

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETO  
EKONOMIKOS KATEDRA**

**LINA ČERNIAUSKAITĖ  
VIEŠOJO SEKTORIAUS EKONOMIKA**

**JAUNIMO INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ**

**Magistro baigiamasis darbas**

**Darbo vadovė –  
Doc. Daiva Jurevičienė**

**Vilnius, 2006**

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. JAUNIMO KAIP SOCIALINĖS GRUPĖS PADĖTIS LIETUVOS DARBO RINKOJE .....	6
1.1. Jaunimas, kaip atskira socialinė grupė .....	6
1.2. Jaunimo privalumai ir trūkumai integracijos procese .....	9
1.3. Lietuvos darbo rinkos tendencijos ir perspektyvos jaunimui .....	11
2. JAUNIMO INTEGRACIJOS VEIKSNIAI IR PADĖTIES ANALIZĖ .....	15
2.1. Jaunimo integraciją lemiantys veiksniai .....	15
2.2. Užimtumas ir nedarbas .....	18
2.3. Jaunimo užimtumo problemų sprendimo tendencijos ES ir Lietuvoje .....	23
2.4. Lietuvos darbo rinkos institucijos .....	26
2.5. Jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistema .....	30
3. JAUNIMO POŽIŪRIS Į DARBĄ IR ĮSIDARBINIMO GALIMYBES STUDIJŲ METU .....	34
3.1. Tyrimo metodika .....	34
3.2. Darbo reikšmė jaunimo gyvenime .....	36
3.3. Kliūtys trukdančios sėkmingai integracijai .....	43
3.4. Studijuojančio jaunimo padėtis darbo rinkoje .....	50
IŠVADOS .....	54
PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS.....	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	57
SANTRAUKA .....	60
PRIEDAI .....	64

## IVADAS

Šalies gyventojų užimtumas ir nedarbas – viena iš aktualiausių ekonominių ir socialinių problemų. Nuo jos išsprendimo priklauso šalies ateitis ir sėkminga ekonominė raida.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę, buvo pasirinkta rinkos ekonomika, kaip laisvos ir demokratinės visuomenės egzistavimo pagrindas. Pirmaisiais nepriklausomybės metais, valstybė susidūrė su pereinamojo laikotarpio sunkumais tiek gamyboje, tiek ir kitose ekonominėse veiklose. Šio laikotarpio problemų sprendimai būtų sudėtingi bet kuriai valstybei, atsisakiusiai planinės ekonomikos, ir perėjusiai į laisvos rinkos santykius. Tai galima paaiškinti tuo, jog socialinėje žmonių praktikoje perėjimo iš socializmo į kapitalizmą dar nebuvo. Taigi ir Lietuva, pasirinkusi laisvos visuomenės kelią, susidūrė su nauju reiškiniu, kuris senesnėse demokratinėse visuomenėse yra žinomas kaip laisvos rinkos santykių sistema. Tokioje sistemoje išskylantys nedarbo ir užimtumo klausimai yra svarbūs socialinių ir ekonominių problemų sprendimui.

Nedarbas, kaip socialinis ekonominis reiškinys, neigiamai veikia ne tik pačius bedarbius, bet ir kitas visuomenės žmonių grupes. Todėl valstybė, sprendama šią problemą, imasi įvairių priemonių gyventojų užimtumui skatinti ir nedarbui mažinti. Jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, edukacinių, demografinių ir kitų veiksnių, kurie tarpusavyje yra labai susiję. Jaunimo nedarbas, kaip sudėtinė dalis visuminio nedarbo, yra šių veiksnių tarpusavio sąveikos rezultatas.

Jaunystė, kaip amžiaus tarpsnis, yra unikalus, sudėtingas sociologiniu-demografiniu požiūriu, nes šio gyvenimo etapo turinį sudaro dviejų skirtingų socialinių statusų – vaiko ir suaugusiojo – derinys. Šiame amžiaus tarpsnyje jaunuolis siekia suaugusiojo statuso, kuris įgyjamas palaipsniui, įveikiant tam tikras įtampas ir problemas.

Ne visi jaunuoliai šį laikotarpį pereina sėkmingai. Neretai jie susiduria su įvairiomis problemomis, tokiomis kaip šeimos kūrimo, adaptavimosi visuomenėje, mokymosi, darbinės veiklos bei daugeliu kitų. Viena didžiausių jaunimo problemų yra integravimosi į darbo rinką problema, kuri nagrinėjama šiame darbe. Jaunimo integracijos į darbo rinką klausimais diskutuojama vis dažniau, ypač Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą. Su šia problema susiję klausimai sprendžiami Lietuvos Respublikos Vyriausybės norminiais aktais, patvirtintais dokumentais, ji nušviečiama Europos

tarybos parengtuose dokumentuose bei statistinėse ataskaitose, kur kalbama apie šios problemos atsiradimą, paplitimą, bei jos sprendimo būdus. Nors Lietuvos jaunimo nedarbo problema yra ypač aktuali, ji - mažai tyrinėta. Trūksta ekonominių socialinių pasekmių analizės, ekonominio nuostolio dėl jaunimo nedarbo įvertinimo bei tikslių statistinių duomenų apie jaunų žmonių nedarbą.

Magistrinio darbo tikslas – ištirti kaip jaunimas geba įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje pagrindinį dėmesį atkreipiant į aukštosiose mokyklose studijuojantį jaunimą.

Darbo uždaviniai:

- 1) išanalizuoti pagrindines Lietuvos darbo rinkos problemas, vyraujančias joje tendencijas bei specifines problemas, būdingas jaunimo amžiaus grupei;
- 2) nustatyti būdus iškilusioms problemoms spręsti;
- 3) pateikti siūlymus, įtakojančius jaunimo įsitvirtinimą Lietuvos darbo rinkoje.

Nedarbas ir jaunimo integracija į darbo rinką, kaip svarbios darbo rinkos problemos, yra aktualios kiekvienam žmogui, o ypač jaunam ir ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje. Egzistuojant nedarbo problemai, pasigirsta nuomonių, kad dalis Lietuvos studentų pageidautų, jog būtų grįžta prie sovietinių laikų praktikos, kai aukštojo mokslo absolventai gaudavo paskyrimą į darbą ir tokiu būdu jų ateitis buvo užtikrinama (nors tai sunkiai įsivaizduojama laisvos rinkos sąlygomis). Akivaizdu, kad daliai jaunimo dabartinis laikmetis yra sudėtingas ir pasirinkimo laisvė, galimybė nevaržomai reikštis bei laisvos rinkos ypatumai kai kam atrodo greičiau trūkumas nei privalumas.

Pagrindinės problemos, kurias turės artimiausiu metu išspręsti mūsų valstybė šioje srityje ir yra: kaip suteikti jaunimui tinkamą išsilavinimą, praktinių įgūdžių, tinkamai paruošti jį darbo rinkai, garantuoti visavertį užimtumą, užtikrinti geras darbo sąlygas. Svarbu paminėti, kad dažnai darbdaviai iš ką tik baigusią universitetą jaunuolių reikalauja pilnavertės darbo patirties, tačiau patys savo pastangomis bei lėšomis vengia prisidėti prie to, kad, ateinantis į darbinę veiklą jaunimas, būtų tinkamai paruoštas. Tai skatina dar besimokantį jaunimą ieškotis darbo. Šių problemų sprendimo būdai dar nėra iki galo suformuluoti, nes nedarbo egzistavimas kaskart iškelia vis naujus klausimus.

Pagrindinę literatūros dalį, kuria buvo naudotasi, sudaro straipsnių rinkiniai bei statistikos leidiniai jaunimo klausimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinti dokumentai, nutarimai, Europos tarybos parengti dokumentai, statistikos departamento statistiniai duomenys bei moksliniai straipsniai.

Darbo metu atliktas empirinis tyrimas, analizuojami tyrimo metu gauti duomenys bei įvertinama naujausia, būtent studijuojančio jaunimo, situacija darbo rinkoje.

Tyrimo objektas – veiksniai, trukdantys jaunimui susirasti darbą. Suformuluota pagrindinė tyrimo hipotezė: jaunimo integraciją į darbo rinką lemia ne tik visuomenės ir valstybės parama, bei pačių jaunuolių poreikis užsidirbti, bet ir noras kuo anksčiau įgauti praktinių žinių ir patirties.

Atliekant tyrimą apie besimokančio jaunimo integraciją į darbo rinką buvo naudojami šie tyrimo metodai: literatūros analizė, statistinės informacijos analizė bei anketinė jaunimo apklausa – respondentai buvo apklausti pagal iš anksto parengtą klausimyną. Respondentų atrankai buvo naudojama netikimybinė atsitiktinė atranka, apklausti kelių Vilniaus miesto aukštųjų mokyklų (universitetų) studentai. Duomenys buvo apdorojami (skaičiuojami vidurkiai, procentai ir kt.) MS office Excel programos pagalba, darbo pabaigoje pateikiamos išvados bei pasiūlymai.

---

# 1. JAUNIMO KAIP SOCIALINĖS GRUPĖS PADĖTIS LIETUVOS DARBO RINKOJE

## 1.1. Jaunimas kaip atskira socialinė grupė

Jaunimas – tai socialinė grupė, kuri užtikrina pereinamumą ir raidą visuomenėje. Ši socialinė grupė skiriasi nuo kitų amžiaus grupių pagal savo socialines bei politines nuostatas, aktyvumo lygį, padėtį darbo rinkoje. Jaunimas yra liberalesnių pažiūrų, socialiai ir geografiškai mobilesnis bei imlesnis pokyčiams nei vyresni žmonės. Jaunimas nėra linkęs indentifikuotis su vyresniųjų karta, nes jis yra ne tik socializacijos įtakų objektas ir santykių visuomenės struktūroje produktas, bet ir aktyvus socialinių pokyčių veiksnys. Kiekviena jaunimo karta turi tik jai būdingas charakteristikas, kuriomis ji skiriasi nuo savo tėvų kartos ar kitų kartų, išplėtodama tik jai būdingas raiškos formas, priklausomai nuo ekonominių, socialinių, ideologinių ir politinių to meto gyvenimo ypatumų. Tai ypatinga visuomenės dalis, turinti savo problematiką, savybes, interesus ir kuriai reikalingas valstybės bei kitų visuomenės institucijų dėmesys.

Jaunimo išskirtinumas siejamas su žmogaus gyvenimo laikotarpiu, kuomet yra integruojamasi į visuomenę, bręstama ir tampama nepriklausomais, bandoma įsitvirtinti darbo rinkoje, pradedama kurti šeima bei materialinė gerovė.

Dažniausiai kyla diskusijos dėl jaunimo amžiaus tarpsnio apibrėžties. Vienas aktualiausių klausimų yra skiriamieji jaunimo kartos bruožai, lyginant juos su kitų kartų bruožais. R. Ališauskienė ir L. Žilinskienė apie jaunystės amžiaus tarpsnį savo pranešime kalba taip: „jaunystės amžiaus tarpsniui nepriklauso tas jaunimas, kuris dalyvauja profesinėje veikloje. Ekonominė prasme savarankiškas jaunimas, kuris disponuoja savo pajamomis, neturėtų būti priskiriamas jaunimo grupei”.<sup>1</sup> Jos teigia, jog vyravo ir kitas jaunimo amžiaus tarpsnio paaiškinimas – tai laiko tarpsnis, kai jaunimas esti visuomenės „pereinamose struktūrose“ ir dar nėra perėmęs „nepriklausomos“ pozicijos.

Socialiai apibūdinti „jaunimo“ sąvoką nuo jaunystės amžiaus tarpsnio pradžios iki suaugusiųjų tarpsnio yra gana sudėtinga. Jaunimo kaip socialinės grupės specifiškumą sudaro tai,

---

<sup>1</sup> R. Ališauskienė, L. Žilinskienė. Jaunimas ir visuomenė. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje/[http://www.smm.lt/old/old/Bendr\\_info/statistika/pranesimas2001/s\\_p2001\\_1.htm](http://www.smm.lt/old/old/Bendr_info/statistika/pranesimas2001/s_p2001_1.htm).

kad sunku nustatyti konkrečią socialinės brandos amžiaus ribą visai jaunimo kartai. Socialinė branda yra sąlygota daugelio veiksnių, konkretūs jaunimo žengimo į suaugusiųjų pasaulį faktai nevyksta tuo pačiu metu ir yra labai individualus dalykas.

Pagal valstybinę jaunimo politikos koncepciją jaunimas gali būti apibrėžiamas kaip 16-29 metų amžiaus žmonių grupė, išgyvenanti formavimosi bei integravimosi į visuomenės socialinį, politinį-ekonominį ir kultūrinį gyvenimo laikotarpį. Šiuo laikotarpiu jaunimas tampa nepriklausoma visuomenės dalimi ir ruošiasi aktyviai dalyvauti socialiniame gyvenime. Tačiau pagal Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo 2, 4, 5, 6, 7, 10 ir 13 straipsnių pakeitimo įstatymo projektą jauno žmogaus amžiaus tarpsnis, kuris buvo laikomas nuo 14 iki 29 metų, keičiamas į amžiaus tarpsnį nuo 18 iki 35 metų. Nors jauni žmonės skirstomi į įvairias amžiaus grupes, dėl egzistuojančių didelių reikalavimų ir galimybių jų perėjimas į pilnametystę yra labai skirtingas ir sudėtingas.

Jaunystė yra amžiaus tarpsnis, kai formuojasi žmogaus asmenybė. Šiuo laikotarpiu žmonėms iškyla daug problemų, kurių jie dažnai nesugeba įveikti savo jėgomis. Tai vis didėjantis jaunimo nusikalstamumas, nedarbas, užimtumo, būsto problemos ir kt. Kai kurie jauni žmonės yra nepatenkinti mokykla, prastai mokosi ir neįgyja profesijos, tarp jų yra daug ilgalaikių bedarbių, piktnaudžiaujančiųjų narkotikais ir alkoholiu, daug benamių bei gaunančių mažas pajamas ir skurstančių. Daugeliui tokių jaunų žmonių nebuvo teikiamos valstybinių užimtumo arba socialinės rūpybos tarnybų paslaugos.<sup>2</sup> Jauno žmogaus ir jo aplinkinių nesugebėjimas spręsti kylančias problemas dažnai sukelia tiek atskiriems asmenims, tiek visai visuomenei sunkių pasekmių.

Būtent nesėkmingas integravimasis į visuomenę, darbo rinką, užimtumo stoka yra vieni svarbiausių neigiamų veiksnių, sąlygojančių daugelį kitų jaunimo problemų atsiradimą – žalingų įpročių plitimą, negalėjimą užsimokėti už mokslą bei įsigyti būstą. Todėl vis didesnė dalis jaunimo Lietuvoje mokosi ir dirba tuo pat metu. Tokį pasirinkimą dažniausiai lemia prastos jų šeimų socialinės ir ekonominės gyvenimo sąlygos, dėl kurių nebūna galimybės jauniems šeimoms nariams užtikrinti tinkamas sąlygas mokytis. Kita dalis jaunų žmonių pradeda anksti dirbti, siekdami kuo greitesnės karjeros, patirties ar pripažinimo. Jaunimo, kuris jau studijų metu nori pradėti ir pradeda dirbti, dalies augimas - tai vis dažnesnis reiškinys mūsų visuomenėje.

