programa.	2009, 2010, 2011
Jaunimo reikalų koordinatorės veiklos ataskaita.	2009, 2010
Jaunimo reikalų tarybos posėdžių protokolai.	2009, 2010, 2011
Mažeikių rajono nevyriausybinių organizacijų projektų (programų) finansavimo konkurso nuostatai.	2008, 2009, 2010, 2011
Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymas dėl lėšų skyrimo iš Mažeikių rajono savivaldybės Ugdymo kokybės ir mokymosi aplinkos užtikrinimo programos (kodas 03) 03 tikslo 02 uždavinio 02 priemonės „Jaunimo iniciatyvų projektų finansavimo, formaliųjų jaunimo organizacijų, su jaunimu dirbančių organizacijų rėmimas, projektų kofinansavimas“ lėšų skyrimo nenumatytai veiklai taisyklių tvirtinimo.	2011
Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymai dėl lėšų skyrimo iš Mažeikių r. savivaldybės Ugdymo kokybės ir mokymosi aplinkos užtikrinimo programos (kodas 03) 03 tikslo 02 uždavinio 02 priemonės „Jaunimo iniciatyvų projektų finansavimo, formaliųjų jaunimo organizacijų, su jaunimu dirbančių organizacijų rėmimas, projektų kofinansavimas“.	2008, 2009, 2010, 2011

lentelės tęsinys 59 psl.

<b>Dokumento pavadinimas</b>	<b>Patvirtinta (metai)</b>
Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymai dėl lėšų skyrimo iš Mažeikių r. savivaldybės „Kultūros veiklos ir sporto plėtros programos“ 03 tikslo 01 uždavinio 03 priemonės „Jaunimo iniciatyvų projektų finansavimo, formaliųjų jaunimo organizacijų, su jaunimu dirbančių organizacijų rėmimas, projektų kofinansavimas“.	2008, 2009, 2010, 2011

Šaltinis: Jaunimo politikos įgyvendinimo Mažeikių rajono savivaldybėje kokybės vertinimo ataskaita, 2012, p. 6-7.

Taip pat galima analizuoti ir aptarti šias savivaldybės institucijas, įstaigas bei valstybės tarnautojus, atsakingus už jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą:

**Mažeikių rajono jaunimo reikalų taryba.** Vienas iš šios tarybos uždavinių – spręsti Mažeikių jaunimo nedarbo problemas. Remiantis Jaunimo problemų sprendimo Mažeikių rajono savivaldybėje 2013 - 2018 metų planu (2013), atliktas tyrimas rodo, kad rasti darbą jaunimui sudėtinga, dauguma savivaldybėje dirbančių jaunuolių yra samdomi darbuotojai, dirbantys visą darbo dieną ir ne pagal specialybę. Pagrindinės rajone vystomos ekonominės veiklos susijusios su paslaugomis ir pramone, mieste yra vienintelė šalyje naftos perdirbimo gamykla, taip pat plėtojamos veiklos susijusios su žemės ūkiu. Mažeikių rajono savivaldybėje emigracija jaunimo tarpe didelė. Tyrimo duomenimis, jaunimas neradamas darbo, poreikius tenkinančio atlyginimo, priima sprendimą išvykti iš šalies. Taip pat, išvykimą iš šalies paskatina galimybės mokytis užsienyje, ten įgyti aukštąjį išsilavinimą. Todėl ši komisija kelia sau esminį tikslą – mažinti atlyginimų ir kainų skirtumą, sunkumą įsidarbinti ir darbo užmokesčio dydį, teikti nedidelę paramą verslui, didinti imigraciją (darbuotojus atvykstančius dirbti iš kitų šalių ir miestų). Jaunimas pabrėžia priemonių verslumui skatinti ir sąlygų pradėti verslą trūkumą, o tai skatina ir tiesiogiai įtakoja jaunimo nedarbą.

**Mažeikių rajono jaunimo ir su jaunimu dirbančių visuomeninių organizacijų asociacija „Apskritasis stalas“** rengia diskusijas, padedančias spręsti jaunimo nedarbo problemas (Mažeikių rajono savivaldybė, 2013). Šiuo metu pradėtas įgyvendinti Europos komisijos sukurtas priemonių paketas *Jaunimo garantijų iniciatyva*, kuriuo siekiama niekur nesimokantiems ar nedirbantiems jaunuoliams iki 29 metų per 4 mėnesius teikti pasiūlymą dirbti ar toliau mokytis, atlikti praktiką arba stažuotę. Taigi, Jaunimo garantijų iniciatyva ir jos įgyvendinimas Mažeikių rajono savivaldybėje yra vienas aktualiausių, aktyvių diskusijų sulaukiantis klausimas, prie kurio sprendimo, įgyvendinimo prisijungė Mažeikių rajono savivaldybė, darbdaviai, jaunimo visuomeninės organizacijos.

**Jaunimo darbo centras**, kuris siūlo įvairias priemones nedarbui mažinti bei vykdo projektus.

Grįžtant prie Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo, būtina pabrėžti, jog minėtasis centras aktyviai dalyvauja ir rengia susitikimus, skirtus mažinti jaunimo nedarbą, o būtent – susitikimai su įvairių ugdymo institucijų atstovais ir tų institucijų absolventais (Telšių profesinio mokymo centras, Žemaitijos kolegija, Mažeikių politechnikos mokykla ir kt.). Be to, rengiami susirinkimai, kuriuose teikiama informacija apie laisvą asmenų judėjimą – darbą ir gyvenimą kitose šalyse, siekiant supažindinti su įsidarbinimo galimybėmis svečiose šalyse. Taip pat įgyvendinamas projektas „Pažink darbo rinką – planuok karjerą atsakingai“, kuris skirtas jaunimą supažindinti su darbo rinka ir suteikti informaciją apie karjeros planavimą.

**Jaunimo reikalų koordinatorius** savivaldybės institucijoms padeda formuoti ir įgyvendinti savivaldybės jaunimo politiką. Jis yra tarpininkas tarp savivaldybės politikų, tarnautojų bei jaunimo. Siekiant įgyvendinti savivaldybės jaunimo politiką, jaunimo reikalų koordinatorius koordinuoja ir inicijuoja jos įgyvendinimui reikalingas priemones, pagal poreikius vykdo jaunimo situacijos tyrimus. Siekiant tinkamai bendradarbiauti jaunimo reikalų srityje, teikia suinteresuotiems asmenims ir institucijoms informaciją apie jaunimo politikos įgyvendinimą savivaldybėje, bendradarbiauja su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Jaunimo reikalų departamentu ir kitomis institucijomis, jaunimo organizacijomis ir neformaliomis jaunimo grupėmis, dalyvauja plėtojant bendradarbiavimą su užsienio šalių savivaldybėmis jaunimo politikos srityje. Jaunimo reikalų koordinatorius siekdamas tinkamai spręsti jaunimo politikos problemas kaupia ir skleidžia informaciją apie jaunimo veiklos galimybes, konsultuoja šiais klausimais jaunus žmones bei jaunimo organizacijas, koordinuoja Savivaldybės jaunimo reikalų tarybos darbą bei siekiant pritraukti Europos Sąjungos bei Lietuvos fondų lėšas, inicijuoja jaunimo organizacijų bei jaunimo grupių projektus. Koordinuodamas savivaldybės teritorijoje vykstančius viešuosius renginius ir susirinkimus, nagrinėja renginių organizatorių prašymus, rengia įsakymų projektus bei renginiams leidimus ir teikia detalią informaciją apie skelbiamas naujienas (Jaunimo reikalų departamentas, 2014). Jaunimo politikos įgyvendinimo Mažeikių rajono savivaldybėje kokybės vertinimo ataskaitoje (2012) patvirtinama, jog šių pareigybių aprašymas didžiąja dalimi atitinka pavyzdinį savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigybės aprašymą. Koordinatoriaus pareigas einantis asmuo sudaro metinius veiklos planus, teikia metinės veiklos ataskaitas. Be to, Mažeikių jaunimo reikalų koordinatorė vertinama kaip labai iniciatyvi, o jos veikla yra teigiamai vertinama jaunimo organizacijų atstovų.

**Mažeikių jaunimo ir moters užimtumo centras:** jaunimo ir moters užimtumas, verslumo ugdymas;

**VŠĮ „Versli karta“:** jaunimo užimtumas, verslumo skatinimas.

Analizuojant jaunimo politiką savivaldybėje vykdančias institucijas bei asmenis, taip pat pažymėtina, jog jaunimo politiką įgyvendina ir švietimo skyrius, o greta kitų veiklų ir šios institucijos: Vaikų teisių apsaugos, Kultūros, Strateginio vystymo, Žemės ūkio, Socialinės paramos, Projektų valdymo, Turto valdymo, Ryšių su visuomene, Aplinkos apsaugos, asmens ir visuomenės sveikatos skyriai.

Tai, kaip Mažeikių savivaldybės veikla jaunimo politikos klausimais vertinama bendroje 53 savivaldybių lyginamojoje ataskaitoje, galima matyti 8 lentelėje.

8 lentelė

**Mažeikių savivaldybės vertinimo apibendrinimas**

<b>Vertinama sritis</b>	<b>Balai</b>
Prielaidos jaunimo politikos įgyvendinimui	4
Jaunimo dalyvavimas	3
Parama jaunimui	3
Jaunimo neformalus mokymas, ugdymas ir konsultavimas	4,5
Jaunimo informavimas	4,5
Jaunimo politikos integralumas ir tarpžinybiškumas	4
Jaunimo politikos tobulinimas ir inovacijos	3
Tarptautiniai ryšiai ir bendradarbiavimas	4,5

Šaltinis: Jaunimo politikos įgyvendinimo kokybės 53 Lietuvos savivaldybėse Lyginamosios analizės ataskaita, 2012 p. 140

Apibendrinus galima teigti, jog Mažeikių savivaldybė kitų „pusiau kaimo“ tipui priskirtų savivaldybių kontekste užima aukštą poziciją (bendrai vertinama 3,81 balo). Formaliai veikia reikiamos įstaigos ir asmenys, jaunimo reikalų koordinatorius aktyviai sprendžia jaunimo problemas, egzistuoja kompetencijas suteikiančios institucijos. Vis tik, finansavimo stoka ir paties jaunimo pasyvumas yra esminiai jaunimo politikos įgyvendinimo trukdžiai – nepakankamas finansavimas neleidžia sudaryti pilnavertiškų sąlygų jaunimo nedarbui mažinti, o jaunimo pasyvumas neleidžia tiksliai išsiaiškinti jaunimo poreikių, o kartu ir jų patenkinimo galimybių.