Jaunimas yra neįkainojamas valstybės išteklius ir klestėjimo šaltinis, užtikrinantis valstybės ir tautos tęstinumą, dvasinių bei materialinių vertybių perdavimą. Jaunimo kaip atskiros

---

<sup>2</sup> Europos tarybos valstybių narių socialiai atskirtų asmenų užimtumo politikos ir patirties tyrimo ataskaita. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius. 2005.

socialinės grupės išskyrimas yra labai aktualus dabartiniu laikotarpiu. Jaunimas ir senyvo amžiaus žmonės yra dėmesio centre sprendžiant visuomenėje kylančias problemas. Tai labiausiai problemiškos, dažniausiai aptariamoms, tiriamoms ir analizuojamos visuomenės amžiaus grupės.

---



## 1.2. Jaunimo privalumai ir trūkumai integracijos procese

Jaunimas, palyginus su kitomis darbo ieškančiomis grupėmis, geriau prisitaiko prie nuolat kintančių sąlygų darbo rinkoje ir turi nemažai privalumų, kurie nulemia jų greitesnę integraciją į šią rinką. Jauni žmonės ką tik baigę mokymosi įstaigas, įgiję šiuolaikiškų profesijų greičiau nei kitų amžiaus grupių atstovai susiranda darbą. Jiems taip pat būdinga stipri motyvacija susirasti darbą bei pradėti darbinę karjerą ir užsidirbti pinigų pragyvenimui. Didelė jaunimo dalis gerai moka užsienio kalbas, moka naudotis informacinėmis technologijomis, kai kurie turi nedidelę darbinę patirtį užsienyje. Jauniems asmenims būdingas ir teritorinis mobilumas: jie lengviau persikelia į vieną ar kitą vietovę, kur siūlomas įdomesnis ir geriau apmokamas darbas. Tik dažniau tai būdinga kaimo jaunimui, nes, visgi, miesto jaunimas nėra suinteresuotas vykti dirbti ir gyventi į kaimą. Be to, jaunuoliai, kurie pradeda dirbti dar nebaigę studijų, dažnai lengvai susiranda darbą, nes sutinka dirbti už minimalų atlyginimą.

Dėl šių priežasčių jaunimas greičiau įsidarbina nei kitos amžiaus grupės. Tačiau ne visi jauni žmonės taip greitai gali integruotis į darbo rinką. Darbdaviai yra labiau suinteresuoti įdarbinti asmenis, kurie turi darbo patirties. O jaunimas studijuodamas aukštosiose, aukštesniosiose (nuo 2006 m. Lietuvoje aukštesniųjų mokyklų neliks) bei profesinėse mokyklose dažnai neįgyja tokių darbo įgūdžių, kokių reikalauja darbdaviai. Kita kliūtis, kuri trukdo jaunuoliams įsidarbinti yra socialinių įgūdžių bei gyvenimiškos patirties stoka. Ne visi žmonės sugeba aktyviai ieškoti darbo, tinkamai save pateikti darbdaviui, nesiorientuoja darbo rinkos aktualijose, gėdijasi bedarbio statuso. Atsižvelgiant į tai, jaunuolius pagal jų įsitvirtinimo darbo rinkoje būdus galima būtų skirstyti į tuos, kurie dar besimokydami ar jau baigę universitetą įsidarbina įvairiose įstaigose kaip samdiniai, ir į verslo kūrėjus, kurie imasi iniciatyvos ir pradeda individualų verslą.

Sėkmingiausiai į darbo rinką integruojasi asmenys, kurie turi įgyję išsilavinimą bei paklausią profesiją. Lietuvos darbo biržos duomenimis 2006 m. I pusmetį kas antras darbo pasiūlymas teikiamas kvalifikuotiems darbininkams, o kas penkta darbo vieta skirta nekvalifikuotiems darbininkams. Jaunimo daliai, kuri yra žemo išsilavinimo ir neturi jokios kvalifikacijos, trūksta paskatų įeiti į darbo rinką ar išsilaikyti joje. Nekvalifikuotos darbo jėgos poreikis darbo rinkoje nėra didelis ir jis palaipsniui mažėja. Be to, tokiems jauniems žmonėms būdinga menka motyvacija susirasti darbą, neigiamas požiūris į socialines vertybes, o darbo biržoje

registruojasi, norėdami gauti bedarbio pašalpą ar kompensaciją. Todėl labai svarbu skatinti jaunimą įgyti išsilavinimą, sudaryti sąlygas įgyti praktikos, kelti savo kvalifikaciją, kad galėtų dirbti norimą darbą. Nemaža dalis darbdavių iki šiol nepakankamai vertina personalo mokymo svarbą, todėl mažai investuoja į dirbančiųjų profesinį mokymą, neplėtoja mokymosi darbo vietoje.<sup>3</sup> Įmonių, kurios organizuoja tęstinio mokymo kursus darbuotojams, Lietuvoje yra beveik tris kartus mažiau negu ES valstybėse senbuvėse. „Eurostat“ duomenimis Lietuvoje savo darbuotojus moko 43 proc. įmonių (ES 25 narių vidurkis – 61 proc., o tokiose valstybėse, kaip Danija, Suomija, atitinkamai – 96 proc. ir 91 proc.).<sup>4</sup> Darbdaviai, kurie investuoja į mokymąsi dažniausiai įveda tam tikras taisykles, kurių darbuotojas pasižada laikytis. Pavyzdžiui, jei darbdavys moka už mokslą, investuoja į darbuotoją, jis turi raštu pasižadėti tam tikrą konkretų laikotarpį, tarkim dvejus metus, dirbti darbdavio įmonėje. Jei darbuotojas sumanytų pakeisti darbovietę, jam tektų sugrąžinti visą arba dalį įmonės investuotos sumos. Darbdavys ir darbuotojas pasirašo abipusio susitarimo sutartį, taip investuotojas apsidraudžia nuo savanaudiškų darbuotojų veiksmų.

Integracijos į darbo rinką procese didelę įtaką jaunimui turi asmeninės ir moralinės jo savybės. Priimdami į darbą naują darbuotoją darbdaviai neretai atkreipia dėmesį į žmogaus sugebėjimą lanksčiai prisitaikyti prie naujovių, būti iniciatyviu ir savarankišku, pačiam gebėti diegti bei kurti naujus planus, mokėti spręsti konfliktines situacijas bei vesti derybas. Šalies darbdaviai nėra suinteresuoti įdarbinti jaunos, nedidelę darbo patirtį turinčius asmenis, tačiau dažniausiai darbdavių siūlomos darbo vietos jaunimui yra nepatrauklios dėl mažo darbo užmokesčio.<sup>5</sup> Švietimo ir mokslo ministerijos atliktų tyrimų duomenimis aukštųjų mokyklų absolventams dažniausiai stinga praktinio pasirengimo, savarankiškumo, darbo komandoje įgūdžių, taip pat trūksta techninių profesijos žinių. Tačiau, nepaisant visų šių savybių trūkumo, patys darbdaviai ne visada nusiteikę padėti spręsti šias problemas. Įmonių vadovai nėra linkę (ar suinteresuoti) priimti studentus atlikti praktiką jų vadovaujamose įmonėse, o jeigu priima, tai žiūri į jos atlikimą atsainiai, formaliai ir ji jaunuoliui neduoda realios praktinės naudos.

---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“//Valstybės žinios. 2005, Nr. 139-5019.

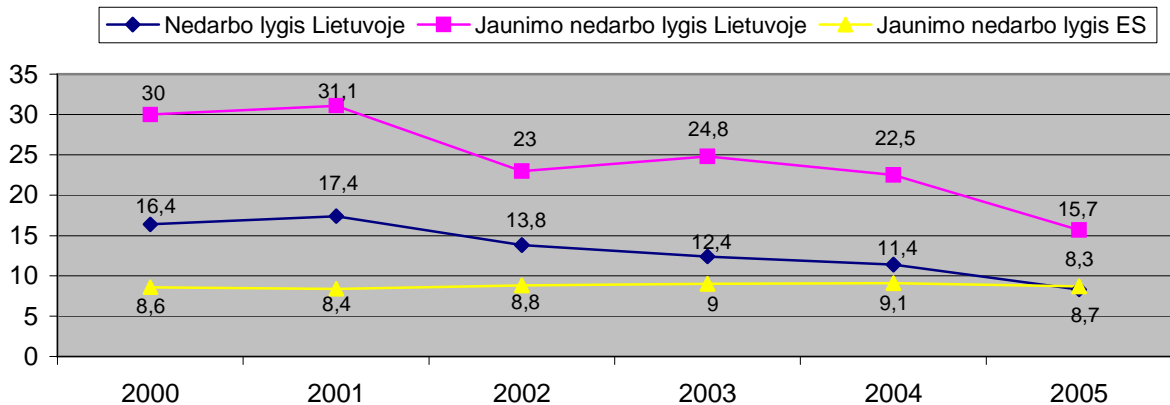
<sup>4</sup> Naujas struktūrinių fondų bendrojo programavimo dokumento projektas. 2007-2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius. 2006.

<sup>5</sup> A.Pocius, L.Okunevičiūtė – Neverauskienė. Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas//Pinigų studijos. 2005, Nr. 2. P. 33.

### 1.3. Lietuvos darbo rinkos tendencijos ir perspektyvos jaunimui

Daugelis svarbių įvykių, turinčių įtakos tolesniam gyvenimui, nutinka jaunystėje ir per gana trumpą laiką. Vienas iš tokių įvykių yra jaunuolio pirmasis įsidarbinimas.

Lietuvoje jaunimo integracijos į darbo rinką problemai skiriama nepakankamai dėmesio, nors ši problema mūsų šalyje yra aktuali. Jaunimo, kaip ir visų kitų grupių tarpe, pastebimos nedarbo mažėjimo tendencijos. 2001-2005 m. jaunimo nedarbas sumažėjo nuo 30,0 proc. iki 15,7 proc. („Eurostat“ ir Statistikos departamento duomenimis, 1 pav. ).

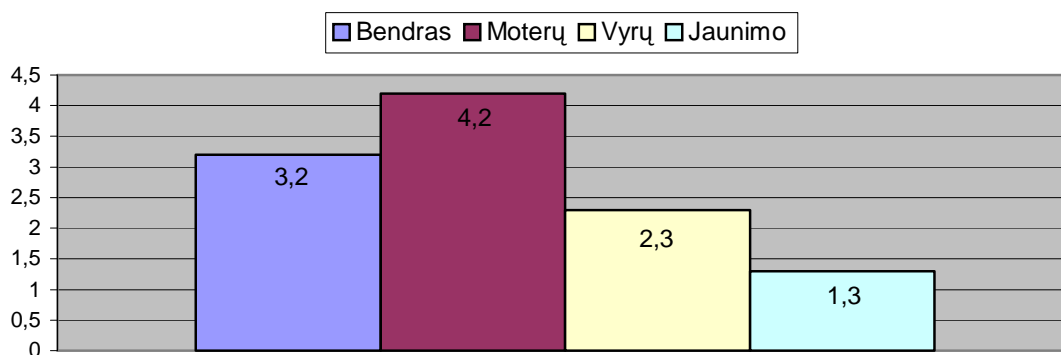


1 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje ir jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje bei Europos Sąjungoje (procentais)

Pagal duomenis, kuriuos pateikia Lietuvos darbo birža, žymi jaunimo nedarbo mažėjimo tendencija išsilaikė ir 2006 m. Jos pateikiamas jaunimo nedarbo lygis yra žymiai mažesnis nei Statistikos departamento duomenimis tik 1,3 proc. (2 pav.). Pastebėtą Respublikinės darbo biržos ir Statistikos departamento pateikiamų duomenų apie bedarbystės lygį neatitikimą galima būtų paaiškinti skirtinga tų duomenų skaičiavimo metodika abiejose institucijose.

Kad jaunimo nedarbas mažėja yra gerai, tačiau kokiomis priemonėmis tai vyksta? Šis procesas susijęs tiek su jaunų gyventojų migracija (nedarbo lygis mažėja – didėjant migracijai), tiek ir su išaugusia darbo jėgos paklausa šalies ūkyje. Migracija - didelis nuostolis šalies ekonomikai, ji, savo ruožtu, sukelia kitas problemas: protų nutekėjimą, gimstamumo mažėjimą ir kt.

Pastarųjų metų Lietuvos ekonomikos augimas sudaro palankias prielaidas užimtumui didėti. Pagerėjo darbo rinką apibūdinantys rodikliai: išaugo darbo jėgos paklausa, padidėjo užimtumas, sumažėjo nedarbo lygis ir jo teritorinė diferenciacija. 2006 m. vis dažniau masinės informacijos priemonėse girdima informacija apie neužimtas darbo vietas ūkinėse (ypač statybinėse) organizacijose ar valstybinėse įstaigose, apie sparčiai kylantį darbo užmokestį sėkmingai dirbančiose įmonėse. Tačiau visų gyventojų grupių nedarbas išlieka pakankamai rimta problema.<sup>6</sup>

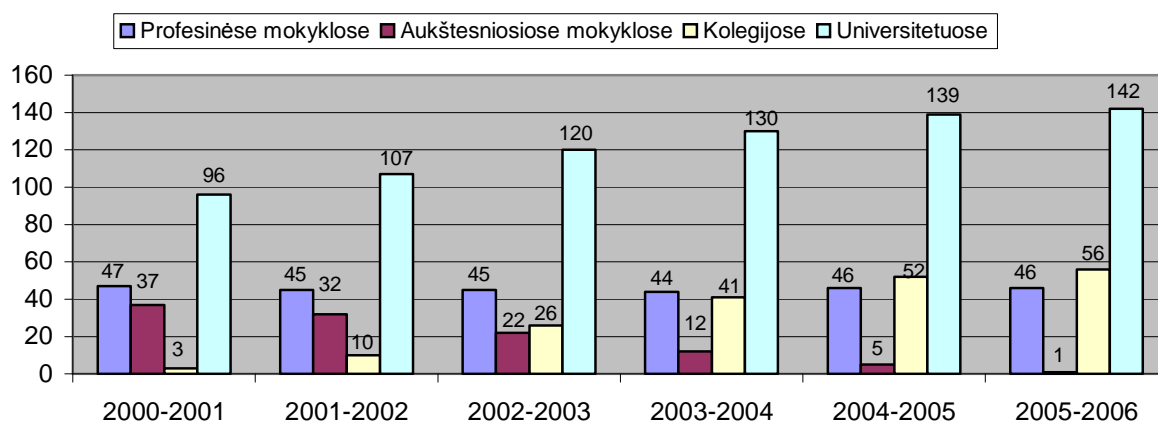


**2 pav. Bedarbių santykis su darbingo amžiaus gyventojais  
2006 m. I ketvirtį (Lietuvos darbo biržos duomenimis, procentais)**

Išliekant nedarbo problemai reikia spręsti tokius klausimus kaip tam tikrų profesijų perteklius darbo rinkoje. Kontroliuoti tokių specialistų, kaip teisininkų ir jų padėjėjų, pradinio ugdymo mokytojų, kūno kultūros mokytojų, socialinių darbuotojų ir kt. rengimą. (Lietuvos darbo biržos įdarbinimo galimybių barometras 2006). Anksčiau darbo rinka buvo perpildyta darbuotojų pasiūla, o atitinkamų darbo vietų sukurti nebuvo galimybių. Šiuo metu situacija keičiasi, kuomet darbo vietų pasiūla yra gana didelė, o joms užimti tinkamų darbuotojų trūksta. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, duomenimis šiuo metu šalyje labiausiai trūksta darbininkiškų profesijų specialistų. Dėl menko profesinio rengimo prestižo ir mokymo kokybės, neproporcingai didelis studentų skaičius renkasi aukštąjį mokslą. 2005/2006 m. m. aukštosiose universitetinėse mokyklose aukštojo mokslo diplomo siekė 142 tūkstančiai jaunuolių, tuo tarpu darbininko kvalifikacijos – 46 tūkstančiai. Per vienerius mokslo metus studijuojančių universitetuose skaičius išaugo 3 tūkstančiais. Profesinėse mokyklose mokinių skaičius jau antri metai lieka nepakitęs. Aukštesniosiose mokyklose besimokančiųjų skaičius kasmet mažėjo ir buvo mažiausias tarp visų

<sup>6</sup> Naujas struktūrinių fondų bendrojo programavimo dokumento projektas. 2007-2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius. 2006.

mokyklų (kaip jau buvo minėta, 2006 m. baigta jų reorganizacija), o kolegijose kasmet didėjo (3 pav.). 2005 metais pramonės įmonėse daugiau nei 60 procentų laisvų darbo vietų sudarė kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų darbo vietos. Pagal 2006 metų darbo rinkos tendencijas situacija praktiškai nesikeičia, didžiausias augimas numatomas pramonės sektoriuje, kur reikės kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų. Nepaisant šių skaičių, jaunimas labiau renkasi mokslą universitete arba eina dirbti darbininkišką darbą nebaigę mokslų ir neįgyję specialybės (Lietuvos darbo biržos duomenys, 2006).



**3 pav. Besimokančiųjų Lietuvos mokymo įstaigose skaičius**  
(mokslo metų pradžioje, tūkst.)

Didesnė dalis jaunimo nemato jokių darbo perspektyvų Lietuvoje, todėl tokia ryški jaunų žmonių emigracijos į kitas valstybes problema. Pagal Laisvo asmenų judėjimo derybų skyrių Lietuva sutiko su ES iniciatyva numatyti 7 metų (2+3+2) pereinamąjį laikotarpį. Todėl kol kas Lietuvos piliečiai legaliai įsidarbinti užsienyje gali tik kai kuriose valstybėse: Airijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje, o nuo 2006 m. rugpjūčio mėn. ir Italijoje. Yra žinoma, kad nemažai kvalifikuotų darbuotojų iš Lietuvos išvyksta į užsienį dirbti nelegaliai. Padidėjusi migracija į užsienio šalis silpnina kvalifikuotos darbo jėgos potencialą ir didina nekvalifikuotos darbo jėgos perteklių šalyje.<sup>7</sup> Pačią migraciją gali lemti tokie veiksniai kaip pajamos (dideli atlyginimų ir pragyvenimo lygio skirtumai, tarp Lietuvos ir ES valstybių), užimtumas, darbo netekimas, noras sumažinti socialinę riziką, vertybės ir gyvenimo būdas, nepasitenkinimas gyvenamąja vieta ir panašiai.<sup>8</sup> Taip pat dažna problema yra ta, kad net ir baigę aukštąsias mokyklas jaunuoliai užsienyje

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos 2004 m. užimtumo veiksmų planas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius. 2004.

<sup>8</sup> E.Bartkus. Smulkus ir vidutinis verslas – darbo rinkos katalizatorius//Ekonomika. 2004, Nr. 67(2). P. 6.

dirba nekvalifikuotą darbą arba darbą ne pagal įgytą specialybę. Viską atperka gaunamas atlyginimas, kurio Lietuvoje negautum dirbdamas net ir kvalifikuotą darbą. Daugelis nusprendžia ne tik dirbti, bet ir mokytis svetur, nes užsienyje įgytas išsimokslinimas suteikia didesnių karjeros galimybių tiek Lietuvoje, tiek užsienyje. Jei jauni specialistai ar dar besimokantis jaunimas vyktų į užsienį tik į stažuotes ir grįžtų į Lietuvą pasitobulinę čia pritaikydami savo patirtį – tokia situacija būtų ideali, tačiau tai labai skiriasi nuo esamos padėties. Jaunimo emigracija, matomai, išliks didele problema, kuri dar ilgam iškreips darbo rinką. Todėl reikia paskatinti jaunuolių sugrįžimą įgyvendinant sistemines reformas švietimo, sveikatos apsaugos, kultūros ir kitose srityse, taip pat informuoti išvykusius asmenis apie galimybes ir pokyčius Lietuvos ekonomikoje.

Lietuvos ekonomikos lygis neužtikrina pakankamo gyventojų užimtumo, mokesčių politika šalyje orientuota į didelę mokesčių našlą darbo jėgai, o dideli mokesčiai ne tik mažina norą dirbti, bet ir skatina nelegalią ekonominę veiklą, neoficialų užimtumą. Socialinėje srityje valstybė turi kiekvienam šalies gyventojui, norinčiam ir galinčiam dirbti, sudaryti galimybes savo darbu užsitikrinti tinkamą gyvenimo lygį. Turi būti įgyvendinama aktyvi užimtumo politika – plėtojama visiems prieinama nuolatinio mokymosi sistema, kuri užtikrintų kintančios darbo rinkos poreikius atitinkančią darbo jėgos kvalifikaciją, sudarytų sąlygas išlaikyti stabilų didelį užimtumą.<sup>9</sup> Būtent tai ir planuojama įgyvendinti ateityje, o apžvelgiant ateitį iki 2020 m., galima būtų prognozuoti, kad įgyvendinamus veiksmus vis tik labiausiai įtakos eurointegracijos procesai.

Didžiausios perspektyvos jaunimui siejamos su tuo, kad būtent dėl šio laikotarpio sparčių pokyčių, būtent dėl telekomunikacinių technologijų atsiranda visiškai naujos darbo jėgos kvalifikacijos poreikių, kuriasi naujos darbo vietos ir formos (teledarbas) sparčiai plėtojasi nauji ekonomikos sektoriai. Informacinės technologijos (IT) iš esmės keičia darbo turinį ir kelia naujų sudėtingų reikalavimų dirbantiesiems profesinio mobilumo, lankstumo ir darbinės motyvacijos atžvilgiu. Kita vertus, individai gali lengviau ir greičiau integruotis į darbo rinką ir aktyviai dalyvauti įvairiose visuomenės gyvenimo srityse.<sup>10</sup>

Atsiranda didelė galimybė jaunimui integruotis į šią darbo rinkos sritį, kadangi jaunimas imlesnis naujovėms, be to dabartinė karta užaugo kompiuterių eroje, todėl jiems šios įsidarbinimo galimybės turėtų būti palankesnės nei vyresnio amžiaus žmonėms. Ateityje plėtojant modernias, ypač informacines technologijas, bus sukuriamos, kokybiškos, aukštos kvalifikacijos reikalaujančios bei gerai apmokamos darbo vietos, kurias pirmiausia užims jaunimas.

---

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos 2004 m. užimtumo veiksmų planas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius. 2004.

<sup>10</sup> V.Kanopienė. Užimtumas informacinėje visuomenėje. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje 2002-2003. Vilnius: Homo liber, 2003.

## 2. JAUNIMO INTEGRACIJOS VEIKSNIAI IR PADĖTIES ANALIZĖ

### 2.1. Jaunimo integraciją lemiantys veiksniai

Jaunimo integraciją į darbo rinką veikia daugybė įvairaus pobūdžio veiksnių: paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas, išsimokslinimas, darbo motyvacija, sveikata, šeimos narių pragyvenimo šaltiniai bei gyvenimo lygis. Veiksniai gali būti grupuojami remiantis įvairiais kriterijais. Veiksnius, įtakančius jaunimo integracijos į darbo rinką procesus, galima sugrupuoti į **egzogeninius** (išorinius) ir **endogeninius** (vidinius).

**Egzogeniniai** veiksniai – nuo konkretaus asmens nepriklausantys veiksniai, kurių jis tiesiogiai negali reguliuoti. Jie apima bendraekonominis, socialinius, demografinius, geografinius, politinius veiksnius, kurie tiek teigiamai, tiek neigiamai įtakoja jaunimo užimtumo lygį.<sup>11</sup> Jaunimo aktyvumo ir užimtumo lygius kelia jaunų darbininkų ir specialistų sugebėjimas prisitaikyti prie sparčiai kintančių darbo rinkos sąlygų. Tačiau, visgi, dauguma darbdavių mano, kad jauni darbuotojai dažnai stokoja *profesinio pasirengimo*, neturi reikiamos *patirties*.<sup>12</sup> Lietuvos jaunimas yra mobilesnis nei vyresnio amžiaus žmonės, todėl jaunimo užimtumo ir ekonominio aktyvumo rodiklius blogina prasidėjusi darbo jėgos migracija, populiariausios šalys tarp jaunimo - Anglija, Airija, JAV ir kitos.<sup>13</sup>

Žiūrint iš socialinės pusės ir aptariant socialinius veiksnius, galime pastebėti, kad socialinis gyvenimas yra labai įvairus ir sudėtingas. Šeima yra pirmas institutas, kuris auklėja ir „paleidžia“ jaunuolį į gyvenimą. Tėvai yra vieni iš svarbiausių žmonių lemiančių jaunos asmenybės formavimąsi, jie perduoda socialines vertybes, moko dorovės, moralės ir kitų asmeniui svarbių dalykų. Tėvų finansinė padėtis, išsilavinimas, užimamos pareigos įtakoja jų vaikų išsimokslinimą ir tolesnę ateitį. Priklausomai nuo tėvų padėties jiems sudaromos arba ne galimybės siekti aukštojo mokslo. Kuo šeimos sunkesnė socialinė padėtis, tuo jaunuoliui sunkiau integruotis tiek į visuomenę, tiek į pačią darbo rinką.

<sup>11</sup> B.Gruževskis, L.Okunevičiūtė – Neverauskienė. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003//[http://www.vdu.lt/alearning2003/%20dalis/LT/gruzevskis\\_neverauskiene\\_lt\\_kalb.doc](http://www.vdu.lt/alearning2003/%20dalis/LT/gruzevskis_neverauskiene_lt_kalb.doc).

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“//Valstybės žinios. 2005, Nr. 139-5019.

<sup>13</sup> Naujas struktūrinių fondų bendrojo programavimo dokumento projektas. 2007-2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius. 2006.

Jaunimo norą mokytis, gauti žinių, kopti karjeros laiptais sąlygoja mokslo svarbos supratimas, materialinės gerovės siekimas. Norinčių studijuoti jaunuolių skaičius kasmet vis didėja. Kiekvienas gali pasirinkti aukštąją ar kitokią mokyklą pagal savo poreikius, norus ir galimybes. Daugelį jaunimo noras mokytis verčia tuo pat metu ieškotis ir darbinės veiklos. Norėdami susimokėti už studijas, jaunuoliai dažniausiai susiranda darbą ne pagal įgyjamą specialybę, o ten, kur galima pasirinkti laisvesnį grafiką. Darbdaviai nereikalauja aukštojo mokslo diplomo ir atitinkamai moka mažesnę atlyginimą.

Tačiau yra jaunimo, kuris, studijuodamas valstybės finansuojamoje vietoje ir siekdamas materialinės gerovės ar nepriklausomybės nuo tėvų, taip pat ieškosi darbo. Problema yra ta, kad valstybė investuoja į jaunuolį, o, pradėdamas darbinę veiklą, jis dažnai apleidžia mokslus, nelanko paskaitų ir negauna maksimalaus kiekio žinių. Greta to nukenčia ir darbas, kuriam jis negali skirti visų tam reikalingų pastangų.

Jaunimui integruojantis į darbo rinką įtakos taip pat turi demografiniai veiksniai, tokie kaip *amžius* ir *lytis*. Pagal statistikos departamento pateikiamus duomenis užimtų jaunų vyrų yra kur kas daugiau nei moterų ir ši tendencija bėgant metams praktiškai nesikeičia. Galime pasvarstyti ar moterys pačios nenori dirbti, ar jos tampa namų šeimininkėmis ir siekia mokslo aukštumų, kadangi, pagal pateikiamus statistinius duomenis, besimokančių moterų skaičius aukštosiose mokyklose smarkiai viršija besimokančių vyrų skaičių. Ilgą laiką apie 60 procentų visų studentų universitetuose sudarė moterys (Statistikos departamento duomenimis). Taip pat pastebima, jog vyrai lengviau susiranda gerai apmokamą darbą nei moterys, tai taip pat įtakoja didesnę jų užimtumą.

Kitas svarbus veiksnys įtakojantis jaunimo integraciją į darbo rinką yra *geografinė padėtis*. Lengviau darbą susiranda jaunimas gyvenantis didžiuosiuose šalies miestuose, nei tas, kuris gyvena kaimuose. Atitinkamai mieste gyvenančio jaunimo profesinis pasirengimas yra žymiai geresnis nei kaime gyvenančių jaunuolių, nes jie turi palankesnes galimybes mokytis, kelti kvalifikaciją, bei susirasti darbą pagal įgytą specialybę.

**Endogeniniai** veiksniai – tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis pats gali kontroliuoti. Jiems priskiriami *psichologiniai veiksniai* bei *kokybinės gyventojų charakteristikos*. Jaunimo integracijos į darbo rinką procesą nulemia šių grupių veiksnių sąveika. Padėtis darbo rinkoje priklauso nuo bendros ekonominės situacijos.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> B.Gruževskis, L.Okunevičiūtė – Neverauskienė. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003// [http://www.vdu.lt/learning2003/%20dalis/LT/gruzevskis\\_neverauskiene\\_lt\\_kalb.doc](http://www.vdu.lt/learning2003/%20dalis/LT/gruzevskis_neverauskiene_lt_kalb.doc).



Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tendencijas Lietuvoje, svarbu paminėti, jog šiuo atveju svarbi jaunų specialistų parengimo ne tik kokybė, bet ir kiekybė. Tai didelė valstybės problema paruošti tiek specialistų kiek tuo metu reikalauja rinka, ir tokių specialistų, kurie iškart galėtų pradėti darbinę veiklą.

Dirbantiems šiuolaikinės postindustrinės visuomenės sąlygomis reikalinga universalus pobūdžio kvalifikacija ir kompetencija, kuri leistų greitai prisitaikyti prie kintančių gamybos bei ūkio sąlygų ir mokėti atitinkamai reaguoti į pokyčius, padėtų nuolat mokytis, savišvietos būdu papildyti žinias, kurios naujų technologijų eroje labai greitai kinta ir atsinaujina. Nesugebėjimas savarankiškai tobulinti savo žinių ir kompetencijos sumažina darbuotojų darbo našumą ir konkurentiškumą darbo rinkoje. Svarbu gebėti surasti originalių sprendimų savo veikloje, mokėti pritaikyti naujoves, tinkamai reaguoti į netradicines situacijas. Todėl dabartinėje darbo rinkoje didelę paklausą turi plataus profilio specialistai, kurie gali atlikti gamybos procesų valdytojo, ekonomisto, technologo ar vadovo funkcijas.

Galima daryti išvadas jog jaunimo integracija į darbo rinką priklauso tiek nuo jų pačių veiksmų, pastangų, požiūrio į gyvenimą, nusiteikimo, tiek nuo rinkos sąlygų. Nuo bendros ekonominės-socialinės šalies padėties, nuo jaunuolių tėvų socialinio sluoksnio. Didesnis jaunimo užimtumas ir mažesnis nedarbas reiškia ilgesnį atskiros gyventojų kartos ekonominio aktyvumo laikotarpį ir spartesnę šalies ūkio plėtrą.

---

## 2.2. Užimtumas ir nedarbas

Vienas iš esminių bruožų, leidžiančių įvertinti šiuolaikinės rinkos ekonomikos veiklos efektyvumą yra gyventojų užimtumas bei nedarbo lygio pokyčiai. Pastaruoju metu užimtumo klausimai įgyja globalinį mastą. Užimtumo problema įvairiose ekonomikos studijose įvardijama kaip jautriausia socialinė ekonominė besiformuojančios rinkos ekonomikos sąlyga.