**3.3. Papildomos jaunimo nedarbo mažinimo priemonės, galinčios prisidėti mažinant jaunimo nedarbą Mažeikių mieste**

Atlikus kokybinį tyrimą ir išanalizavus Mažeikių miesto darbuotojams, dirbantiems jaunimo nedarbo politikos mažinimo srityje, atsakymus į tyrimo klausimus, nustatyta, jog tyrimų analizės rezultatus galima suskirstyti į 7 kategorijas ir 32 subkategorijas (žr. 9 lentelę).

Pusiaus struktūruoto interviu kategorijos ir subkategorijos

Kategorijos	Subkategorijos
1. Kvalifikuoti darbuotojai, dirbantys jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje	1. Kvalifikuotų darbuotojų pakanka 2. Kvalifikuotų darbuotojų nepakanka
2. Informacijos Mažeikių miesto jaunimui apie galimybes įsidarbinti sklaida	1. Mažeikių miesto savivaldybės švietimo skyrius 2. Jaunimo reikalų koordinatore 3. Mažeikių jaunimo darbo centras
3. Naujos Mažeikių miesto savivaldybės jaunimo nedarbo mažinimo politikos kryptys	1. Savęs pažinimo skatinimas 2. Neformalioji veikla 3. Profesinis orientavimas 4. Individuali mentorystės programa su jaunais žmonėmis 5. Auditorinės informavimo paskaitos 6. Darbdavių planavimas kokios srities specialistų jiems reikės ateityje 7. Daugiau galimybių kurti savo verslą.
4. Jaunimo motyvacija ieškant darbo	1. Motyvacijos trūksta
5. Aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo	1. Lietuvos darbo birža projektas „Pasitikėk savimi“ 2. ES projektas „Septynių jūrų kapitonas“ 3. EURODESK 4. Kompensacija darbdaviui iki 12 mėnesių 5. Darbuotojams suteikiamas nemokamai profesinis mokymas 6. Apmokamos įmonėms darbuotojas iš darbo biržos jeigu priima į darbą kol grįš nuolatinis darbuotojas 7. Apmokamos transporto išlaidos nuvažavimui į darbą. 8. Jaunimo garantijų iniciatyvų įgyvendinimas
6. Prioritetinės priemonės siekiant jaunimo nedarbo mažinimo	1. Naujų darbo vietų steigimas 2. Įvairus subsidijavimas jaunimui įsidarbinant iki 29 m. 3. Profesinis mokymas 4. Įdarbinimas
7. Jaunimo nedarbo priežastys	1. Per didelė patirtis 2. Labiau apsimoka gauti pašalpą ir dar prie jos nelegaliai užsidirbti papildomų pinigų 3. Nenoras tobulėti (žingeidumo stoka) ir įsipareigoti 4. Patirties stoka 5. Darbdavių nepasitikėjimas jaunu žmogumi 6. Menkas išsilavinimas, žema kvalifikacija 7. Mažas užmokestis

Atsižvelgiant į tai, jog yra atlikta išsami Mažeikių savivaldybės analizė jaunimo politikos įgyvendinimo klausimais (Jaunimo politikos įgyvendinimo kokybės 53 Lietuvos savivaldybėse Lyginamosios analizės ataskaita, 2012, Jaunimo politikos įgyvendinimo Mažeikių rajono savivaldybėje kokybės vertinimo ataskaita, 2012), tikslinga šio tyrimo rezultatus analizuoti ir lyginti minėtų dokumentų kontekste.

Analizuojant **pirmąją kategoriją**, kaip matyti iš 10 lentelėje pateiktų duomenų, *kvalifikuoti darbuotojai, dirbantys jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje* sudaro dvi subkategorijos, t.y. vieni respondentai teigė, kad kvalifikuotų darbuotojų pakanka, kiti, jog nepakanka. Toks nuomonių išsiskyrimas gali rodyti vienos krypties nebuvimą, skirtingą jaunimo politikos tikslų ir uždavinių įgyvendinimą. Analizuojant viešosios politikos teorijas minėta, jog jaunimo politiką įgyvendinantys asmenys gali ją skirtingai interpretuoti ir dėl to įgyvendinti neatsižvelgiant į pirminius jos principus, o tai gali atspindėti ir šiame tyrime gauti rezultatai. Taigi, atsižvelgiant į tai, jog Mažeikių darbo biržos duomenimis Mažeikių mieste išlieka didelis jaunimo nedarbas, reikėtų įvertinti dirbančiųjų jaunimo politikos srityje kompetencijas ir pasirengimą padėti jaunimui spręsti aktualias problemas.

10 lentelė

**Kvalifikuoti darbuotojai, dirbantys jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje**

<b>Kategorija</b>	<b>Subkategorija</b>	<b>Citatos</b>
<b>Kvalifikuoti darbuotojai, dirbantys jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje</b>	<b>1. Kvalifikuotų darbuotojų pakanka</b>	<p>„Darbuotojų pakanka. Jaunimo įdarbinimu rūpinasi Telšių teritorinė darbo birža Mažeikių skyrius. Jaunimo darbo centras. Jau kelintus metus veikia Šiaulių darbo rinkos mokymo centras Mažeikiuose &lt;...&gt; įsteigta vyriausiojo specialisto jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigybė&lt;...&gt;.”<b>DARB 2</b></p> <p>„Telšių teritorinės darbo biržos Mažeikių skyriuje su jaunimu dirba 2 specialistai tarpininkai ir &lt;...&gt; jaunimo darbo centras”<b>DARB 3</b></p>
	<b>2. Kvalifikuotų darbuotojų nepakanka</b>	<p>„Nėra pakankamai, trūksta atviros erdvės centro, kaip kitų rajonų praktika rodo, kad skatina užimtumą.”<b>DARB 1</b></p> <p>„Reikėtų daugiau su jaunimų dirbančių žmonių, kadangi reikia kuo geriau integruoti jį į visuomenę: darbo rinka, tarp asmeniniai santykiai, bendruomenė, pilietiškumas ir t.t. Mažeikiuose su jaunimu užsiima švietimo įstaigos(mokyklos, politechnikos mokykla, kolegija, jaunimo dienos centrai, jaunimo reikalų koordinatorė, jaunimo darbo centras, visuomenės jaunimo centras, įvairūs po pamokiniai būreliai, Žemaitijos skautai, Versli karta (Eurodesk Lietuva atstovė) .”<b>DARB 4</b></p>

**Antroji kategorija.** Antrąją kokybinę kategoriją *informacijos Mažeikių miesto jaunimui apie galimybes įsidarbinti sklaida* sudaro trys subkategorijos (žr. 11 lentelę), kurios atskleidžia, jog jaunimas informaciją apie galimybę įsidarbinti gauna iš Mažeikių miesto savivaldybės, jaunimo reikalų koordinatorės ir Mažeikių jaunimo darbo centro. Tai yra esminės institucijos, kurios ir dirba jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimo srityje. Mažeikių miesto ataskaitoje skelbiama, jog jaunimo informavimas vyksta ir įvairesniais kanalais – jaunimas jiems svarbią informaciją

gauna elektroniniu paštu, skrajutėse, televizijoje ar informaciniuose renginiuose. Kita vertus, nepaisant to, jog jaunimas yra informuojamas, savivaldybėje neatliekami jaunimo informuotumo tyrimai, o tai neleidžia nustatyti ar jaunimas turi informacijos apie įdarbinimo galimybes, kiek ir kokios informacijos jiems reikia ir koku kanalu yra efektyviausia informuoti jaunimą.

11 lentelė

**Informacijos Mažeikių miesto jaunimui apie galimybes įsidarbinti sklaida**

<b>Kategorija</b>	<b>Subkategorija</b>	<b>Citatos</b>
<b>Informacijos Mažeikių miesto jaunimui apie galimybes įsidarbinti sklaida</b>	<b>1. Mažeikių miesto savivaldybės švietimo skyrius</b>	<i>„Mažeikių r. savivaldybė turi švietimo skyrių &lt;...&gt;. Atliekamos tiek nacionalinio, tiek rajoninio lygmens užduotys, strateginiai planai ir t.t.“</i> <b>DARB 3</b>
	<b>2. Jaunimo reikalų koordinatore</b>	<i>„Mažeikių r. savivaldybė turi &lt;...&gt; jaunimo reikalų koordinatore.“</i> <b>DARB 3</b> <i>„Per jaunimo reikalų koordinatore“</i> <b>DARB 1</b>
	<b>3. Mažeikių jaunimo darbo centras</b>	<i>„Visgi dėl įsidarbinimo pagrindinę rolę atlieka ne savivaldybė, o Mažeikių jaunimo darbo centras, kuris yra Lietuvos darbo biržos, Mažeikių skyriuje.“</i> <b>DARB 3</b>

**Trečioji kategorija.** Trečiojo klausimo „Kokios galimos jaunimo nedarbo mažinimo politikos naujos kryptys Mažeikių miesto savivaldybėje?“ atsakymų analizė leidžia skirti kategoriją *naujos Mažeikių miesto savivaldybės jaunimo nedarbo mažinimo politikos kryptys*, bei septynias subkategorijas (žr. 12 lentelę), kurios rodo, kad būtina skatinti jaunimo savęs pažinimą, neformaliąją veiklą, profesinį orientavimą, individualias mentorystės programas. Darbdaviai taip pat turėtų planuoti kokių darbuotojų jiems reikės ateityje, o jaunimui sudaryti galimybes kurti savo verslą. Visa tai patvirtina pirmojoje darbo dalyje aptartus duomenis apie tai, jog norint mažinti jaunimo nedarbą, svarbu šį reiškinį vertinti holistiškai – analizuoti socialinius, psichologinius, ekonominius ir kitus kintamuosius. Vis tik, vertinant darbdavių planavimą reikalingų darbuotojų atžvilgiu, išlieka nemažai problemų ir neatsakytų klausimų. Galima manyti, jog siekiant jaunų žmonių įdarbinimo, turėtų būti formalūs susitarimai, glaudus darbdavių, darbo biržos, švietimo įstaigų ir jaunimo bendradarbiavimas, kuris leistų vertinti visų šalių poreikius, o lūkesčius suderinti su galimybėmis.