Skirtingi autoriai užimtumo sąvoką apibrėžia skirtingai. Užimtumas – tai santykių tarp žmonių sistema paremta darbo vietų užpildymu bei nukreipta į šalies ūkio plėtrą (A.E.Kotler). Čia užimtumas siejamas tik su gamybos procesu, todėl negali paaiškinti pačio proceso įtakos ekonomikai. Kitas autorius užimtumą apibūdina kaip daugialypę kategoriją, pasireiškiančią pilnu, nepilnu, daliniu funkcionavimu, turinčią charakterį, struktūrą, formas, tipus ir pan. (G.Saruchanov). Užimtumo sąvoka grindžiama multiptetyvumo principu, tai yra kai darbo rinką sudaro daugybė dalinių rinkų, besiskiriančiu teritoriniu, administraciniu, asmeniniu, kvalifikaciniu ir kitais požymiais (L.G.Reynolds).<sup>15</sup> VPU išleistame mokomajame žodyne „Ekonomikos terminai ir sąvokos“ (Vilnius, 1999) kalbama, jog užimtumas, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai ir teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Ši kategorija siejama su darbingo amžiaus asmenų veikla, kuriant materialines bei dvasines vertybes, dar papildyta ekonominiais teisiniais santykiais. A.Juozapavičienė užimtumą apibūdina kaip realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą, sąryšį. Iškiriamas darbo užmokesčio reikšmingumo ir darbo paieškos motyvacijos veiksnys. B.Martinkus šią sąvoką išskiria kaip darbingo amžiaus asmenų veiklą siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius ir gauti pajamas. Tai makroekonominė kategorija, išreiškianti santykį tarp darbingo amžiaus dirbančių asmenų kiekio ir kiekio bedarbių tam tikrame ekonominiame regione.

Sujungiant išskirtų užimtumo apibrėžimų esminius požymius formuluojama patikslinta užimtumo sąvoka.

**Užimtumas** – teisėta darbinė žmonių veikla, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, duodanti jiems uždarbį (darbo pajamas). Užimtumas, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Žmogus laikomas užimtu ir tuomet, kai

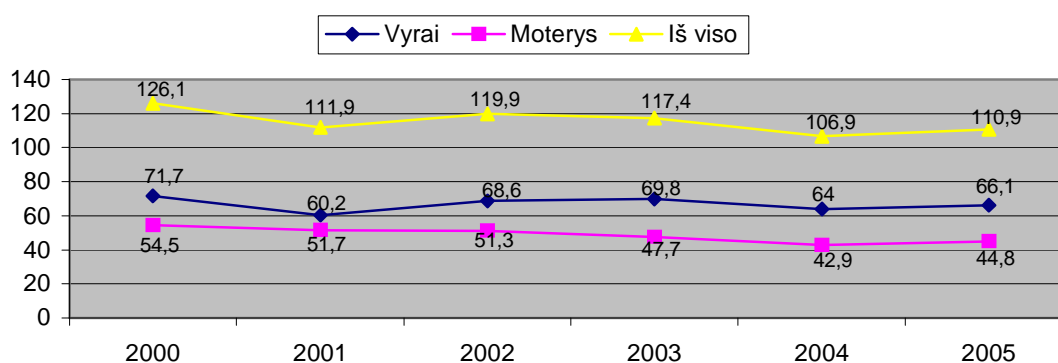
<sup>15</sup> Martinkus B., Beržinskienė D. Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas: KTU, 2005.

jis laikinai nedirba: atostogauja, poilsiauja, gydosi ir pan. Svarbu, kad jis tam tikru būdu yra susijęs su konkrečia darbo vieta, įmone, įstaiga, organizacija, savo verslu ir pan.<sup>16</sup>

Prie užimtų gyventojų priskiriami 14-74 metų gyventojai, kurie tiriamuoju laikotarpiu dirbo bet kokią apmokamą darbą, trukusį ne mažiau kaip 1 val. per savaitę ir už tai gavo atlyginimą pinigais arba natūra.

4 pav. ir 5 pav. galime matyti jaunimo užimtumo dinamiką Lietuvoje (Statistikos departamento duomenys): dirbančių vyrų kiekvienais metais buvo daugiau nei dirbančių moterų, užimtų vyrų skaičius 2000 -2001 m. mažėjo, tačiau 2002-2003 m. matomas pagerėjimas. 2005 m. užimtumas nebėra toks didelis kaip 2000 m., bet padėtis pamažu gerėja. Jaunų moterų situacija tokia, jog jų užimtumas nuolat mažėjo ir nei vienais metais nebuvo didesnis lyginant su praėjusiais, išskyrus 2005 m.

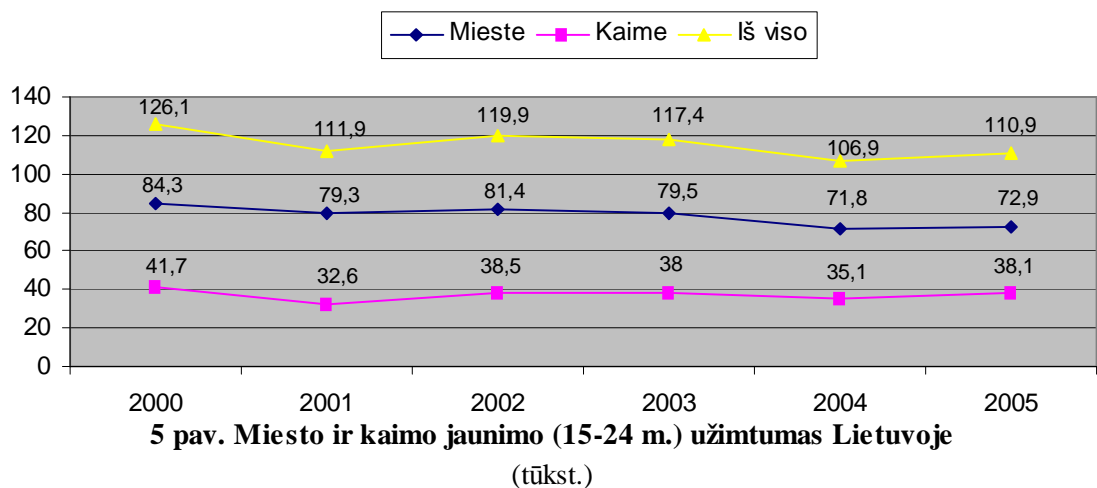
Mieste užimtų jaunuolių skaičius taip pat nuolat mažėjo, išskyrus 2002 m. kuomet skaičius išaugo, tačiau tik iki kitų metų.



4 pav. Jaunimo (15-24 m.) užimtumas Lietuvoje (tūkst.)

Kaime užimtumas daug mažesnis nei mieste, tačiau užimtųjų skaičius mažėjęs iki 2002 m. ėmė augti ir toks pats išsilaikė du metus. Tokios tendencijos gali būti dėl to, kad dažnai tokio amžiaus moterys tik mokosi, o jauni vyrai ir mokosi ir dirba, arba tik dirba. Kaime užimtumas mažesnis, nes jaunimas ten dažnai visai nedirba arba dirba trumpalaikius sezoninius darbus.

<sup>16</sup> Ekonomikos terminai ir sąvokos (mokomasis žodynas). Vilnius, 1999.



Apibendrinant abiejų grafikų duomenis, galime padaryti paradoksalią išvadą: atrodytų, kad 2005 m. duomenys, lyginant juos su 2000 m. duomenimis, absoliučiais skaičiais rodo užimtumo mažėjimo tendenciją, tačiau iš tikrųjų jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje per šiuos metus yra gerokai pakitęs mažėjimo linkme.

Užimtumo svyravimų priežastys gali būti įvairūs socialiniai ir ekonominiai reiškiniai, tokie kaip socialinės įtampos laukų plėtimasis tai yra skurdo, migracijos, smurto, ekonominių ir kriminalinių nusikaltimų didėjimas. Taip pat svarbus veiksnys - etinis ir kultūrinis nuosmukis, apėmęs daugelį jaunimo amžiaus grupių.

Jaunimo (15-24 m.) amžiaus grupė – besimokantis jaunimas - labiausiai pažeidžiama ir ypatingo visuomenės dėmesio reikalaujanti socialinė gyventojų grupė. Neturėdami reikiamo išsilavinimo, darbo įgūdžių ir patyrimo, jauni žmonės dažnai priversti imtis nekvalifikuotų, neprestižinių ir sunkaus fizinio darbo reikalaujančių veiklų.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) metodologiją prie bedarbių priskiriami darbingo amžiaus gyventojai, užsiregistravę arba neužsiregistravę darbo biržoje ir atitinkantys tris reikalavimus vienu ir tuo pačiu metu:

- tiriamą savaitę neturėjo darbo arba privačios veiklos;
- per paskutines keturias savaites aktyviai ieškojo darbo;
- pasiruošę pradėti dirbti dviejų savaičių laikotarpiu, jeigu bus pasiūlytas darbas.

TDO pateiktas bedarbio apibrėžimas skiriasi nuo bedarbio sąvokos, priimtos Lietuvos praktikoje. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas teigia, kad bedarbiai yra nedirbantys, darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymosi įstaigose,

užsiregistravę valstybinėje teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirenę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Bedarbių skaičiui nustatyti bei nedarbo lygiui įvertinti naudojami du būdai: bedarbių apskaita teritorinėse darbo biržose ir Statistikos departamento atliekami darbo jėgos tyrimai. Darbo birža prie darbo neturinčių žmonių priskiria tik tuos, kurie yra užsiregistravę teritorinėje darbo biržoje. Statistikos departamentas prie bedarbių kategorijos priskiria ne tik užsiregistravusius valstybinėje darbo biržoje, bet ir tuos, kurie kreipėsi į privačias įdarbinimo įstaigas, ieškojo darbo savarankiškai, naudojosi žiniasklaidos priemonių pagalba.<sup>17</sup>

Nedarbas – tai viena didžiausių šiuolaikinės ekonomikos problemų, kuri skaudžiai paliečia daugelio žmonių gerovę. Šio reiškinio pasekmės netolygiai pasiskirsto tarp įvairių socialinių sluoksnių. Labiausiai nukenčia jauni žmonės, neturintys reikiamo išsilavinimo ar darbo patirties. Bendras jaunimo nedarbo lygis ir ilgalaikio nedarbo lygis pateiktas 2 lentelėje. Matome jog ilgalaikis nedarbas jaunimo tarpe buvo didžiausias 2000-2001 metais, o nuo 2002 metų svyravo ir 2005 m. smarkiai sumažėjo, net iki 3,4 proc. O bendras nedarbo lygis kasmet mažėjo, ši tendencija išlieka ir 2006 m.

### 1 lentelė. Ilgalaikio nedarbo lygis ir bendro nedarbo lygis

(Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, procentais)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Ilgalaikio nedarbo lygis</b>	8,7	10,2	7,7	6,3	6,1	4,5
<b>Jaunimo ilgalaikio nedarbo lygis (15-24 m.)</b>	13,4	13,5	7,8	6,8	7,5	3,4
<b>Bendras jaunimo nedarbo lygis</b>	-	-	-	24,8	22,5	15,7

Panašiai kaip prieš tai minėtuose apibrėžimuose apie nedarbą kalbą ir profesorius V.Matulionis savo knygoje „Sociologija“: „ Bedarbystė – sudėtingas visuomeninis reiškinys, sukeltantis sunkių pasekmių tiek pačiam bedarbiui, tiek visuomenei. Bedarbystė – tai tokia padėtis, kai darbingas žmogus, kuris nori dirbti, negali gauti darbo. Bedarbiu yra laikomas kiekvienas

<sup>17</sup> Paulavičius. K. B. Darbo rinka. Vilnius: VPU, 2002.

asmuo, kuris nori dirbti, bet kuriam visuomenė nesuteikia galimybės rasti darbą, atitinkantį jo sugebėjimus, nesvarbu, kokį darbą jis dirbo anksčiau, kokią profesiją turėjo”.

Tarptautinė darbo taryba (TDT) teigia, kad bedarbis yra asmuo, vyresnis nei tam tikro nustatyto amžiaus, kuris neturi darbo, yra pasirengęs dirbti ir aktyviai ieško darbo.<sup>18</sup>

Europos komisijos baltojoje knygoje „Naujas postūmis Europos jaunimui” darbas apibūdinamas kaip 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.

Makroekonominiu požiūriu nedarbas yra neefektyvus darbo išteklių panaudojimo pasekmė. Jeigu nedarbo lygis šalyje yra didesnis už natūralų nedarbo lygį, nesukuriamas potencialus bendrasis nacionalinis produktas. Taigi nepakankamo ekonomikos pajėgumo patenkinti visus norinčius ir galinčius dirbti asmenis galutinė išdava – nepagaminamos prekės ir paslaugos.<sup>19</sup>

Svarbu aptarti jaunimo nedarbą sąlygojančias priežastis, kurios išskiriamos kaip **objektyvios** ir **subjektyvios**. Objektyvios nedarbo priežastys – mokslo ir technikos progresas, augantis visuomeninio darbo našumas, ūkio šakų pertvarkymas ir modernizavimas, aštrėjanti konkurencija darbo rinkoje. Subjektyvios nedarbo priežastys yra susijusios su intelektualiais ir fiziniais asmenų gebėjimais, jų asmeninėmis pastangomis siekiant įgyti žinių, išsilavinimo ir karjeros. A.Pocius ir L.Okunevičiūtė – Neverauskienė savo straipsnyje išskiria tokias pagrindines priežastis, kaip kvalifikacijos ir darbo patirties stoka, staigus ūkio infrastruktūros pasikeitimas, padidėję produkcijos kokybės reikalavimai, įmonių bankrotas, netobula teisinė bazė ir kt.

Apibendrinant galime teigti, jog bedarbystė visuomet sukelia sudėtingų ekonominių ir socialinių problemų ir neigiamų pasekmių. Norint jas pašalinti būtina stengtis subalansuoti darbo rinką ir įveikti priežastis, sukeliančias bedarbystę.

---

<sup>18</sup> R.Kropienė. JAV ir ES nedarbo lygio rodiklių palyginimas//Ekonomika. 2003, Nr. 61. P. 1.

<sup>19</sup> A.Pocius, L.Okunevičiūtė – Neverauskienė. Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas//Pinigų studijos. 2005, Nr. 2.

### 2.3. Jaunimo užimtumo problemų sprendimo tendencijos ES ir Lietuvoje

Europos sąjungos viešosios politikos sferoje jaunimo politikai ir užimtumui skiriama reikšminga vieta. Siekiant sukurti tinkamas sąlygas jaunimui aktyviai dalyvauti atviroje ir demokratinėje visuomenėje, buvo patvirtinta Europos Komisijos baltoji knyga, kurioje siūloma įsiklausyti į tai, ką sako jaunimas, skatinti valstybes nares veiksmingiau bendradarbiauti jaunimo klausimais ir daugiau dėmesio skirti jaunimui visose politikos srityse. Baltojoje knygoje „Naujas postūmis Europos jaunimui“ kalbama apie šių problemų sprendimą:

- jaunimo informuotumo ir konsultavimo darbo rinkos klausimais tobulinimą;
- profesinio rengimo apimties ir kokybės tobulinimą;
- profesinio rengimo prieinamumo palengvinimą, ypač jaunimui su negalia, socialiai išskirtiems asmenims;
- perėjimo nuo mokymosi prie darbo gerinimą;
- sąlygų jaunimui kurti verslą palengvinimą.