## Naujos Mažeikių miesto savivaldybės jaunimo nedarbo mažinimo politikos kryptys

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Naujos Mažeikių miesto savivaldybės jaunimo nedarbo mažinimo politikos kryptys	1. Savęs pažinimo skatinimas	„Galimos kryptys susijusios su savęs pažinimu. Kuo žmogus daugiau save pažįsta (ypač jaunam aktualu), tuo sėslėsnis jis yra (mažiau „laksto“).“ <b>DARB 4</b>
	2. Neformalioji veikla	„Šiuo atveju galima siekti per neformalią veiklą auginti jaunuosius lyderius (mes visi esame jie, tačiau trūksta pasitikėjimo savimi).“ <b>DARB 4</b>
	3. Profesinis orientavimas	„...profesinis orientavimas. Nežinau kiek tai susiję su savivaldybės galiomis, tačiau dar mokykloje būtų puiku, jog moksleiviams būtų privaloma atlikti praktika, tarkim 40 val. per mėnesį kokiose nors įstaigos, organizacijos, versluose – priklausomai nuo norimos dirbti profesijos ateityje. Tokiu atveju jaunas žmogus greičiau susidurs su realybe darbo rinkoje“ <b>DARB 4</b>
	4. Individuali mentorystės programa su jaunais žmonėmis	„Būtina individuali mentorystės programa su jaunais žmonėmis, kur būtų konsultuojama ir „vedama už rankos“ jaunuosius verslininkus.“ <b>DARB 4</b>
	6. Darbdavių planavimas kokios srities specialistų jiems reikės ateityje	„Darbdaviai galėtų planuoti anksčiau žinant kurie darbuotojai išeis į pensiją ar į kokią sritį planuoja plėstis, kad darbo birža žinotu koks poreikis bus ir į kokią sritį nukreipti besikreipiančius.“ <b>DARB 1</b>
	7. Daugiau galimybių kurti savo verslą.	„... daugiau galimybių kurti savo verslą. Politikams mažiau pataikauti visuomenės nuomonėms pritraukiant užsienio kapitalo įmones ar bendroves.“ <b>DARB 2</b>

**Ketvirtoji kategorija.** Ketvirtąją kokybinę kategoriją *jaunimo motyvacija ieškant darbo* sudaro viena subkategorija, t.y. nemotyvuotas jaunimas (žr. 13 lentelę). Tai labai svarbus faktas, rodantis, jog net ir tobulas institucijų darbas be paties jaunimo suinteresuoto nebus produktyvus. Kad jaunimas yra nemotyvuotas rodo ne tik apklaustų respondentų atsakymų analizė, bet tai patvirtina ir Jaunimo politikos įgyvendinimo Mažeikių rajono savivaldybėje kokybės vertinimo ataskaitos duomenys (2012), kurioje teigiama, kad savivaldybės jaunimo politika daugiausiai pasiekia aktyvų jaunimą, tuo tarpu didesnė jaunimo dalis yra pasyvi. Neaktyvaus jaunimo sudominimui ir įtraukimui į organizacijų veiklą, užimtumo didinimui numatytos priemonės nėra pakankamos. Be to, tikėtina, jog jaunimo motyvacija susijusi su jaunimo organizacijoms skirtomis lėšomis, kurios kartu riboja ir galimybes. Kita vertus, pati sąvoka *motyvacija* yra labai plati ir jos neapibrėžimas jau pats savaime įneša nesupratimą ir sumaištį, todėl, kalbant apie jaunimo motyvaciją, pirmiausia reikėtų apibrėžti tai, kas turima omenyje kalbant apie jaunimo motyvaciją,

kokie jaunimo veiksmai būtų suprantami kaip motyvacijos išraiška, kokios yra nemotyvuotumo priežastys ir kaip jaunimo motyvacija bei inicijuojami veiksmai dera su savivaldybėje esančiomis realiomis, o ne formaliai apibrėžtomis galimybėmis reikštis.

13 lentelė

**Jaunimo motyvacija ieškant darbo**

<b>Kategorija</b>	<b>Subkategorija</b>	<b>Citatos</b>
<b>Jaunimo motyvacija ieškant darbo</b>	<b>1. Motyvacijos trūksta</b>	<p>„Darbo birža kreipėsi daugiau nemotyvuoti, o motyvuoti dažniausiai kreipėsi vėliau, kai nepasiseka rasti darbo ieškant pačiam.“ <b>DARB 1</b></p> <p>„Žino kur kreiptis, jei nesikreipia tik dėl motyvacijos stokos.“ <b>DARB 2</b></p> <p>„Motyvacijos darbui trūksta“ <b>DARB 3</b></p>

**Penktoji kategorija.** Penktąją kokybinę kategoriją *aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo* sudaro aštuonios subkategorijos (žr. 14 lentelę), iš kurių matyti, kad jaunimui įsidarbinti padeda šios aktyvios darbo rinkos priemonės Mažeikių mieste: Lietuvos darbo biržos projektas „Pasitikėk savimi“, ES projektas „Septynių jūrų kapitonas“, EURODESK, kompensacija darbdaviui iki 12 mėnesių, darbuotojams nemokamai suteikiamas profesinis mokymas, įmonėms apmokamas darbuotojas iš darbo biržos, kurį priima į darbą kol grįš nuolatinis darbuotojas, apmokamos transporto išlaidos kelionei į darbą, jaunimo garantijų iniciatyvų įgyvendinimas. Minėtose ataskaitose teigiama, jog toliau nuo didžiųjų miestų nutolusiuose miestuose, miesteliuose ir kaimuose jaunimo politikos įgyvendinimo galimybės mažėja – mažėja galimybių, o jaunimas ne visada gali jomis pasinaudoti. Priešingai, šio tyrimo duomenys rodo, jog Mažeikiuose yra pakankamai nemažas aktyvios darbo rinkos priemonių spektras, kuriuos gali pasinaudoti jaunimas.

## Aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo	1. Lietuvos darbo biržos projektas „Pasitikėk savimi“	„Lietuvos darbo birža įgyvendina projektą „pasitikėk savimi“, kuriame dalyvauja ilgą laiką nedirbantys ir niekur nesimokantis jaunimas <...> jaunimas susipažįsta su neformaliu ugdymu, pažįsta geriau save ir darbą grupėje, mokosi kompiuterinio raštingumo ir darbo rinkos ypatumų. Jaunimo darbo centre jaunimas susipažįsta su galimybėmis tobulėti pabaigus mokslą. Mažeikių „Versli karta“ <b>DARB 4</b>
	2. ES projektas „Septynių jūrų kapitonas“	„...taip pat Mažeikių verslininkų asociacija (vykdanti ES projekta „Septynių jūrų kapitonas“) konsultuoja jaunimą dėl verslo įsteigimo ir vystymo“ <b>DARB 4</b>
	3. EURODESK	„Taip pat Versli karta yra tarptautinio jaunimo informavimo tinklo EURODESK Lietuva ir Jaunimo infocentro atstovė Mažeikiuose, kur suteikiama informacija dėl įsidarbinimo, mokslo, laisvalaikio, savanoriškos veiklos ir kitų aktualių klausimų, kurie rūpi jaunimui. Papildomai reikia diegti lyderystės programas, kurios ugdytų jaunuosius vadovus, kurie vėliau imtųsi burti savo rato žmones ir iš to būtų sukuriama didesnė pridėti vertė vietos bendruomenės, Lietuvos visuomenei.“ <b>DARB 4</b>
	4. Kompensacija darbdaviui iki 12 mėnesių	„Kompensacija darbdaviui iki 12 mėnesių“ <b>DARB 1</b>
	5. Darbuotojams nemokamai suteikiamas profesinis mokymas	„...darbuotojams suteikiamas nemokamai profesinis mokymas“ <b>DARB 1</b>
	6. Įmonėms apmokamas darbuotojas iš darbo biržos, kurį priima į darbą kol grįš nuolatinis darbuotojas	„...apmokamos įmonėms darbuotojas iš darbo biržos jeigu priima į darbą kol grįš nuolatinis darbuotojas“ <b>DARB 1</b>
	7. Apmokamos transporto išlaidos kelionei į darbą	„...apmokamos transporto išlaidos nuvažavimui į darbą“ <b>DARB 1</b>
	8. Jaunimo garantijų iniciatyvų įgyvendinamas	„Jaunimo garantijų iniciatyvų įgyvendinamą Mažeikių rajono savivaldybėje nuo 2014 m. sausio 1 d. atlieka Telšių TDB Mažeikių skyriaus ir Jaunimo darbo centras. Sudaryta JGI įgyvendinimo komisija (partnerių tinklas). Šios komisijos darbe dalyvauja Mažeikių rajono savivaldybės administracijos Švietimo skyriaus vyriausioji specialistė - jaunimo reikalų koordinatore“ <b>DARB 3</b>

**Šeštoji kategorija.** Šeštąją kokybinę kategoriją *prioritetinės priemonės siekiant jaunimo nedarbo mažinimo* sudaro keturios subkategorijos (žr. 15 lentelę): naujų darbo vietų steigimas, įvairus subsidijavimas jaunimui įsidarbinant iki 29 metų, profesinis mokymas ir galiausiai – įdarbinimas. Tai rodo, jog savivaldybėje orientuojamasi tiek į darbo vietų steigimą, tiek į darbu reikalingų kompetencijų, įgūdžių įgijimą. Vis tik, naujų darbo vietų steigimas, įdarbinimas gali būti ne lengvi uždaviniai, reikalaujantys laiko, finansavimo, todėl kyla klausimas ar šios prioritetinės sritys atliepia svarbiausius jaunuolių poreikius.

15 lentelė

**Prioritetinės priemonės siekiant jaunimo nedarbo mažinimo**

<b>Kategorija</b>	<b>Subkategorija</b>	<b>Citatos</b>
<b>Prioritetinės priemonės siekiant jaunimo nedarbo mažinimo</b>	<b>1. Naujų darbo vietų steigimas</b>	„ <i>Naujų darbo vietų steigimas...</i> ” <b>DARB 4</b>
	<b>2. Įvairus subsidijavimas jaunimui įsidarbinant iki 29 m.</b>	„ <i>Subsidijos jaunimui įsidarbinant iki 29 m.</i> ” <b>DARB 1</b> „ <i>...įvairus kitas subsidijavimas.</i> ” <b>DARB 4</b>
	<b>3. Profesinis mokymas</b>	„ <i>Profesiniam mokymui...</i> ” <b>DARB 3</b>
	<b>4. Įdarbinimas</b>	„ <i>...įdarbinimui</i> ” <b>DARB 3</b>

**Septintoji kategorija.** Septintąją kokybinę kategoriją *jaunimo nedarbo priežastys* sudaro septynios subkategorijos (žr. 16 lentelę), kurios išryškina šias priežastis: per didelė patirtis, pašalpų teikiama nauda, kurios papildomos pajamomis ir nelegaliai dirbamo darbo, nenoras tobulėti (žingeidumo stoka) ir įsipareigoti, patirties stoka, darbdavių nepasitikėjimas jaunu žmogumi, menkas išsilavinimas, žema kvalifikacija, mažas užmokestis. Svarbu pažymėti, kad visos šios priežastys patvirtina mokslinės literatūros išvadas. L. Okunavičiūtės - Neverauskienės, J. Moskvinos (2007) teigimu viena svarbiausių neįsidarbinimo priežasčių yra darbo patirties stoka, nepakankamas profesinis pasirengimas, švietimo sistemos teikiamų žinių ir įgūdžių neatitikimas darbo rinkos reikalavimams, motyvacijos stoka, būtinumas įgyti vidurinį išsilavinimą. Taip pat minėtos mokslininkės akcentuoja darbo rinkos dalyvių netenkinantį siūlomą darbo užmokestį, neatitinkantį pragyvenimo pajamų bei išlaidų santykio. Vis tik, vienu svarbiausiu aspektu yra tai, jog respondentų interviu analizė išryškino naują jaunimo nedarbo arba sunkesnio įsidarbinimo priežastį – per didelę jauno žmogaus patirtį, dėl kurios darbdavys baiminasi, jog jaunas žmogus sieks geresnio darbo ir galimai jį radęs paliks turimą darbo vietą.

Jaunimo nedarbo priežastys		
Kategorija	Subkategorija	Citatos
Jaunimo nedarbo priežastys	1. Per didelė patirtis	„Kartais jaunimas negauna darbo dėl per didelės patirties (per geras darbo vietas, nes aišku, kad jis joje ilgai neišbus, todėl darbdavys nenori investuoti į naują žmogų).” <b>DARB 4</b>
	2. Labiau apsimoka gauti pašalpą ir dar prie jos nelegaliai užsidirbti papildomų pinigų	„Įvardinčiau <...> socialinės garantijos (pašalpos)” <b>DARB 3</b> „Kai kuris jaunimas patenka į vadinamus socialinius spastus, kada labiau apsimoka gauti pašalpą ir papildomai prisidurti ir taip išvengti minimalus atlyginimas ir nemotyvacija tobulėti.” <b>DARB 4</b>
	3. Nenoras tobulėti (žingeidumo stoka) ir įsipareigoti	„Bet apskritai vertinant, bėda yra nenorėjime tobulėti (žingeidumo stoka) ir įsipareigoti (psichosocialiniai veiksniai).” <b>DARB 4</b>
	4. Patirties stoka	„Jaunas žmogus kartais neįvertina neturint darbo patirties...” <b>DARB 4</b>
	5. Darbdavių nepasitikėjimas jaunu žmogumi	„...darbdavys nenumatęs ilgalaikės motyvacinės sistemos rizikuoja prarasti jauną darbuotoją, nes jaunas žmogus yra maksimalistas ir pastoviai žiūri į įvairias galimybes.” <b>DARB 4</b>
	6. Menkas išsilavinimas, žema kvalifikacija	„Menkas išsilavinimas, žema kvalifikacija” <b>DARB 3</b>
	7. Mažas užmokestis	„...mažas užmokestis” <b>DARB 1</b>

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, jog didžioji dalis jų patvirtina jau turėtus duomenis Mažeikių miesto atveju. Mieste sukurta pakankamai gera teisinė bazė, reglamentuojanti jaunimo nedarbo mažinimo, jaunimo politikos klausimus. Taip pat tyrimo dalyvių teigimu, nedarbo problema sprendžiama įvairiomis jaunimo politikos kryptimis, taikomas platus aktyvios darbo rinkos politikos priemonių spektras. Vis tik, tai, jog jaunimui trūksta motyvacijos, o specialistai neturi vienos nuomonės apie kvalifikuotą darbuotoją, dirbančią su jaunimu poreikį, kelia papildomus klausimus apie tai, jog jaunimo politika, nedarbo mažinimo klausimai, jų sprendimo prioritetai dar nėra pakankamai apsvarstyti, išgryninti, galbūt trūksta visiems vienodai suprantamų reikšmių visumos. O tai, kad nėra darnos tarp skirtingų institucijų, atspindi ir vienas reikšmingiausių šio tyrimo rezultatų, jog darbdaviai jaunimo patirtį vertina ne palankiai, nenori investuoti į aukštą kvalifikaciją turintį jauną specialistą. Visa tai rodo, jog norint mažinti jaunimo nedarbą, svarbus ne tik jaunų žmonių kompetencijų, įgūdžių tobulinimas, tačiau ir pačių darbdavių nuostatų, lūkesčių keitimas ir socialinės atsakomybės ugdymas.

## IŠVADOS

1. Viešosios politikos samprata turi ilgą istoriją ir gali būti aiškinama skirtingai. Analizuojant viešosios politikos procesą, remiamasi išskiriamų stadijų modeliu. Nors teigiama, jog išskirtos stadijos ne visada palengvina proceso supratimą, tačiau pažymima, jog viešosios politikos procesas prasideda problemos identifikavimu, o baigiasi politikos, politinio proceso elementų įvertinimu. Nagrinėjant viešosios politikos teorijas, skiriamos „iš viršaus į apačią“ ir „iš apačios į viršų“ teorijų grupės. Pirmąją jų teigiama, jog norint pasiekti sėkmingą politikos įgyvendinimą, privalomas aiškus pavaldumas, iš anksto numatytos užduotys bei aiškiai apibrėžtos taisyklės ir normos. Antrąją išskiriama, kad svarbiausi politiką įgyvendinantys, tačiau ne politiką formuojantys asmenys. Taigi, apibendrinus apžvelgtas sampratas, prieita prie išvados, jog viešąją politiką galima suprasti ir aiškinti kaip valdžios institucijų, oficialių asmenų elgseną, veiksmus, veiklos kurso pasirinkimą ir praktinį jo įgyvendinimą siekiant spręsti piliečių viešąsias problemas, atliepti visuomenės grupių poreikius, reikalavimus, interesus, skundus, prašymus, susijusius su valdžios institucijų veikla, priimant visiems palankiausią sprendimą (Raipa, 2002; Kraft, Furlong, 2010).

2. Išanalizavus jaunimo politikos sampratą bei jaunimo politikos, jaunimo nedarbo mažinimo politikos teisinį reglamentavimą nustatyta, jog egzistuoja pakankama teisinė bazė šalies, savivaldos lygmeniu, vis tik praktiniame lygmenyje taikomos priemonės ne visada įgyvendinamos tinkamai ir pilnavertiškai, todėl pagalbos jaunimui būdus galima suprasti ir vertinti labiau ateities perspektyvoje, tačiau ne realioje čia ir dabar situacijoje. Nepaisant to, jaunimo politikos samprata šiame darbe apibrėžta kaip kryptinga veikla, kuria sprendžiamos jaunimo (14-29 metų) problemos ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuotis jauno žmogaus asmenybei bei jo integravimuisi į visuomenės gyvenimą, taip pat veikla, kuria siekiama visuomenės ir atskirų jos grupių supratimo bei tolerancijos jauniems žmonėms. Jaunimo politiką galima apibūdinti kaip sistemų ir priemonių visumą, siekiančią kuo palankesnių sąlygų asmeninei jauno žmogaus brandai ir sėkmingai integracijai į visuomenę (Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, Žin., 2003, Nr. 119-5406).

3. Įvertinus situaciją teoriniu lygmeniu Lietuvos jaunimo politikos nedarbo mažinimo priemonių ir prioritetų atžvilgiu nustatyta, jog yra numatyta įgyvendinti skirtingas priemones, nukreiptas į jaunimo įsidarbinimo galimybių didinimą, verslumo skatinimą, profesinio orientavimo paslaugų plėtrą, darbo patirties stiprinimą, bendradarbiavimą su nevyriausybiniais sektoriumi bei kitų jaunimo užimtumui palankių sąlygų formavimą t.y. pritraukimą į darbo rinką bei išlaikymą joje, užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas, gerinant darbuotojų ir įmonių gebėjimą prisitaikyti, mažinant struktūrinį nedarbą daugiau

investuojant į žmones. Vis tik, pastebima, jog nepaisant darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonių, jaunimo užimtumas išlieka žemas, jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką trunka ilgiau nei kitose Vakarų Europos šalyse. Dėl šių priežasčių, situaciją būtina vertinti holistiškai, ugdant įvairius įgūdžius ir kompetencijas, atsižvelgiant į socialinius, psichologinius, ekonominius ir kitus veiksnius bei švietimo sistemos, darbo rinkos poreikius ir galimybes.

4. Išanalizavus jaunimo nedarbo situaciją ir tendencijos Mažeikių mieste nustatyta, jog Mažeikių rajono savivaldybėje vyrauja didelis jaunimo nedarbas, o viena iš ryškiausių tendencijų – didelė emigracija jaunimo tarpe. Tyrimo duomenimis, jaunimas nerasdamas darbo, jo poreikius tenkinančio atlyginimo, priima sprendimą išvykti iš šalies. Taip pat, išvykimą iš šalies paskatina galimybės mokytis užsienyje, ten įgyti aukštąjį išsilavinimą.