Šie žingsniai padėtų praskinti kelius jaunimo integracijai į darbo rinką. Jaunimas labai susirūpinęs savo galimybėmis darbo rinkoje. Jų nuomone, geriausias būdas integruotis į visuomenę – rasti darbą. Jaunimas norėtų turėti geresnę orientaciją, kaip galų gale surasti savo vietą darbo pasaulyje. Turėti darbą - reiškia turėti suaugusio statusą, savigarbą, savarankiškumą ir galimybę plėsti kontaktus visuomenėje.<sup>20</sup>

Lietuvoje mes taip pat turime Lietuvos jaunimo politikos baltąją knygą. Tai yra 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, iškeliamos problemos ir jų sprendimo būdai. Baltosios knygos iniciatyva sutampa su Europos sąjungoje vykstančiais procesais, siekiančiais skatinti jaunimo savarankiškumą bei integraciją į visuomenę. Lietuvos jaunimo baltoji knyga yra visumos požiūriu besiremianti koncepcija, kuri apima jaunimo problemas bei jam aktualius klausimus. Kalbant apie jaunimo socialinę politiką būtent ir aptariami jaunimo integracijos į darbo rinką, užimtumo, teisės į teisingą darbo užmokesčio užtikrinimą klausimai.

---

<sup>20</sup> Europos komisijos Baltoji knyga. Naujas postūmis Europos jaunimui//[http://www3.lrs.lt/psl/inter/w5\\_show?p\\_r=718&p\\_k=1](http://www3.lrs.lt/psl/inter/w5_show?p_r=718&p_k=1).

Dar vienas svarbus dokumentas, kurį Europos taryba priėmė 2005 m. pavasarį yra Europos jaunimo paktas. Jame pateikiamos veiklos kryptys, kuriomis siekiama pagerinti Europos jaunimo ugdymą, mokymą, profesinę integraciją ir socialinį įtraukimą, sudarant sąlygas suderinti profesinę veiklą su šeimyniniu gyvenimu. Šiame dokumente atkreiptas dėmesys į tai, kad jaunimo nedarbas yra daugiau nei dvigubai didesnis už nedarbo lygį Europoje, o jaunimas, kaip grupė, yra prie skurdo ribos, todėl jaunimui ir sunku patekti į darbo rinką.

Europos jaunimo paktą sudaro trys dalys:

- užimtumas, integracija ir socialinė pažanga (tikslai: sumažinti jaunimo nedarbo lygį, sukurti galimybes įsidarbinti, skatinti jaunimo verslumą);
- švietimas, mokymas ir mobilumas (tikslai: sumažinti anksti mokyklą paliekančių mokinių skaičių, gerinti galimybes įgyti profesinį išsilavinimą);
- profesinės veiklos suderinimas su šeimyniniu gyvenimu (komisijos remiamos valstybės narės sukuria naujas darbo organizavimo formas, pvz., lanksčios darbo valandos, darbas nuotoliniu būdu ir pan.).

Europos jaunimo pakto priėmimas prisidėjo prie aktyvios jaunimo integracijos į darbo rinką ir aktualių problemų sprendimo.

Europos Sąjungos institucijų veikla jaunimo politikos srityje taip pat pasireiškia ir įvairių programų, skirtų jaunimo iniciatyvų ir kitų jauniems žmonėms aktualių veiklos sferų plėtros skatinimui. Šių programų realizavime taip pat dalyvauja ir Lietuva bei jos jaunimas. Viena tokių programų yra „Jaunimas“ – mokymosi ir švietimo programa, skirta bendrai Europos šalių jaunimo veiklai, pagrįstai neformalaus mokymosi ir ugdymo principais. Ši programa yra skirta visiems jauniems žmonėms nuo 15 iki 25 metų. Svarbiausias šios programos tikslas – ugdyti atsakingą, iniciatyvią ir aktyvią asmenybę, padedant jauniems žmonėms įgyti reikalingų žinių, įgūdžių ir kompetencijos, užtikrinant lygias dalyvavimo galimybes.

Kitos programos pavadinimas – EQUAL. Ši programa yra Europos Bendrijų iniciatyva, finansuojama iš Europos struktūrinių fondų. Pagrindinis šios programos tikslas – teikti ES valstybėms narėms paramą, ieškant naujų kovos su socialine atskirtimi ir diskriminacija darbo rinkoje priemonių. EQUAL programa įgyvendinama ir Lietuvoje. Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL įgyvendinimo pagrindas Lietuvoje yra 2004-2006 m. Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas, kuriame nustatyti programos iniciatyvos uždaviniai, prioritetai ir įgyvendinimo mechanizmas. Lietuvoje įgyvendinamos trys programos teminės kryptys: 1) skatinimas darbo rinką būti atvirą visiems, 2) šeimyninio bei profesinio gyvenimo derinimas ir 3) pagalbos teikimas prieglobsčio prašytojams. Tarptautinis bendradarbiavimas yra vienas iš esminių



EQUAL principų bei išskirtinis jos bruožas. Kad galėtų dalyvauti programoje, vystymo bendrija turi sudaryti Tarptautinio bendradarbiavimo sutartį ir vykdyti tarptautinio darbo programą su mažiausiai viena vystymo bendrija, finansuojama kitoje valstybėje narėje. Šis tarptautinis akcentas užtikrina tai, kad valstybėse narėse bus keičiamasi įgyta patirtimi ir bus perimama pažangi valstybių narių praktika.

Abi šios minėtos programos yra visiškai skirtingos, viena labiau orientuota į mokymą ir švietimą, kita - į diskriminacijos darbo rinkoje panaikinimą. Tačiau abi jos daugiau ar mažiau siejasi su jaunimo integracija į darbo rinką. Kuo jaunimas labiau išsimokslinęs, kuo aukštesnės kvalifikacijos ir turintis paklausią specialybę, tuo jam lengviau pritaipyti darbo rinkoje tiek Lietuvoje, tiek užsienyje. Lygiai taip pat svarbi programa, kuri užtikrina, tarkim, jaunų vyrų ir jaunų moterų lygias galimybes dalyvauti darbo rinkoje.

Tiek jaunimui užsienyje, tiek Lietuvoje integruotis į darbo rinką yra gana sunku. Jaunuoliai susiduria su begale problemų, kurios jiems trukdo sėkmingai susirasti darbą, nes daugelis jaunų žmonių neturi darbo patirties ir stabilumo. Vargu ar galima tikėtis staigių pokyčių jaunimo integracijoje į darbo rinką, tačiau tam ir yra rengiami teisės aktai, įvairūs planai, strategijos ir įgyvendinamos minėtos programos, kad situacija ne tik Lietuvoje bet ir visoje Europos Sąjungoje pasikeistų į gerą.

---

## 2.4. Lietuvos darbo rinkos institucijos

Pirmoji įstaiga, pradėjusi vykdyti konkrečią užimtumo politiką pagal Tarptautinės Darbo Organizacijos (TDO) rekomendacijas buvo Lietuvos darbo birža, įkurta 1990 m. Šiuo metu Lietuvos darbo birža turi 46 teritorinius padalinius ir yra pavaldi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, kurios pagrindinė paskirtis – darbo ir socialinės politikos formavimas, šios politikos tikslų įgyvendinimas, Lietuvos gyventojų socialinių teisių gynimas. Gyventojų užimtumo klausimams nagrinėti prie darbo biržų steigiamos visuomeniniais pagrindais veikiančios trišalės komisijos. Gyventojų užimtumo įstatymo vykdymo kontrolę atlieka Valstybinė darbo inspekcija, įkurta 1994 m. Darbo inspekcija veikia prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, yra juridinis asmuo ir finansuojama iš valstybės biudžeto.

Tobulinant darbo rinkos valdymo sistemą, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu 1996 m. prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos buvo įsteigta Užimtumo taryba. Tarybai vadovauja ministras arba jo įgaliotas narys. Užimtumo taryba sudaroma iš 15 lygiateisių narių, kurie po lygiai atstovauja samdomųjų darbuotojų, darbdavių ir valstybės institucijoms.

Gerinant darbo rinkos mokymo sistemą, 1992 m. įkurta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (DRMT). Mokymo tarnyba yra darbo rinkos reguliavimo ir koordinavimo institucija, pavaldi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Jos pagrindiniai tikslai – užtikrinti, kad Lietuvos darbo rinkos profesinis mokymas atitiktų Lietuvos ūkio reikmes ir užtikrinti prieinamas ir kokybiškas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas.

Darbo rinkos mokymo tarnybai yra pavaldžios 6 teritorinės darbo rinkos mokymo tarnybos, 14 teritorinių darbo rinkos mokymo centrų ir 3 bendros su užsienio partneriais mokymo įmonės. Lietuvos darbo rinkos valdymo struktūra, kurią aptarėme, pavaizduota 6 pav.

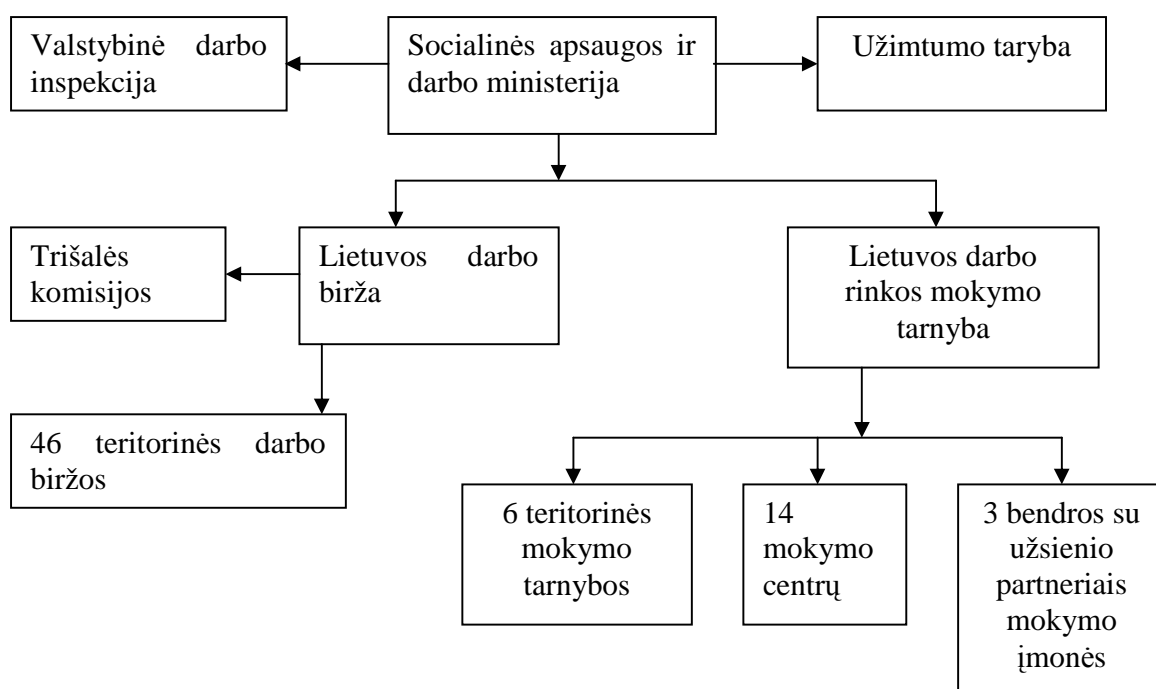
Dabar trumpai aptarsime kiekvieną instituciją ir jų veiklą jaunimo labui.

Lietuvos darbo birža yra valstybės įstaiga, teikianti Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytas paslaugas ir paramą bedarbiams bei darbo ieškantiems asmenims, taip pat darbdaviams, ieškantiems reikiamos kvalifikacijos darbuotojų. Svarbiausi Lietuvos darbo biržos tikslai – didinti prevencinių ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumą, siekiant darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo, mažinti ilgalaikį nedarbą; tobulinti Lietuvos darbo biržos valdymą ir stiprinti bendradarbiavimą su socialiniais partneriais, sprendžiant nedarbo problemas ir

didinant užimtumą. Darbo biržos įgyvendinamos programos, kurios sprendžia jaunimo nedarbo problemas, bus aptariamoms kitame skyrelyje.

### 6 pav. Lietuvos darbo rinkos valdymo struktūra

Šaltinis: [39; 104]



Lietuvos darbo birža teikia įsidarbinimo paslaugas ne tik Lietuvoje, bet ir užsienyje. Ji nuo 2004 metų įsitraukė į Europos užimtumo tarnybų (EURES) tinklą. Šiame tinkle yra kaupiami asmenų ieškančių darbo gyvenimo aprašymai ir laisvų darbo vietų duomenų bazės. Lietuvos darbo biržos klientai gauna išsamią informaciją apie ES šalyse esančias laisvas darbo vietas, konsultuojami bei informuojami apie gyvenimo ir darbo sąlygas. EURES tinkle darbdaviai gali skelbti žinias apie laisvas vietas, į kurias galės priimti ES piliečius, taip pat pasirinkti darbuotojus iš esamos ES duomenų bazės.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (toliau Tarnyba), kurios steigėja yra Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, nuosekliai ir kryptingai plėtoja suaugusių žmonių profesinį rengimą, orientavimą ir konsultavimą kaip aktyvias darbo rinkos politikos priemones, kuriomis siekiama didinti bedarbių ir asmenų, priklausančių rizikos grupėms, užimtumą bei ugdyti dirbančiųjų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje.

Tarnyba dalyvauja formuojant profesinio mokymo politiką, atitinkančią darbo rinkos poreikius, prisideda įgyvendinant žmogiškųjų išteklių plėtros programas, aktyviai bendradarbiaudama su socialiniais partneriais vykdo valstybės politikos sprendimus darbo rinkos profesinio mokymo, konsultavimo bei orientavimo srityje. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai deleguota 15 darbo rinkos mokymo centrų steigėjo funkcija, tie centrai apmoko visus darbo biržos nukreiptus bedarbius.

Ši tarnyba, lygiai taip pat kaip ir darbo birža, atlieką svarbų vaidmenį integruojant jaunimą į darbo rinką. Šios dvi institucijos bendradarbiauja įgyvendinant bendrą tikslą. Be šių institucijų jaunimui darbą padeda susirasti įvairios privačios įdarbinimo agentūros. Įdarbinimo agentūros – įmonės, turinčios Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licenzijas užsiimti įdarbinimo tarpininkavimo veikla. Įdarbinimo agentūros - įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį. Jos tarpininkauja tarp darbuotojo ir darbdavio, suteikia ieškantiems darbo asmenims informaciją apie laisvas darbo vietas už tai imdamos mokesčių.

Taip pat svarbu paminėti, jog, parengiant jaunimą darbo rinkai, vis dėlto nemažą pradinį įnašą įdeda aukštosios mokyklos, kolegijos bei profesinės mokyklos, tačiau dar trūksta mokymo įstaigų, darbdavių ir valstybės tarpusavio bendradarbiavimo, kuris galėtų būti naudingas sprendžiant jaunimo integracijos problemas. Tai padėtų, pvz., jaunuoliams, besimokantiems valstybės finansuojamose vietose, baigus mokslą užtikrinti darbo vietas jiems valstybiniame sektoriuje, tai yra tiesiog paruošti valstybei reikalingus jaunus specialistus. Tam iš anksto reikėtų įvertinti, kokių darbuotojų labiausiai reikia, kad nesikartotų dabar esanti situacija, kai įvairių profesijų specialistų pasiūla neatitinka paklausos.

Taip pat svarbų vaidmenį įgyvendinant jaunimo politiką vaidina Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuris rengia ir įgyvendina valstybės jaunimo politikos programas ir priemones, analizuoja jaunimo ir jaunimo organizacijų būklę Lietuvoje, koordinuoja valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų veiklą jaunimo politikos srityje. Valstybinė jaunimo reikalų taryba prie Jaunimo reikalų departamento buvo įkurta 1996 metais, Lietuvos Respublikos Seimui priėmus jaunimo politikos koncepciją. Taryba nagrinėja svarbiausius jaunimo politikos klausimus ir teikia pasiūlymus Jaunimo reikalų departamentui dėl jaunimo ir jaunimo organizacijų reikmes atitinkančios jaunimo politikos įgyvendinimo. Šios tarybos misija – įgyvendinti priemones, stiprinančias jaunimo motyvaciją ir galimybes įgyti kuo geresnį išsilavinimą, gauti darbą ir įsitraukti į aktyvų ir pilnavertį visuomenės gyvenimą.

Įgyvendinant Lietuvos Respublikos jaunimo užimtumo didinimo programas, yra plėtojama Jaunimo darbo centrų (JDC) veikla, kurie įsteigti keturiuose didžiausiuose šalies miestuose. Šių

centrų veikla remiasi viešumo ir savanoriškumo principais – nėra privalomos klientų registracijos, darbo ir mokymosi galimybių paieškai naudojamos pažangiausios informacinės technologijos. JDC įrengti savarankiškos darbo bei profesinės paieškos terminalai, kuriuose galima rasti informaciją apie laisvas darbo vietas, profesijos įgijimo vietą bei priėmimo sąlygas į aukštąsias mokyklas, kolegijas bei profesines mokyklas. Visuose JDC galima pasinaudoti įvairia metodine medžiaga (savęs pažinimo testais, profesijų aprašais ir kita). JDC dirba kvalifikuoti konsultantai, rengiantys specializuotus seminarus bei diskusijas įvairiais jaunimo įsidarbinimo ir profesijos pasirinkimo klausimais.<sup>21</sup>

Lietuvos valstybinės darbo rinkos institucijų veiklos efektyvumo didinimas siejamas su šių institucijų modernizavimu – decentralizavimu ir orientavimusi į vartotoją. Siekiama, kad jos visuose lygmenyse taptų svarbiausiu įrankiu nacionaliniam ir bendram ES užimtumui užtikrinti.

---

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos 2004 m. užimtumo veiksmų planas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius. 2004.

## 2.5. Jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistema

Siekiant efektyviai integruoti jaunimą į darbo rinką, bei įveikti nedarbą, reikalingos bendros įvairių institucijų ir organizacijų pastangos, būtina tobulinti švietimo sistemą. Jauniems žmonėms reikia suteikti žinių ir kompetencijų, kurios atitiktų realius darbo rinkos poreikius. Reikia pakeisti verslininkų ar potencialių darbdavių supratimą, sukurti, tinkamas sąlygas, verslui plėtoti ar investuoti, didinti vietas ir pritraukti užsienio investicijas. Sugebėti tinkamai ir pakankamai informuoti visuomenę, kelti žmonių motyvaciją ir entuziazmą. Siekiant įgyvendinti šiuos tikslus į jaunus žmones orientuojamos įvairios specialios įdarbinimo programos.

2006 m. birželio 15 d. Lietuvos Respublikos seimas priėmė naują dabartinėms darbo rinkos problemoms spręsti pritaikytą Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą, kuris pakeitė galiojusį Bedarbių rėmimo įstatymą. Šiame įstatyme yra siūlomos naujos užimtumo rėmimo priemonės – užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ir užimtumo rėmimo programos.

Lietuvos darbo birža atlieka svarbų vaidmenį mažinant jaunimo nedarbą ir vykdant integraciją į darbo rinką mūsų šalyje. Tokios programos kaip jaunimo integravimo į darbo rinką programa, „Pirmo darbo“ programa bei „Talentų banko“ programa, pradėdanti dirbti jaunimą parengė ir integravo į darbo rinką, išplėtė integracijos galimybes. Sukurta aukštos kvalifikacijos specialistų duomenų bazė - „Talentų bankas“ sudarė platesnes įsidarbinimo galimybes studijuojančiam jaunimui ir aukštos kvalifikacijos specialistams. „Pirmo darbo“ programa skirta pirmą kartą ieškantiems darbo, pradėdantiems darbinę veiklą pagal įgytą specialybę, taip pat neturintiems kvalifikacijos – įgyti profesiją asmenims. Tai yra pirmą kartą darbinę veiklą pradėdantys absolventai ir asmenys, turintys profesiją, bei abiturientai ir asmenys, neturintys profesinės kvalifikacijos ir pirmą kartą ieškantys darbo. Jiems „Pirmo darbo“ programos metu planuojama profesinė karjera, bedarbiams suteikiamos profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugos, sudaromos galimybės įgyti darbo rinkoje paklausią profesiją ir ją įtvirtinti darbo vietoje. Taip pat labai svarbi „Savo verslo“ organizavimo programa, kurios tikslas - skatinti bedarbių aktyvumą, organizuojant ir vystant smulkų savo verslą.

Lietuvos darbo birža bedarbiams, baigusiems privalomus verslo organizavimo kursus, apsisprendusiems organizuoti savo verslą ir turintiems galimą įkeisti turtą arba laiduotoją (garantą),

trejų metų laikotarpiui suteikia beprocentę paskolą. Paskolos dydį apsprendžia bedarbiui išlaikyti galimų išlaidų suma – jam priklausanti 6 mėnesių dydžio bedarbio pašalpa ir vidutinių mokymo išlaidų vienam bedarbiui suma (apie 1,2 tūkst. eurų). Paskola pradedama gražinti ne vėliau kaip antraisiais metais po jos gavimo.

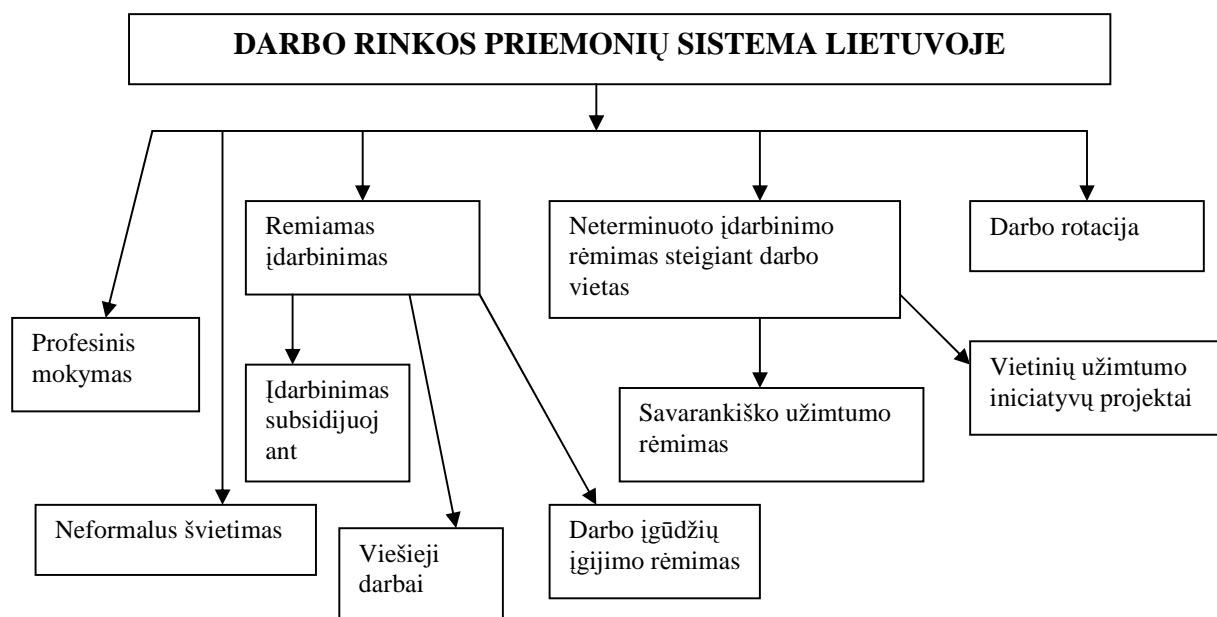
Smulkaus ir vidutinio verslo plėtra yra vienas iš svarbiausių ekonominės politikos uždavinių. Smulkios ir vidutinės įmonės turi didelę įtaką ekonomikos plėtrai. Pagrindiniai smulkaus ir vidutinio verslo užimtumo skatinimo uždaviniai – išsaugoti reikalingas darbo vietas ir sukurti naujų darbo vietų. Lietuvos mastu užimtumo skatinimo uždaviniai yra: savarankiško užimtumo skatinimas, tolesnės nedarbo lygio struktūrinių ir teritorinių skirtumų, paklausos ir pasiūlos deformacijos stabdymas, kvalifikuotos darbo jėgos emigracijos mažinimas. Verslininkystė yra pripažinta ekonominio augimo, konkurencingumo ir darbo vietų kūrimo varomąja jėga. Mums aktualiausia, kad smulkus ir vidutinis verslas didintų užimtumą, kurdamas naujas darbo vietas, į aktyvią darbinę veiklą įtrauktų jaunimą, taip pat labai svarbu integruoti Lietuvos smulkųjų ir vidutinių verslą į Europos Sąjungos rinką, nuo ko pagerėtų jaunimo ir likusių dirbančiųjų padėtis.<sup>22</sup> Verslumas plačiąja prasme yra įgimtas ar įgytas asmeninių savybių rinkinys, kuris leidžia kurti ekonominę, socialinę ir kitas vertes. Tai asmens gebėjimas idėjas paversti veiksmais. Jis reiškia kūrybingumą, naujoves ir pasirengimą rizikuoti bei gebėjimą planuoti ir valdyti projektus siekiant darbinės veiklos tikslų. Jaunimo verslumo ugdymas yra viena iš svarbiausių sričių, lemiančių Lietuvos plėtrą, nedarbo mažėjimą, socialinę ir ekonominę jaunimo gerovę. Todėl Lietuvos Respublikos Vyriausybė į 2004-2008 metų programą įtraukė nuostatą stiprinti jaunimo verslumo ugdymą ir siekimą, kad kuo daugiau jaunų žmonių turėtų sąlygas pradėti savo verslą.

Dar vienas svarbus įgyvendinamas, užimtumo politikos tikslas – diegti ir plėtoti informacines sistemas. Atviros (visiems prieinamos) informacijos teikimo programa suteiktų naujausią informaciją tiek darbo ieškantiems žmonėms, tiek darbdaviams, kartu užtikrintų efektyvų darbo paklausos ir pasiūlos koordinavimą bei skaidrų darbo rinkos funkcionavimą. Siekiant didinti klientų informuotumą bei informavimo paslaugų kokybę, darbo rinkos institucijų atviro informavimo sistemos nuolat modernizuojamos. Lietuvos darbo biržos atviro informavimo sistema apima visus šalies regionus, prie kiekvienos teritorinės darbo biržos įsteigti įvairaus tipo informaciniai padaliniai, teikiantys klientams įvairias paslaugas.

Pagal naujai priimtą Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą Lietuvos darbo birža įgyvendina naujas darbo rinkos priemones, jos pavaizduotos 3 pav.

---

<sup>22</sup> E.Bartkus. Smulkus ir vidutinis verslas – darbo rinkos katalizatorius//*Ekonomika*. 2004, Nr. 67(2).



Bedarbiams profesinis mokymas organizuojamas siekiant suteikti kvalifikaciją arba (ir) ugdyti profesinius gebėjimus, padėti bedarbiams, nekvalifikuotam jaunimui, įgyti paklausią darbo rinkoje profesiją. Neformalus švietimas organizuojamas siekiant atnaujinti profesines žinias ir praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti bei supažindinti su įvairiomis profesijomis.

Kita priemonė - remiamas įdarbinimas skirstomas į:

- *įdarbinimą subsidijuojant*, tai parama atskiroms įstatyme nustatytoms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms padėti įsidarbinti bei įsitvirtinti neterminuotam darbui; į šią grupę patenka jaunimas nuo 16 iki 25 metų pirmą kartą pradantis darbinę veiklą, taip pat asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenims nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėn., skaičiuojant nuo įsiregistravimo darbo biržoje;

- *darbo įgūdžių įgijimo rėmimą* – tai parama aukštųjų mokyklų, kolegijų, profesinių mokyklų absolventams. Šios priemonės tikslas – suteikti ar įtvirtinti trūkstamus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje;

- *viešuosius darbus* – tai kartu su savivaldybėmis ir darbdaviais organizuoti visuomeniškai naudingi darbai, kurie padeda darbo nerandantiems jauniems žmonėms užsidirbti lėšų pragyvenimui ir sušvelninti socialinę įtampą.

Neterminuoto įdarbinimo rėmimas, steigiant darbo vietas, skirstomas į:



- *vietinių užimtumo iniciatyvų projektus* – kai jaunų bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiamos naujos (ar pritaikomos esamos) darbo vietos;

- *savarankiško užimtumo rėmimą* – kai numatomos naujos sąlygos skatinti pradėti verslą buvusiems bedarbiams, įsteigusiems mikroįmonę, per 36 mėnesių laikotarpį nuo įmonės įregistravimo dienos.

- *darbo rotacija* skirta Lietuvos Respublikoje registruotų visų nuosavybės formų įstaigų, įmonių darbuotojams jų tikslinių atostogų metu laikinai pakeisti teritorinėse darbo biržose įregistruotais bedarbiais ar ieškančiais darbo asmenimis, įskaitant ir jaunimą.

Kiekviena valstybė yra susikūrusi savo priemonių sistemą nedarbui mažinti. Europos Sąjungos šalyse yra įgyvendinama pameistrystės sistema, o jos skatinimas ir tobulinimas yra akcentuojamas kaip itin reikšmingas įrankis siekiant jaunimo užimtumo didinimo ir nedarbo mažinimo. Pameistrystė vykdoma dar besimokant, atsakomybę už teorinį mokymą prisiimant valstybei, o praktinį mokymą vykdo darbdaviai, prisiimdami ir atitinkamą finansavimo našta. Pameistrystės vietų skaičius labai priklauso nuo ūkio plėtros tendencijų. Šio mokymo tipo tėvynė – Vokietija. Jis vyrauja Austrijoje ir Danijoje. Daugelis kitų Europos Sąjungos valstybių narių (Belgija, Prancūzija, Airija, Nyderlandai), taip pat yra įteisinusios pameistrystę, nors šio mokymo būdas nėra vyraujantis (Lietuvos darbo biržos duomenimis). Lietuvoje pameistrystė minima kalbant apie profesinį mokymą. Numatoma, kad greta įprasto mokymo profesinėje mokykloje bus įteisinta ši profesinio mokymo organizavimo forma. Pameistrystė Lietuvoje apibūdinama kaip mokymas darbo vietoje (įmonėje ar įstaigoje), vadovaujant patyrusiam aukštos kvalifikacijos darbuotojui – meistriui. jos įteisinimas, padarytų profesinį mokymą patrauklesnį ir prieinamesnį įvairių gebėjimų ir poreikių asmenims, galbūt taip sumažėtų stojančiųjų į aukštąsias mokyklas skaičius, o bendrovės šiuo būdu galėtų parengti joms reikalingų specialistų.