5. Vertinant Mažeikių miesto priemones ir mechanizmus jaunimo nedarbui mažinti, galima išskirti šias: Mažeikių rajono jaunimo reikalų taryba sprendžia Mažeikių jaunimo nedarbo problemas – vystomos ekonominės veiklos, susijusios su paslaugomis ir pramone, stengiasi mažinti atlyginimų ir kainų skirtumą, sunkumą įsidarbinti ir darbo užmokesčio dydį, teikiant nedidelę paramą verslui, skatinant imigraciją. Mažeikių rajono jaunimo ir su jaunimu dirbančių visuomeninių organizacijų asociacija „Apskritasis stalas“ rengia diskusijas, padedančias spręsti jaunimo nedarbo problemas. Taip pat Mažeikiuose veikia jaunimo darbo centras, kuris siūlo įvairias priemones nedarbui mažinti bei vykdo įvairiausių projektus. Jaunimo reikalų koordinatorius savivaldybės institucijoms padeda formuoti ir įgyvendinti savivaldybės jaunimo politiką, tarpininkauja tarp savivaldybės politikų, tarnautojų bei jaunimo, koordinuoja ir inicijuoja jaunimo politikos įgyvendinimui reikalingas priemones, pagal poreikius vykdo jaunimo situacijos tyrimus. Veikia Mažeikių jaunimo ir moters užimtumo centras, jaunimo užimtumas, verslumas skatinimas VšĮ „Versli karta“ pagalba. Prie jaunimo politikos įgyvendinimo Mažeikių mieste taip pat prisideda švietimo, vaikų teisių apsaugos, kultūros, strateginio vystymo, žemės ūkio, socialinės paramos, projektų, turto valdymo, ryšių su visuomene, aplinkos apsaugos, asmens ir visuomenės sveikatos skyriai.

6. Išanalizavus jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių mieste atskleista, kad jaunimas apie įsidarbinimo galimybes informuojamas švietimo skyriaus, jaunimo reikalų koordinatorės, jaunimo centro pagalba. Prioritetinėmis priemonėmis mažinant jaunimo nedarbą yra naujų darbo vietų steigimas, subsidijavimas, profesinis mokymas bei įdarbinimas, taikomos tokios aktyvios darbo rinkos priemonės kaip įvairūs projektai, kompensacijos darbdaviui bei darbuotojui, įgyvendinama jaunimo garantijų iniciatyva. Taip pat jaunimas dalyvauja savęs pažinimo, neformalios veiklos užsiėmimuose, ugdo asmenines ir profesines kompetencijas bei įgūdžius. Vertinant problemines ir svarstytiškas jaunimo nedarbo mažinimo politikos sritis nustatyta,

jog jaunimas stipriai stokoja motyvacijos, darbdaviai turi netinkamas nuostatas jaunų žmonių, ypač turinčių daug kompetencijų ir patirties, atžvilgiu, o jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje dirbantys asmenys nesutaria dėl specialistų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo politikos klausimais, poreikio.

Pagrindinis ginamasis teiginys, jog Mažeikių mieste, jaunimo nedarbo lygis išlieka pakankamai aukštas, nes vietos savivaldoje nepakankamai taikomos veiksmingos jaunimo nedarbą mažinančios priemonės, pasitvirtino.



## REKOMENDACIJOS

Atlikus mokslinės literatūros analizę ir kokybinį tyrimą Mažeikių mieste, galima šio miesto kvalifikuotiems darbuotojams, dirbantiems jaunimo nedarbo mažinimo srityje, teikti šias rekomendacijas:

1. Svarbu ir toliau tobulinti jaunimo politikos, jaunimo nedarbo mažinimo politikos reglamentavimą, vertinti su jaunimu dirbančių specialistų pasirengimą, kompetencijas, ieškoti finansinių resursų jaunimo organizacijų veiklų skatinimui ir įgyvendinimui. Taip pat svarbu aiškiai apibrėžti vartojamas sąvokas pvz. motyvacija, motyvuotumas, jaunimo dalyvavimas ir toliau siekti suderinti realias jaunimo galimybes su formaliu jaunimo veiklos reglamentavimu.

2. Nors vykdomi projektai gali prisidėti prie jaunimo nedarbo problemos sprendimo, tačiau galimybės išvykti mokytis ir dirbti kitose šalyse gali prisidėti prie tokios problemos kaip emigracija išaugusio lygio. Todėl norint visapusiškai gerinti situaciją Mažeikių mieste ir neskatinti kitų problemų atsiradimo, svarbu vertinti ir planuoti priemones, padedančias jaunimui grįžti ir dirbti mieste.

3. Tai, jog specialistai nesutaria dėl kvalifikuotų specialistų poreikio, o išskirtos jaunimo informavimo priemonės yra siauresnio spektro lyginant su ankstesnių tyrimų duomenimis, pravartu atlikti jaunimo informuotumo lygio tyrimus, padėsiančius atskleisti tai, kiek jaunuoliai turi žinių jaunimo nedarbo mažinimo klausimais. Tai padėtų nustatyti stipriąsias ir tobulintinas jaunimo nedarbo politikos ir taikomų priemonių sritis.

4. Nustatyta, jog naujų darbo vietų steigimas, subsidijavimas jaunimui įsidarbinant, profesinis mokymas bei įdarbinimas yra prioritetinėmis jaunimo nedarbo mažinimo politikos priemonėmis, todėl svarbu ir toliau taikyti kuo įvairesnes aktyvios darbo rinkos priemones taip užtikrinant holistinį jaunimo nedarbo problemos sprendimą. Taip pat svarbu nuolat siekti švietimo įstaigų, darbdavių, darbo biržos, jaunuolių ir kitų institucijų bendradarbiavimo, kuris leistų užtikrinti jaunuoliams suteikiamą tinkamą žinių ir įgūdžių kiekį, reikalingą sėkmingai integracijai darbo rinkoje. Be to, reikia bendradarbiauti su darbdaviais keičiant jų nuostatas jauno žmogaus atžvilgiu ir skatinant suvokimą, jog jauno žmogaus kompetencijos gali tapti atstovaujamos organizacijos sėkmės garantu, o ne darbuotojų kaitos problema.

## LITERATŪRA

1. Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., Cortès, I. (2004). Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions Among Gender, Family Roles, and Social Class [žiūrėta 2014-10-03]. Prieiga per internetą: < <http://ajph.aphapublications.org/cgi/reprint/94/1/82>>.
2. Asipauskaitė, D. (2013). *Ekonominių veiksnių poveikio skirtingų darbo rinkos segmentų nedarbo lygiui vertinimas*. Magistro tezės. Šiaulių universitetas, Šiauliai.
3. Bagdžiūnienė, D., Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. (2001). Jaunimo nedarbo problemos socialiniai ir psichologiniai aspektai. *Tiltai: humanitariniai ir socialiniai mokslai*, 4(17), 61–69.
4. Bagdanavičius, J., Stankevičius, P., Lukoševičius, L. (sudarytojai) (1999). *Ekonomikos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
5. Beržinskienė, D., Budvytytė-Gudienė, A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1 (17), 15–24.
6. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
7. Bilevičienė, T., Kažemikaitienė, E. (2008). Kai kurių socialinių-verslo veiksnių ir visuomenės saugumo tarpusavio ryšys [žiūrėta 2009-10-08]. Prieiga per internetą: < [www.vtvk.lt/preview.php?p=1118&l=lt&n=1180](http://www.vtvk.lt/preview.php?p=1118&l=lt&n=1180)>.
8. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. *Viešoji politika ir administravimas*, 12(1), 108–119.
9. Butkus, M., Matuzevičiūtė, K. (2007). Struktūrinio nedarbo mažinimas Lietuvoje vykdant regioninio mobilumo politiką. *Vadyba: Mokslo tiriamieji darbai*, 2 (11), 67.
10. Clark, A. E., Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and Unemployment. *The Economic Journal*, 104, 424, 648–659.
11. Černiauskas, N. (2011). Kada Lietuvoje atsirado nedarbas. *Lietuvos istorijos studijos*, 77–89.
12. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2011) [žiūrėta 2014-10-18]. Prieiga per internetą: < <http://dz.lki.lt>>.
13. Deprez, E. E. (2009). A new Rutgers study reveals the impact of unemployment on the individual, including depression, anxiety, and strained relationships. *Business week online* [žiūrėta 2014-10-15]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com>
14. Dėl jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo metodikos ir jaunimo politikos

- savivaldybėse kokybės vertinimo aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 60-2273.
15. Dėl nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos patvirtinimo. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 142-7299.
  16. Dėl nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008–2012 metų programos patvirtinimo. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 46-1728.
  17. Dėl pavyzdinio savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigybės aprašymo. *Valstybės žinios*. 2013, Nr. 111-5549.
  18. Dėl savivaldybių jaunimo reikalų tarybų tipinių nuostatų patvirtinimo. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 6-201.
  19. Dicken, P. (2009). Welsh unemployment mainly affecting youths [žiūrėta 2014-10-20]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=61&hid=13&sid=cea75fbf-d927-46ac-9352-c835879fd0ec%40sessionmgr11> .
  20. Dye, T. R. (1972). *Understanding Public Policy*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
  21. Dunn, W. N. (1994). *Public Policy Analyst: An Introduction*. Englewood Cliffs.
  22. ES jaunimo strategija (2009) [žiūrėta 2014-10-06]. Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\\_com%282009%290200/com\\_com%282009%290200\\_lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com%282009%290200/com_com%282009%290200_lt.pdf) .
  23. ES jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimas: pilietinės visuomenės požiūris (2014) [žiūrėta 2014-12-27]. Prieiga per internetą: <http://www.lsadps.lt>.
  24. Europos jaunimo paktas (2005) [žiūrėta 2014-10-09]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/JAUNIMUI/NAUDINGA/Puslapiai/jaunimo\\_politika.aspx](http://www.ldb.lt/JAUNIMUI/NAUDINGA/Puslapiai/jaunimo_politika.aspx) .
  25. Europa 2020 (2010) [žiūrėta, 2014-11-09]. Prieiga per internetą: [http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Feurlex.europa.eu%2FLEXUriServ%2FLEXUriServ.do%3Furi%3DCOM%3A2010%3A2020%3AFIN%3ALT%3APDF&ei=XO9UqG3BsOKtAb1uIAo&usg=AFQjCNFkPoRKxwTryCF181RWh1c2XnO3Fw&sig2=gyHzuBFxGQrXbeVpGSi\\_Q&bvm=bv.58187178,d.Yms](http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Feurlex.europa.eu%2FLEXUriServ%2FLEXUriServ.do%3Furi%3DCOM%3A2010%3A2020%3AFIN%3ALT%3APDF&ei=XO9UqG3BsOKtAb1uIAo&usg=AFQjCNFkPoRKxwTryCF181RWh1c2XnO3Fw&sig2=gyHzuBFxGQrXbeVpGSi_Q&bvm=bv.58187178,d.Yms)
  26. Europos komisijos jaunimo politikos baltoji knyga (2001) [žiūrėta 2014-10-09]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/JAUNIMUI/NAUDINGA/Puslapiai/jaunimo\\_politika.aspx](http://www.ldb.lt/JAUNIMUI/NAUDINGA/Puslapiai/jaunimo_politika.aspx) .
  27. Fougere, D., Kramarz, F., Pouget, J. (2009). Youth Unemployment and Crime in France. IZA discussion paper [žiūrėta 2009-10-02]. Prieiga per internetą: [http://www.pazciudadana.com.ar/documentos/subidas/unemployment\\_crime.pdf](http://www.pazciudadana.com.ar/documentos/subidas/unemployment_crime.pdf) .
  28. Furman, E., Šerikova, A. (2007). Viešosios politikos darbotvarkė: samprata, elementai ir formavimo modeliai. *Viešoji politika ir administravimas*, 21, 102–111.

29. Gali pasitikėti savimi. Metodinis leidinys (2008) [žiūrėta 2014-12-29]. Prieiga per internetą: [http://www.urbooklibrary.com/signup?b=1&ad\\_domain=ads.adcenter.com&ad\\_path=/smart\\_ad/display&prod=101&ref=4996551&q=GALI%20PASITIK%C3%8BTI%20SAVIMI&sf=search&adserver=0.8.0&sfv=27&sid=57&bt=1420311689911&bh=3165642277](http://www.urbooklibrary.com/signup?b=1&ad_domain=ads.adcenter.com&ad_path=/smart_ad/display&prod=101&ref=4996551&q=GALI%20PASITIK%C3%8BTI%20SAVIMI&sf=search&adserver=0.8.0&sfv=27&sid=57&bt=1420311689911&bh=3165642277).
30. Gallie, D., Russell, H. (1998). Unemployment and life satisfaction: A cross-cultural comparison. *European Journal of Sociology*, 39(2), 248–280.
31. Gižienė, V., Simanavičienė, Ž., Jankauskaitė, J. (2008). Aukštojo mokslo finansavimo įtaka lietuvių darbo rinkai. *Economics and Management*, 13, 505–510.
32. Gorlich, D., Stepanok, I., Al-Hussami, F. (2013). Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions. Econstor [žiūrėta 2014-12-28]. Prieiga per internetą: <<https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/70102/1/735082359.pdf>>.
33. Griškevičienė, D. (2006). *Įmonių išteklių valdymas šalies ūkyje ir transporto sektoriuje*. Vilnius: Technika.
34. Hultman, B., Hemlin, S. (2008). Self-rated quality of life among the young unemployed and the young in work in northern Sweden. *Work*, 30, 461–472.
35. Jakštienė, S. (2013). Užimtumą lemiančių mikroekonominių ir makroekonominių veiksnių modelis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (31), 160–168.
36. Jaunimo politikos įgyvendinimo kokybės 53 Lietuvos savivaldybėse lyginamosios analizės ataskaitoje (2012) [žiūrėta 2014-11-14]. Prieiga per internetą: [http://ijpp.lt/file/LYGINAMOJI\\_ANALIZE\\_1.pdf](http://ijpp.lt/file/LYGINAMOJI_ANALIZE_1.pdf).
37. Jaunimo politika Lietuvoje (2010) [žiūrėta 2014-10-14]. Prieiga per internetą: <[http://www.jrd.lt/uploads/dokumentai/jrd/jaunimo\\_politika/Jaunimo%20re...a%20Lietuvoje.pdf](http://www.jrd.lt/uploads/dokumentai/jrd/jaunimo_politika/Jaunimo%20re...a%20Lietuvoje.pdf)>.
38. Jaunimo problemų sprendimo Mažeikių rajono savivaldybėje 2013–2018 metų plano trumpas pristatymas (2013) [žiūrėta 2014-11-15]. Prieiga per internetą: [http://www.jrd.lt/uploads/JPSP%20gaires/Mazeikiu\\_r.\\_JPSP\\_gaires.pdf](http://www.jrd.lt/uploads/JPSP%20gaires/Mazeikiu_r._JPSP_gaires.pdf).
39. Jaunimo reikalų departamentas (2014) [žiūrėta 2014-10-10]. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/>.
40. Jaunimo reikalų tarybos siūlymai dėl jaunimo nedarbo mažinimo (2009) [žiūrėta 2014-10-09]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt>
41. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai* [žiūrėta 2014-09-29]. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/K-Kardelis-Mokslini%25C5%25B3-tyrim%25C5%25B3-metodologija-ir-metodai+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>

42. Končiūtė, L., Miceikaitė, D. (2010). *Neigiamų nedarbo pasekmių ekonominėje ir socialinėje srityje įvertinimas Lietuvos pavyzdžiu*. Bakalauro darbas. Šiaulių universitetas, Šiauliai.
43. Kraft, M. E., Furlong, S. R. (2010). *Public Policy: Politics, Analysis, and Alternative*. Washington: CQ Press.
44. Kriščiūnienė, A. (2011). Workers' rent – undiscovered opportunities for builders [žiūrėta: 2014-12-03]. Prieiga internetu: <http://www.infostatyba.lt>
45. Laužackas, R. (1995). Darbo rinka ir profesinis rengimas kaip jos valdymo veiksnys. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 1, 77–85.
46. Lietuvos darbo birža (2014b). Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą reglamentuojantys dokumentai [žiūrėta: 2014-10-10]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/JAUNIMUI/NAUDINGA/Puslapiai/jaunimo\\_politika.aspx](http://www.ldb.lt/JAUNIMUI/NAUDINGA/Puslapiai/jaunimo_politika.aspx) .
47. Lietuvos darbo birža (2014a) [žiūrėta 2014-10-24]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/TDB/Telsiai/Puslapiai/default.aspx> .
48. Lietuvos jaunimo politikos baltoji knyga (2001) [žiūrėta 2014-10-09]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/JAUNIMUI/NAUDINGA/Puslapiai/jaunimo\\_politika.aspx](http://www.ldb.lt/JAUNIMUI/NAUDINGA/Puslapiai/jaunimo_politika.aspx) .
49. Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 119-5406.
50. Lietuvos respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 73-2762.
51. Lietuvos Respublikos Ūkio ministerija (2014) [žiūrėta 2014-12-29]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/>.
52. Lietuvos statistikos departamentas (2014). Registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykis, Registruoti bedarbiai [žiūrėta 2014-10-01]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt> .
53. Luobikienė, I. (2002). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
54. Mačernytė–Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
55. Mačiulis, N. (2014). Kada nedarbo lygis Lietuvoje sumažės iki 5 procentų? [žiūrėta 2014-12-02]. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/n-maciulis-kada-nedarbo-lygis-lietuvoje-sumazes-iki-5-procentu.d?id=64007668> .
56. Markauskienė, A., Nikita, S. (2002). *Gyventojų nedarbo ir užimtumo dinamika ir užimtumo perspektyvos*. *Ekonomika ir vadyba: Ekonomikos aktualijos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija.
57. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija.

58. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
59. Martinkus, B., Žilinskas, V. J. (2008). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
60. Matiušaitytė, R. (2005). Darbo rinkos segmentavimas. *Tiltai*, 2, 1–10.
61. Mažeikių rajono savivaldybė (2013) [žiūrėta 2014-10-02]. Prieiga per internetą: <http://www.mazeikiai.lt/>.
62. Mažeikių rajono savivaldybėje kokybės vertinimo ataskaita (2012) [žiūrėta 2014-11-20]. Prieiga per internetą: [http://ijpp.lt/file/22\\_Mazeikiu\\_r.pdf](http://ijpp.lt/file/22_Mazeikiu_r.pdf).
63. Moskvina, J., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*. Vilnius: Technika.
64. Numatomo jaunimo politikos reglamentavimo prioritetinės teisėkūros iniciatyvos poveikio vertinimo pažyma (2014) [žiūrėta 2014-11-30]. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cUgmQeP99skJ:www.socmin.lt/download/7427/poveikio%2520vertinimo%2520pazyma%2520jaunimo%2520politikos%2520reglamentavimas.pdf+%&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>.
65. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Gruževskis, B.; Moskvina, J.; Pocius, A. (2007). *Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas: mokslinio tyrimo ataskaita*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
66. Paliūnaitė, E. (2011). *Nedarbas ir jo atsiradimo priežastys Lietuvoje*. Magistro tezės. Mykolo Romerio universitetas, Vilnius.
67. Parsons, W. (2001). *Viešoji politika: politikos analizės teorijos ir praktikos įvadas*. Vilnius: Eugrimas.
68. Pocienė, I. (2011). *Jaunimo užimtumo politikos priemonių įgyvendinimas Lietuvoje (Kauno miesto savivaldybės atvejis)*. Magistro tezės. Vytauto Džidžio universitetas, Kaunas.
69. Pocius, A., Neveauskienė, L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija, Sociologija: mokslo darbai*, 43–48.
70. Raipa, A. (2002). Viešoji politika ir viešasis administravimas: raida, struktūra ir sąveika. *Viešoji politika ir administravimas*, 1, 11–20.
71. Rudžinskienė, R. (2012). Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai [žiūrėta: 2014-11-21]. Prieiga per internetą: <http://www.vu.lt>.
72. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
73. Sabatier, P. A. (1986). Theories of the Policy Process [žiūrėta 2014-10-30]. Prieiga per