Jaunimo užimtumas, kaip ir bendras šalies užimtumas priklauso nuo bendros ūkio padėties, gyvenimo lygio šalyje, todėl svarbu intensyvinti ūkio plėtrą, kurti naujas darbo vietas įvairiose ekonominėse srityse bei sektoriuose ir didinti investicijas į gamybą. Būtina padėti jaunimui, paruošti juos gyvenimui nuolat besikeičiančioje visuomenėje, išmokyti konkuruoti ir dirbti informacijos visuomenės sukurtomis darbo sąlygomis. Taigi norint efektyviai integruoti jaunimą į darbo rinką, būtina užtikrinti sisteminį ir kompleksinį sprendimą, tobulinti jaunimo darbo potencialo formavimo ir įsadarbinimo priemones. Svarbu, kad visos aptartos priemonės praktikoje būtų įgyvendinamos efektyviai, o ne tik parengtos dokumentų pavidalu. Tam būtina sutelkti įvairių institucijų bendras pastangas efektyviai veiklai.

### **3. JAUNIMO POŽIŪRIS Į DARBĄ IR ĮSIDARBINIMO GALIMYBES STUDIJŲ METU**

#### **3.1. Tyrimo metodika**

Tyrimo dalyvavę respondentai buvo apklausti 2006 metų gegužės mėnesio pirmoje pusėje, pagal iš anksto parengtą klausimyną. Siekiant efektyvumo, klausimai anketinei apklausai buvo parinkti iš profesionalų atliktų tyrimų, tačiau kai kurie anketoje pateikti klausimai buvo koreguojami.

Anketą sudaro 18 klausimų, jie suskirstyti į tris blokus. Pirmasis blokas – demografiniai respondentų duomenys, antrasis blokas – užimtumas ir darbinė veikla, trečiasis blokas – išsilavinimas ir įsidarbinimo galimybės. Anketoje panaudoti trijų tipų klausimai: klausimai su pateiktais atsakymų variantais, iš kurių respondentas galėjo pasirinkti vieną ar kelis variantus, klausimai su griežtai apibrėžtais atsakymais, iš kurių respondentas galėjo pasirinkti tiksliai vieną atsakymo variantą, trečioji grupė klausimų – atviri klausimai, kai respondentas pats turėjo atsakyti į klausimus arba papildyti duotus atsakymus.

Anketos buvo asmeniškai išdalintos apklausiamiems asmenims. Respondentai buvo supažindinti su apklausos tikslu ir užtikrinti dėl atsakymų konfidencialumo. Anketos pildymo instrukcija pateikta raštu. Apklausoje dalyvavo 95 respondentai. Tai 19-28 metų amžiaus studijuojantis jaunimas, įvairių tik Vilniaus miesto aukštųjų mokyklų (universitetų) dieninių bakalauro ir magistro studijų studentai: Mykolo Romerio, Vilniaus pedagoginio, Vilniaus ir Vilniaus Gedimino technikos universitetų studentai. Proporcija pagal lytį atitinka keletą pastarųjų metų realų studentų santykį Lietuvos aukštosiose mokyklose, tai yra 40 proc. vaikinių ir 60 proc. merginų.

Imties tūrio parinkimo būdas – netikimybinis atsitiktinis arba, kitaip vadinama, patogumo imtis, tyrimui parinkti asmenys - tie, kuriuos buvo lengva surasti. Šis būdas pasirinktas nesant galimybių pasirinkti tikslesnį imties būdą. Tuomet reikėtų turėti visų šalies aukštųjų mokyklų studentų sąrašą, kad iš jo atsitiktiniu keliu būtų galima atrinkti reikiamą kiekį apklausiamųjų. Pasirinkta imtis laikoma nepatikima, nors tyrimai duoda tam tikrą naudą, tačiau taip parinkti individai iš esmės nereprezentuoja populiacijos. Todėl ši imtis gali pateikti netipinę informaciją visos

populiacijos atžvilgiu, o tyrimo metu padarytų išvadų patikimumas gali būti tik nuomonės lygio arba įgauti žvalgomąjį pobūdį. Todėl, autoriaus nuomone, tyrimo rezultatų patikimumas nėra aukšto lygio ir reikėtų atsargiai ekstrapoliuoti jo rezultatus kalbant apie kitų aukštųjų mokyklų (universitetų) studentus kituose Lietuvos miestuose, kur studijuojančio jaunimo įsidarbinimo sąlygos kiek skiriasi nuo įsidarbinimo sąlygų Vilniaus mieste.

Šio tyrimo rezultatai negali pilnai atspindėti jaunimo padėties darbo rinkoje šalies mastu, tačiau tyrimu bandoma atkreipti dėmesį į pagrindinius jaunimui darbo rinkoje iškylančius sunkumus, kurių sprendimas galėtų pagerinti jaunimo padėtį.

---

### 3.2. Darbo reikšmė jaunimo gyvenime

Atliktame tyrime dalyvavo 38 vaikinai ir 57 merginos, apklausos metu iš jų dirbo: 36 vaikinai ir 43 merginos (2 lentelė) arba 85 proc. visų apklaustųjų. Vidutinis respondentų amžius 22,5 metai. Tyrime dalyvavo 19-28 metų aukštosiose mokyklose (universitetuose) studijuojantis jaunimas (3 lentelė). Vyraujančią dalį (apie 76 proc.) sudarė 22-23 metų amžiaus jaunuoliai. 40 tyrime dalyvavusių jaunuolių (arba 42 proc.) studijavo magistrantūroje, 55 (arba 58 proc.) - bakalauro studijose.

2 lentelė. Dalyvavusiųjų apklausoje statistika

	Iš viso	Iš jų dirba	Bakalauro studijose	Magistro studijose
<b>Vaikinai</b>	38	36	18	19
Merginos	57	43	37	21
Iš viso:	95	79	55	40

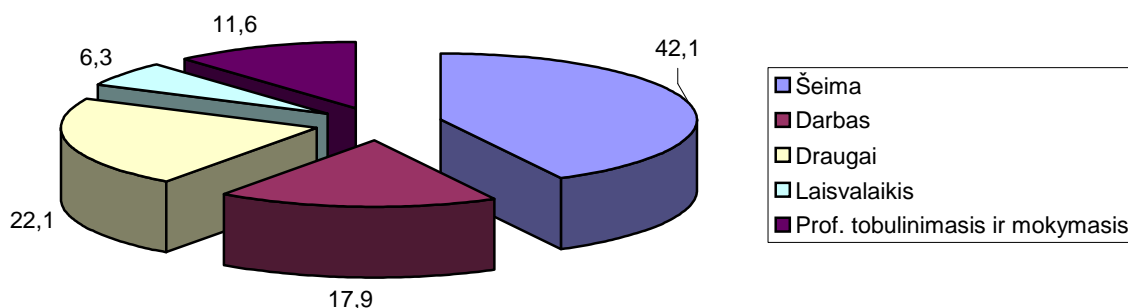
Teiginį, kad darbas jau studijų metais užima svarbią vietą gyvenime, patvirtino ir tyrimo rezultatai. 85 proc. tyrime dalyvavusių respondentų apklausos metu turėjo darbą, tai yra faktiškai dirbo, likusieji (15 proc. studentų) – dėl vienu ar kitu priežasčių tuo metu nedirbo, tačiau dalis iš jų buvo dirbę kažkurį laiką anksčiau (vasaros atostogų metu ir pan.). Nedarbantieji nurodė, kad pagrindinę savo laiko dalį pageidauja skirti studijų kokybei gerinti. Aukštas dirbančiųjų dieninių studijų studentų procentas parodo kaip iš esmės pasikeitė situacija per keliolika pastarųjų metų, kai dauguma studijuojančiųjų darbinę veiklą siekia pradėti kuo anksčiau. Kaip žinome, planinio ūkio laikais (iki Nepriklausomybės) vyravo praktika, kada jauni žmonės visą savo laiką galėjo skirti mokslams ar studijoms - išsilavinimui įgyti. Tačiau tiek šiandieninė ekonominė situacija, tiek noras greičiau tapti savarankiškais ar noras greičiau pradėti darbinę karjerą skatina jaunus žmones vienu metu ir mokytis ir dirbti. Pažymėtina, kad darbą studijų metu dauguma laiko savaime suprantamu dalyku. Pastaraisiais metais didėjantis studijuojančiųjų skaičius šalies aukštosiose mokyklose rodo,

kad jaunimas vertina išsimokslinimą kaip būtina būsimo sėkmingo darbo sąlygą ir darbo studijų metais nelaiko „blogybe”.

**3 lentelė. Tyrimo dalyvių amžius**

Amžius	Vaikiniai		Merginos		Bendrai	
	Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.	Skaičius	Proc.
19	1	2,6	1	1,7	2	2,1
20	2	5,3	3	5,4	5	5,2
21	2	5,3	4	7,0	6	6,3
22	11	28,9	23	40,4	34	35,8
23	15	39,5	23	40,4	38	40,0
24	4	10,5	1	1,7	5	5,2
25	3	7,9	-	-	3	3,2
26	-	-	1	1,7	1	1,1
28	-	-	1	1,7	1	1,1
Iš viso:	38	100	57	100	95	100

Tyrimo metu norėta išsiaiškinti, kurią vietą respondentų nuomone jų gyvenime užima darbas kaip vertybė (8 pav.).



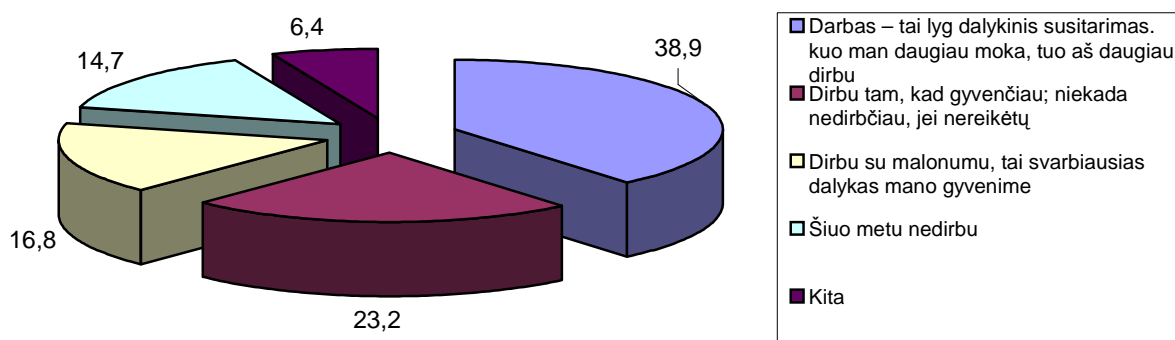
**8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Kuri iš išvardintų vertybių užima svarbiausią vietą Jūsų gyvenime?“ (procentais)**

Daugiau kaip du pentadaliai apklaustųjų svarbiausia vertybe savo gyvenime laiko šeimą (merginų - 61 proc.), kiek daugiau nei pentadalis svarbiausiu dalyku laiko bendravimą su draugais, o darbas vertybių skalėje atsidūrė trečioje vietoje – jį nurodė kiek mažiau nei pentadalis apklaustųjų. Profesinis tobulinimasis ir mokymasis yra svarbiausias dalykas tik kiek daugiau nei dešimtadaliui respondentų. Tai patvirtina nuomonę, kad dalis nedirbančiųjų daugiausia pastangų skiria šiai veiklai (apklausos metu nedirbo 15 proc. apklaustųjų). Tik kiek daugiau nei

dvidešimtadalis svarbiausia vertybe laiko savo laisvalaikį. Įdomu, kad religijos ar politikos kaip vertybės nepasirinko nei vienas respondentas. Autoriaus nuomone, respondentų nurodyta vertybių skalė rodo gana išbalansuotą požiūrį į „gyvenimo pilnatvės“ problemą, tai yra šių dienų jaunimas savo padėtį ir ateitį vertina gana optimistiškai. Trečioje vietoje nurodytas darbas (po šeimos ir draugų) rodo, kad respondentai iš esmės be baimės žvelgia į savo galimybes darbo rinkoje.

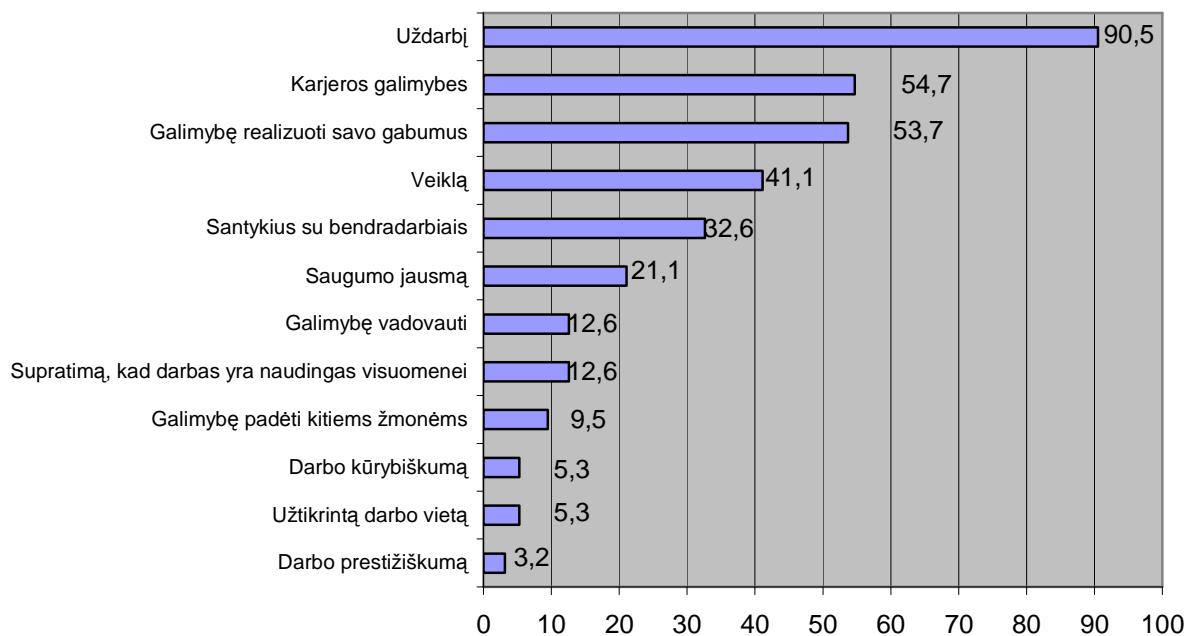
Į pateiktą anketoje klausimą „Ką Jums reiškia darbas?“ (9 pav.) respondentai pirmenybę teikė atsakymo variantui, jog darbas – tai lyg dalykinis susitarimas, kuo jiems daugiau moka, tuo jie daugiau dirba (kiek mažiau nei du penktadaliai atsakymų). Tačiau beveik ketvirtadalis nurodė, jog dirba tam, kad gyventų ir niekada nedirbtų, jei to nereikėtų. Šeštadalis teigia, jog dirba su malonumu ir tai svarbiausias dalykas jų gyvenime. Apklausos metu nedirbantieji (14,7 proc.) neturėjo galimybės išsakyti savo nuomonės apie santykį su darbu.

Respondentai turėjo ir kitokių minčių. Pvz., jie teigė, kad dirba, nes tai yra svarbu norint įgyti daugiau patirties, nes nori išmokyti teoriją pritaikyti praktikoje, kai kas dirba su malonumu, nors tai nėra pats svarbiausias dalykas jų gyvenime, kiti teigė, jog tai - pragyvenimo šaltinis ir būdas tobulėti bei realizuoti save. Visgi dauguma respondentų pirmenybę teikia tai klausimo pusei, jog darbas pirmiausia jiems nėra vertybė kaip pati savaimė, bet daugiausia reiškia pragyvenimo (pajamų) šaltinį ir tai taip pat patvirtina anksčiau aptartas klausimas.