- interneta: <http://cursodeposgrado.files.wordpress.com/2011/08/libro-sabatier.pdf>.
74. Simanavičienė, A., Užkurytė, L. 2009. Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 940–946.
75. Skominas, V. (2006). *Makroekonomika*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
76. Snieška, V. ir kt. (2001). *Makroekonomika*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
77. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014) [žiūrėta 2014-11-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/titulinis.html>>.
78. Šileika, A., Tamašauskienė, Z., Bartelienė, N. (2010). Darbo užmokesčio ir darbo našumo lyginamoji analizė Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos (15) šalyse. *Socialiniai tyrimai*, 3 (20), 132–143.
79. Tartilas, J. (2005). Nedarbo problema. *Jurisprudencija*. 74 (66), 30–38.
80. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
81. Ukpere, W. I., Slabbert, A. D. (2009). A relationship between current globalisation, unemployment, inequality and poverty. *International Journal of Social Economics* [žiūrėta 2014-11-21]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com>
82. Vaičiulis, D. (2013). Teisių į darbą ir mokslą tarpusavio santykio aspektai. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje: mokslo darbai*, 4 (1), 205–211.
83. Valentavičius, S. (2001). Užimtumą ir nedarbą skatinantys veiksniai. *Ekonomika*, 55–56.
84. Valstybinio audito ataskaita. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas (2008) [žiūrėta: 2014-10-30]. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cWZNObtJzw8J:www.vkontrolė.lt/failas.aspx%3Fid%3D1535+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt> .
85. Vėjelytė, Ž. (2014). *Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimas: Šiaulių miesto atvejo analizė*. Bakalauro darbas, Šiaulių universitetas, Šiauliai.
86. Vijeikis, J., Makštutis, A. (2008). Jaunimo įsidarbinimo problemos Lietuvoje. *Vadyba. Mokslo tiriamieji darbai*, 2 (13), 78–81.
87. Vilpišauskas, R., Nakrošis, V. (2003). *Politikos įgyvendinimas Lietuvoje ir Europos Sąjungos įtaka*. Vilnius.
88. Vyriausybės įgyvendintos priemonės jaunimo nedarbui mažinti (2012) [žiūrėta 2014-11-14]. Prieiga per internetą: [www.lrv.lt](http://www.lrv.lt)

89. Žydžiūnaitė, V. (2011) *Baigiamojo darbo rengimo metodologija. Mokomoji knyga* [žiūrėta 2014-11-27]. Prieiga per internetą:  
[http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/ESFproduktai/2012\\_Baigiamojo\\_darbo\\_metodologija.pdf](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2012_Baigiamojo_darbo_metodologija.pdf)> .
90. Žydžiūnaitė, V., Merkys, G., Jonušaitė, S. (2005). Socialinio pedagogo profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika. *Pedagogika*, 76, 23–31.



# Priedai

## INTERVIU PROTOKOLAI

### INTERVIU

#### TYRIMO SRITIS: Jaunimo nedarbo mažinimo priemonės Mažeikių mieste

**Tyrimo tema:** *Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas: Mažeikių miesto atvejis*

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių miesto savivaldos kontekste bei numatyti galimas jaunimo nedarbo mažinimo priemones, papildančias jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių miesto savivaldybėje nuostatas.

#### Pusiau struktūruoto interviu klausimai

Klausimas	Jūsų atsakymas
1.Ar Mažeikių mieste pakanka kvalifikuotų darbuotojų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje?	
2.Kaip Mažeikių miesto savivaldybė informuoja miesto jaunimą apie galimybes įsidarbinti?	
3.Kokios galimos jaunimo nedarbo mažinimo politikos naujos kryptys Mažeikių miesto savivaldybėje?	
4.Ar noriai, motyvuotai jaunimas ieško darbo?	
5.Kokios aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo?	
6.Kokioms priemonėms teikiamas prioritetas siekiant jaunimo nedarbo mažinimo Mažeikių mieste?	
7.Kokios yra jaunimo nedarbo priežastys Mažeikių mieste?	
8.Ar turite papildomų minčių, susijusių su jaunimo nedarbo situacija Mažeikių mieste?	

## INTERVIU

**TYRIMO SRITIS: Jaunimo nedarbo mažinimo priemonės Mažeikių mieste**

**Tyrimo tema:** *Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas: Mažeikių miesto atvejis*

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių miesto savivaldos kontekste bei numatyti galimas jaunimo nedarbo mažinimo priemones, papildančias jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių miesto savivaldybėje nuostatas.

**Pusiau struktūruoto interviu klausimai**

<b>Klausimas</b>	<b>Jūsų atsakymas</b>
1.Ar Mažeikių mieste pakanka kvalifikuotų darbuotojų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje?	Nėra pakankamai, trūksta atviros erdvės centro, kaip kitų rajonų praktika rodo, kad skatina užimtumą.
2.Kaip Mažeikių miesto savivaldybė informuoja miesto jaunimą apie galimybes įsidarbinti?	Per jaunimo reikalų koordinatore.
3.Kokios galimos jaunimo nedarbo mažinimo politikos naujos kryptys Mažeikių miesto savivaldybėje?	Darbdaviai galėtų planuoti anksčiau žinant kurie darbuotojai išeis į pensiją ar į kokią sritį planuoja plėstis, kad darbo birža žinotu koks poreikis bus ir į kokią sritį nukreipti besikreipiančius.
4.Ar noriai, motyvuotai jaunimas ieško darbo?	Daugiausiai ieško internetu. Darbo birža kreipėsi daugiau nemotyvuoti, o motyvuoti dažniausiai kreipėsi vėliau,kai nepasiseka rasti darbo ieškant pačiam.
5.Kokios aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo?	Kompensacija darbdaviui iki 12 mėn., darbuotojams suteikiamas nemokamai profesinis mokymas, apmokamos įmonėms darbuotojas iš darbo biržos jeigu priima į darbą kol grįš nuolatinis darbuotojas, apmokamos transporto išlaidos nuvažavimui į darbą.
6.Kokioms priemonėms teikiamas prioritetas siekiant jaunimo nedarbo mažinimo Mažeikių mieste?	Subsidijos jaunimui įsidarbinant iki 29 m.
7.Kokios yra jaunimo nedarbo priežastys Mažeikių mieste?	Daug yra nemotyvuoto jaunimo, mažas užmokestis ir .t.
8.Ar turite papildomų minčių, susijusių su jaunimo nedarbo situacija Mažeikių mieste?	-

## INTERVIU

**TYRIMO SRITIS: Jaunimo nedarbo mažinimo priemonės Mažeikių mieste**

**Tyrimo tema:** *Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas: Mažeikių miesto atvejis*

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių miesto savivaldos kontekste bei numatyti galimas jaunimo nedarbo mažinimo priemones, papildančias jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių miesto savivaldybėje nuostatas.

**Pusiau struktūruoto interviu klausimai**

<b>Klausimas</b>	<b>Jūsų atsakymas</b>
1. Ar Mažeikių mieste pakanka kvalifikuotų darbuotojų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje?	Darbuotojų pakanka. Jaunimo įdarbinimu rūpinasi Telšių teritorinė darbo birža Mažeikių skyrius. Jaunimo darbo centras. Jau kelintus metus veikia Šiaulių darbo rinkos mokymo centras Mažeikiuose. Mažeikių savivaldybėje nuo 2000 metų įsteigta vyriausiojo specialisto jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigybė, specialistas rūpinasi jaunimo užimtumo ir nevyriausybinų organizacijų veikla.
2. Kaip Mažeikių miesto savivaldybė informuoja miesto jaunimą apie galimybes įsidarbinti?	Jaunimo garantijų iniciatyvų (toliau - JGI) įgyvendinamą Mažeikių rajono savivaldybėje nuo 2014 m. sausio 1 d. atlieka Telšių TDB Mažeikių skyriaus ir Jaunimo darbo centras. Sudaryta JGI įgyvendinimo komisija (partnerių tinklas). Šios komisijos darbe dalyvauja Mažeikių rajono savivaldybės administracijos Švietimo skyriaus vyriausioji specialistė - jaunimo reikalų koordinatore.
3. Kokios galimos jaunimo nedarbo mažinimo politikos naujos kryptys Mažeikių miesto savivaldybėje?	Bendras visos šalies ekonominis šalies augimas, daugiau įmonių – daugiau darbo vietų ne tik jaunimui, bet ir visiems gyventojams, daugiau galimybių kurti savo verslą. Politikams mažiau pataikauti visuomenės nuomonėms pritraukiant užsienio kapitalo įmones ar bendroves.
4. Ar noriai, motyvuotai jaunimas ieško darbo?	Žino kur kreiptis, jei nesikreipia tik dėl motyvacijos stokos.
5. Kokios aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo?	Savivaldybė, kaip institucija nėra darbo vietų kūrėja, visu tuo rūpinasi Teritorinė darbo birža. Programų yra tikrai daug, lengvatų įsidarbinant pirmą kartą, ar pradėdant savo verslą. Persikvalifikuoti ar mokytis naujos specialybės tai turi nuspręsti ir pats jaunas pilietis. Kas ieško kas nori tas darbą randa.
6. Kokioms priemonėms teikiamas prioritetas siekiant jaunimo nedarbo mažinimo Mažeikių mieste?	Parama iš darbo biržos įsidarbinant pirmą kartą (kai mokamas puse atlyginimo iš darbo biržos fondų), lengvatos pradėdant savo verslą. Bendras ekonominis augimas.
7. Kokios yra jaunimo nedarbo priežastys Mažeikių mieste?	Viskas čia ir išvardinta. Manau kiekvienam atskira situacija. Bet kas siekia darbo tas ir pasiekia.
8. Ar turite papildomų minčių, susijusių su jaunimo nedarbo situacija Mažeikių mieste?	-

## INTERVIU

**TYRIMO SRITIS: Jaunimo nedarbo mažinimo priemonės Mažeikių mieste**

**Tyrimo tema:** *Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas: Mažeikių miesto atvejis*

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių miesto savivaldos kontekste bei numatyti galimas jaunimo nedarbo mažinimo priemones, papildančias jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių miesto savivaldybėje nuostatas.

**Pusiaus struktūruoto interviu klausimai**

<b>Klausimas</b>	<b>Jūsų atsakymas</b>
1.Ar Mažeikių mieste pakanka kvalifikuotų darbuotojų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje?	Telšių teritorinės darbo biržos Mažeikių skyriuje su jaunimu dirba 2 specialistai tarpininkai ir JDC (jaunimo darbo centras).
2.Kaip Mažeikių miesto savivaldybė informuoja miesto jaunimą apie galimybes įsidarbinti?	Per JGI.
3.Kokios galimos jaunimo nedarbo mažinimo politikos naujos kryptys Mažeikių miesto savivaldybėje?	Įvardinčiau: 1. Socialinės garantijos (pašalpos). 2. Menkas išsilavinimas, žema kvalifikacija. 3.Esant žemai kvalifikacijai keliami dideli reikalavimai atlyginimui.
4.Ar noriai, motyvuotai jaunimas ieško darbo?	Motyvacijos darbui trūksta 40,2 proc. registruotų jaunuolių; 36,5 proc. – nepasirengę darbo rinkai (neturi profesijos), tačiau motyvuoti;
5.Kokios aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo?	1. Pradedantiems darbinę veiklą pagal įgytą specialybę taikoma Darbo įgūdžių įgijimo priemonė ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis 2. esant ilgalaikiai bedarbyste: profesinis mokymas, įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai, subsidija verslo liudijimui.
6.Kokioms priemonėms teikiamas prioritetas siekiant jaunimo nedarbo mažinimo Mažeikių mieste?	Profesiniam mokymui, įdarbinimui. Skatinti įsigyti profesiją, žinoti tikslus, asmeninę motyvacija darbui
7.Kokios yra jaunimo nedarbo priežastys Mažeikių mieste?	Įvardinčiau: 1. Socialinės garantijos (pašalpos). 2. Menkas išsilavinimas, žema kvalifikacija. 3.Esant žemai kvalifikacijai keliami dideli reikalavimai atlyginimui.
8.Ar turite papildomų minčių, susijusių su jaunimo nedarbo situacija Mažeikių mieste?	-

## INTERVIU

**TYRIMO SRITIS: Jaunimo nedarbo mažinimo priemonės Mažeikių mieste**

**Tyrimo tema:** *Jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimas: Mažeikių miesto atvejis*

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti jaunimo nedarbo mažinimo politikos įgyvendinimą Mažeikių miesto savivaldos kontekste bei numatyti galimas jaunimo nedarbo mažinimo priemones, papildančias jaunimo nedarbo mažinimo politikos Mažeikių miesto savivaldybėje nuostatas.

**Pusiau struktūruoto interviu klausimai**

<b>Klausimas</b>	<b>Jūsų atsakymas</b>
1.Ar Mažeikių mieste pakanka kvalifikuotų darbuotojų, dirbančių jaunimo nedarbo mažinimo politikos srityje?	Reikėtų daugiau su jaunimų dirbančių žmonių, kadangi reikia kuo geriau integruoti jį į visuomenę: darbo rinka, tarp asmeniniai santykiai, bendruomenė, pilietiškumas ir t.t. Mažeikiuose su jaunu užsiima švietimo įstaigos(mokyklos, politechnikos mokykla, kolegija, jaunimo dienos centrai, jaunimo reikalų koordinatorė, jaunimo darbo centras, visuomenės jaunimo centras, įvairūs po pamokiniai būreliai, Žemaitijos skaitai, Versli karta(Eurodesk Lietuva atstovė)).
2.Kaip Mažeikių miesto savivaldybė informuoja miesto jaunimą apie galimybes įsidarbinti?	Mažeikių miesto savivaldybė informuoja miesto jaunimą apie galimybes įsidarbinti? Mažeikių r. savivaldybė turi švietimo skyrių, jaunimo reikalų koordinatorę. Atliekamos tiek nacionalinio, tiek rajoninio lygmens užduotys, strateginiai planai ir t.t. Taip pat galima išvelgti galimybę jaunimui įsidarinti dėl darbo vietos susikūrimo Smulkaus ir vidutinio verslo rėmimo fonde, kadangi yra subsidijuojamos įvairios veiklos. Visgi dėl įsidarbinimo pagrindinę rolę atlieka ne savivaldybė, o Mažeikių jaunimo darbo centras, kuris yra Lietuvos darbo biržos, Mažeikių skyriuje.
3.Kokios galimos jaunimo nedarbo mažinimo politikos naujos kryptys Mažeikių miesto savivaldybėje?	Galimos kryptys susijusios su savęs pažinimu. Kuo žmogus daugiau save pažįsta(ypač jaunam aktualu), tuo sėklesnis jis yra(mažiau „laksto“). Šiuo atveju galima siekti per neformalią veiklą auginti jaunuosius lyderius(mes visi esame jie, tačiau trūksta pasitikėjimo savimi). Antra vertus profesinis orientavimas. Nežinau kiek tai susiję su savivaldybės galiomis, tačiau dar mokykloje būtų puiku, jog moksleiviams būtų privaloma atlikti praktika, tarkim 40 val. per mėnesį kokiose nors įstaigos, organizacijos, versluose – priklausomai nuo norimos dirbti profesijos ateityje. Tokiu atveju jaunas žmogus greičiau susidurs su realybe darbo rinkoje, mažiau bus veikiamas rinkodarinių auktojo mokslo triukų ir neargumentuotų svajonių bei greičiau suvoks kuo gi nori būti(būsimas medikas atlieka praktiką ligoninėje, poliklinikoje; būsimas vadybininkas atlieka praktiką įmonėje pardavimų skyriuje ir pan.). Tai gali būti pažintinė, tačiau patyriminė praktika, kitaip tariant „ne dėl popieriuko“.
4.Ar noriai, motyvuotai jaunimas ieško darbo?	Jauni žmonės kreipiasi tiesiogiai į potencialius darbdavius, pažįstamus arba darbo biržą. Yra ir kitokia grupė, kuri tiesiog laukia, nežinia ko. Tai jaunimas, su kuriuo reikia dirbti individualiai. Individuali situacija kai ieškoma darbo, dažnai

	ieškojimas senka, kada susiduriama su nusivilimu nerandant darbo ir išgirstant atsakymą: „ačiū, bet jūs mums netinkate“.
5.Kokios aktyvios darbo rinkos priemonės vykdomos Mažeikių mieste, siekiant sėkmingo jaunimo įsidarbinimo?	Lietuvos darbo birža (LDB) įgyvendina projektą „pasitikėk savimi“, kuriame dalyvauja ilgą laiką nedirbantys ir niekur nesimokantis jaunimas. Šio projekto partneriai Mažeikiuose yra „Jaunimo ir moterų užimtumo centras“, o taip pat Mažeikių „Versli karta“. LDB ir minėtose prieš tai jaunimo organizacijose jaunimas susipažįsta su neformaliu ugdymu, pažįsta geriau save ir darbą grupėje, mokosi kompiuterinio raštingumo ir darbo rinkos ypatumų. Jaunimo darbo centre jaunimas susipažįsta su galimybėmis tobulėti pabaigus mokslą. Mažeikių „Versli karta“, o taip pat Mažeikių verslininkų asociacija(vykdanti ES projekta „Septynių jūrų kapitonas“) konsultuoja jaunimą dėl verslo įsteigimo ir vystymo. Taip pat Versli karta yra tarptautinio jaunimo informavimo tinklo EURODESK Lietuva ir Jaunimo infocentro atstovė Mažeikiuose, kur suteikiama informacija dėl įsidarbinimo, mokslo, laisvalaikio, savanoriškos veiklos ir kitų aktualių klausimų, kurie rūpi jaunimui. Papildomai reikia diegti lyderystės programas, kurios ugdytų jaunuosius vadovus, kurie vėliau imtųsi burti savo rato žmones ir iš to būtų sukuriama didesnė pridėti vertė vietos bendruomenės, Lietuvos visuomenei. Galimos programos su startup'ais.
6.Kokioms priemonėms teikiamas prioritetas siekiant jaunimo nedarbo mažinimo Mažeikių mieste?	Naujų darbo vietų steigimas, įvairus kitas subsidijavimas.
7.Kokios yra jaunimo nedarbo priežastys Mažeikių mieste?	Kartais jaunimas negauna darbo dėl per didelės patirties(per geras darbo vietas, nes aišku, kad jis joje ilgai neišbus, todėl darbdavys nenori investuoti į naują žmogų). Kai kuris jaunimas yra spontaniškai trokštantis išvykti, tiesiog dėl pažinimo ir smalsumo. Kai kuris jaunimas patenka į vadinamus socialinius spastus, kada labiau apsimoka gauti pašalpą ir papildomai prisidurti ir taip išeina minimalus atlyginimas ir nemotyvacija tobulėti. Bet apskritai vertinant, bėda yra nenorėjime tobulėti(žingeidumo stoka) ir įsipareigoti(psichosocialiniai veiksniai). Yra daug darbdavių, kurie pasiruošę investuoti į jauną žmogų, jeigu net jis ir neturi patirties, bet nori išmokti, bet tuo pačiu linkęs įsipareigoti ilgesniame laikui, nei galbūt nori. Jaunas žmogus kartais neįvertina neturint darbo patirties, kad kartais reikia padirbti ir nemokamai, kad bent turėtų pradinę patirtį užimti aukštesnes pareigas. Kita vertus darbdavys nenumatęs ilgalaikės motyvacinės sistemos rizikuoja prarasti jauną darbuotoją, nes jaunas žmogus yra maksimalistas ir pastoviai žiūri į įvairias galimybes.
8.Ar turite papildomų minčių, susijusių su jaunimo nedarbo situacija Mažeikių mieste?	Būtinai individuali mentorystės programa su jaunais žmonėmis, kur būtų konsultuojama ir „vedama už rankos“ jaunuosius verslininkus. Auditorinės informavimo paskaitos vis dar palieka savarankiškumo žmonėms siekti įgyvendinti savo idėjas ir dažniausiai per nepasitikėjimą savimi tos idėjos būna neįgyvendintos.