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Ką Jums reiškia darbas?“ (procentais)

Kad atlyginimas yra svarbiausia, ką respondentai nori gauti iš darbo, įrodo ir atsakymai į kitą anketos klausimą „Ką Jums teikia darbas?“ (10 pav.). Diagramoje atsakymų variantai pateikti mažėjančia tvarka.

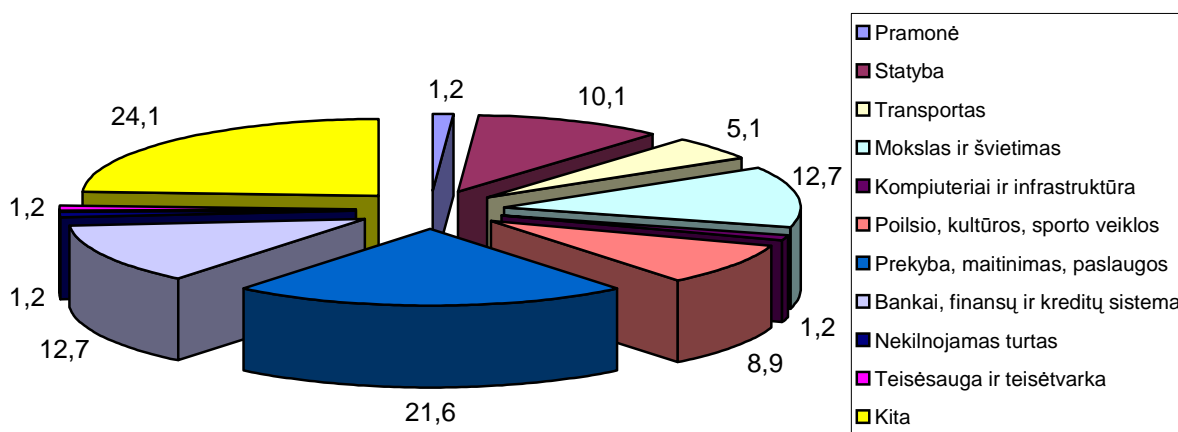


**10 pav. Respondentų pasiskirstymas procentais pagal atsakymus į klausimą „Ką Jums teikia darbas?“**  
(galima buvo pateikti kelis atsakymo variantus)

Kadangi galima buvo pateikti kelis atsakymo variantus, dauguma rinkosi tokius atsakymų rinkinius kaip uždarbis, karjeros galimybė ir galimybė realizuoti savo gabumus. Tačiau vyraujanti dauguma (devyni dešimtadaliai) uždarbį nurodė kaip pagrindinį dalyką, dėl kurio jie dirba. Daugiau kaip pusė apklaustųjų darbas svarbus tuo, kad teikia karjeros galimybes bei galimybę realizuoti savo gabumus. Kad darbas respondentams yra svarbus kaip veikla nurodė kiek daugiau nei du penktadaliai respondentų. Santykius su bendradarbiais pasirinko trečdalis respondentų. Saugumo jausmą darbas teikia tik kiek daugiau nei penktadaliui apklaustųjų. Aštuntadalis jaunuolių vienodai vertina tiek galimybę vadovauti, tiek darbo naudingumą visuomenei. Tik kiek mažiau nei dešimtadalis mano, kad savo darbu turi galimybę padėti kitiems žmonėms. Kiek daugiau nei dvidešimtadalis mano, kad darbas jiems teikia užtikrintą darbo vietą bei vertina jį kaip kūrybinę veiklą. Paskutinėje vietoje atsידūrusią nuomonę, kad darbas suteikia prestižą (3,2 proc.), matomai, galima būtų paaiškinti, kad darbinę veiklą prieš metus ar du pradėjusiems jaunuoliams ši problema

yra neaktuali ir realios mintys apie darbo teikiamą prestižą jiems atrodo tolimesnių gyvenimo etapų uždaviniu. O pagrindinis dalykas, vėlgi matome, yra gaunama iš darbo materialioji nauda, tai yra piniginis atlyginimas, kaip būtinas pragyvenimo šaltinis. Antroje vietoje nurodyta karjeros galimybė taip pat vertintina pragmatine reikšme, kaip galimybė, pakilus karjeros laiptais, gauti dar didesnę atlyginimą, nors tai natūralu jauniems žmonėms, norintiems garantijų ir gerų gyvenimo sąlygų ateityje.

Į klausimą, kokioje srityje respondentai dirba, didžiausia dalis jų (kiek daugiau nei penktadalis) nurodė, jog dirba aptarnavimo sferoje, t.y. prekyboje, maitinimo įmonėse, buitinių, komunalinių paslaugų įmonėse (11 pav.).



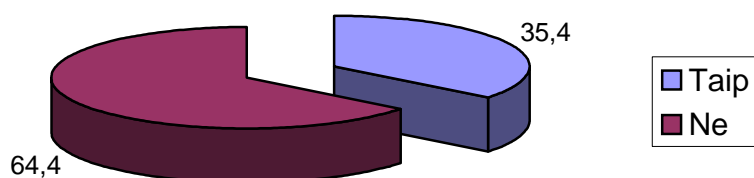
**11 pav. Dirbančiųjų respondentų pasiskirstymas pagal ūkio šakas (procentais)**

Kadangi buvo apklaustas studijuojantis jaunimas, galima daryti prielaidą, jog šioje srityje jie dirba laikinai, tol kol mokysis, kad galėtų užsidirbti pragyvenimui ir susimokėti už studijas. Aptarnavimo, paslaugų ir ypač prekybos sferos įmonės, kur darbas organizuotas pamaininiu būdu, dažnai naudojasi studijuojančio jaunimo reiškiamu noru dirbti ir užsidirbti. Stambieji maisto ir pramoninių prekių prekybos centrai, dirbantys „nuo sutemos ligi sutemos“ paprastą dieną, per išėigines ir šventines dienas suteikia galimybę dirbti laisvu nuo paskaitų laiku bei gauti įstatymo nustatyta tvarka didesnę atlyginimą (už darbą šventinėmis dienomis).

Dauguma respondentų vertina turimą darbą kaip nesusijusį su turima ar įgyjama studijų metu specialybe, nes į klausimą „Ar dirbate pagal įgytą (įgyjamą) specialybę?“ kiek mažiau nei du trečdaliai apklaustųjų atsakė, kad dirba ne pagal specialybę (12 pav.). Studijuojančių

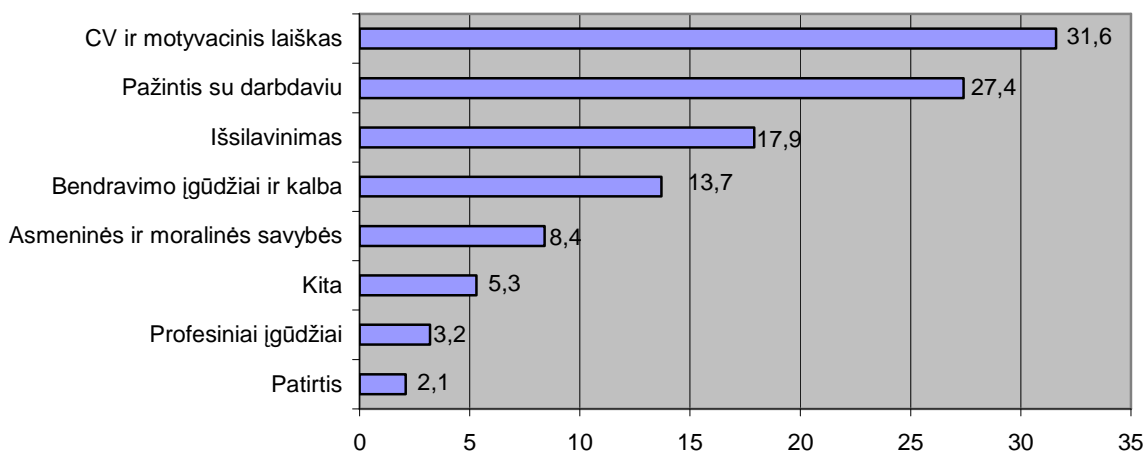


magistrantūroje 61 proc. mano, kad dirba ne pagal specialybę, studijuojančių bakalauro studijose - 67 proc. jaunuolių. Nors atsakymai į šį klausimą pagrįsti subjektyviu respondentų vertinimu (jie patys sprendė, ar turimas darbas atitinka turimą ar įgyjamą specialybę, beje, subjektyvumą rodo ir tai, kad net 24 proc. apklaustųjų nurodė „kitą“ darbo veiklos sferą), šis atvejis parodo, kaip svarbu yra siekti, kad tiek valstybės, tiek pačių studentų investuojami į pasiruošimą darbui (tai yra išsilavinimą) pinigai sugrįžtų būtent per tą sferą, kuriai jie buvo ruošiami.



**12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Ar dirbate pagal įgytą (įgyjamą) specialybę? (procentais)**

Respondentams nurodant veiksnius, kurie turėjo įtakos susirandant darbą, (13 pav.) 32 proc. nurodė jog įtakos turėjo CV ir motyvacinis laiškas, net 27 proc. nurodė, jog darbo gavimą įtakėjo pažintis su darbdaviu. 18 proc. mano, kad lėmė jau turimas išsilavinimas.



**13 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Kokie veiksniai nulėmė, kad susiradote darbą?“ (galima buvo pažymėti kelis atsakymo variantus)**

Šiuo atveju galima buvo rinktis kelis atsakymų variantus, tačiau tie 27 proc. kurie atsakė, jog darbą susirado per pažintis, kito varianto nesirinko. Likusieji derino tokius atsakymų variantus kaip CV ir motyvacinis laiškas bei išsilavinimas, bendravimo įgūdžiai ir kalba. Keli respondentai paminėjo jog susirado darbą rekomendacijų bei asmeninių žinių dėka, keli dalyvavo konkursuose darbo vietai užimti ir laimėjo. Akivaizdu, jog daugumos respondentų įsidarbinimą lemia geras CV bei motyvacinis laiškas. Tačiau didelis skaičius respondentų „nebijo“ prisipažinti, kad darbą susirado per pažintis. Tai sukelia labai neigiamą reakciją tų, kurie darbo ieško savo jėgomis ir kuriems tai atitinkamai sukuria papildomus sunkumus ieškant darbo. Turėdami išsilavinimą bei kitas tinkamas darbai savybes jie „lieka už borto“, nes darbdaviai per pažįstamus ar gimines renkasi „savus“, nors dažnai tai būna „prasta investicija“.

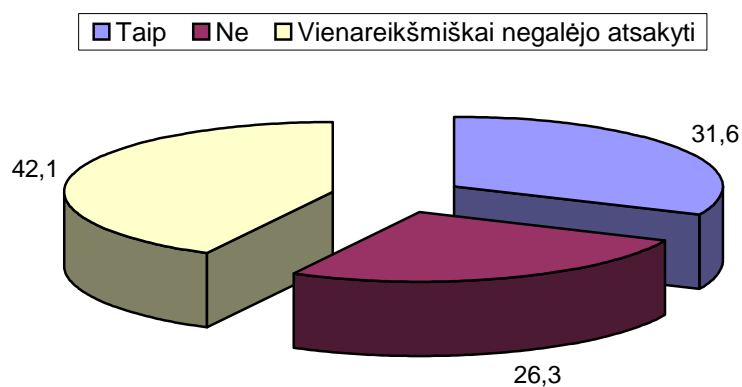
Apibendrinant galime pasakyti, jog respondentai mano, kad darbas, kaip vertybė, nėra pats svarbiausias dalykas jų gyvenime. Daugelis darbą laiko dalykiniu susitarimu, tai yra - kuo jiems daugiau moka, tuo jie daugiau dirba. Pagrindinis dalykas, kurį teikia darbas yra uždarbis, kaip priemonė svarbiausiems poreikiams tenkinti. Norėtusi tikėti, kad kylant gyvenimo lygiui mūsų šalyje, kuo toliau, tuo labiau darbas nebus laikomas tik prievole, o įgyta tinkama specialybė ir darbas pagal profesiją teiks ne tik uždarbį bet ir bendravimo, saviraiškos galimybes.

---

### 3.3. Kliūtys trukdančios sėkmingai integracijai

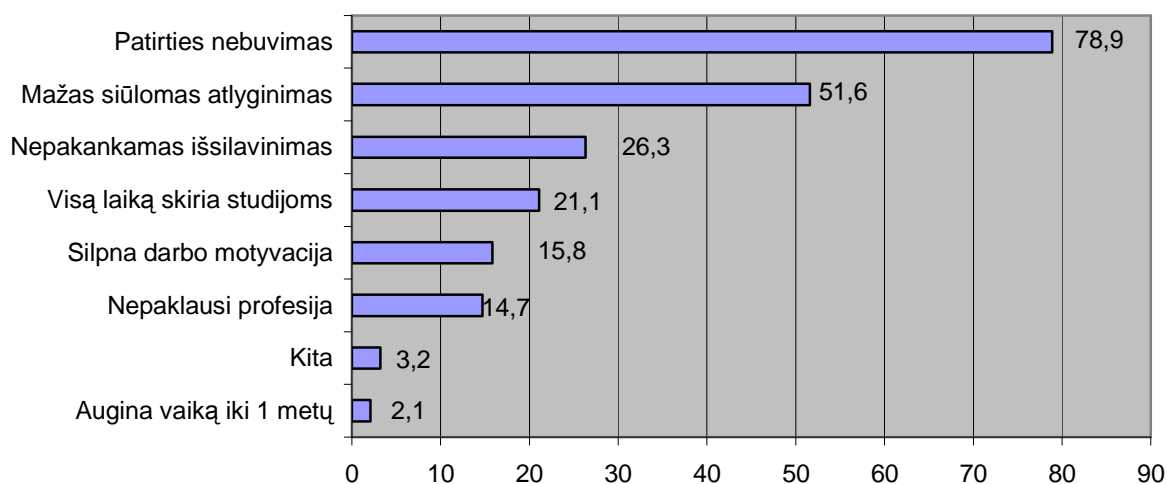
Siekiant išsiaiškinti jaunimo integracijos į darbo rinką sunkumus ir kas turėtų padėti tų sunkumų išvengti, buvo paprašyta atsakyti į kelis klausimus šia tema.

Į tiesų klausimą „Ar šiais laikais sunku susirasti darbą?“ (14 pav.) beveik trečdalis respondentų atsakė, kad darbą susirasti yra sunku, kiek daugiau nei ketvirtadalis atsakė, jog nesunku. Likę teigė, jog nėra labai sunku arba, kad viskas priklauso nuo susiklosčiusių aplinkybių. Dauguma tvirtino, kad darbą už minimalų atlyginimą susirasti nėra sunku, tačiau, tikintis didesnio atlyginimo, yra sunkiau. Taip pat sunku susirasti darbą, jeigu neatitinki darbdavio keliamų reikalavimų, arba jeigu neturi pažįstamų atitinkamoje sferoje. Dauguma nurodė, jog darbą ypač sunku susirasti valstybinėse įstaigose, kur organizuojami konkursai darbo vietai užimti. Respondentai, kurie atsakė, jog darbą susirasti nesunku, teigia, kad reikia tik didelio noro ir daug pastangų, be to, reikia įgyti tinkamą profesiją, gebėti bendrauti, būti komunikabiliam ir t.t.



14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Ar šiais laikais sunku susirasti darbą?“ (procentais)

Kaip jau buvo minėta, dauguma apklaustųjų respondentų turi tam tikrą darbinę patirtį ir jų buvo paprašyta pareikšti nuomonę svarbiu klausimu „Kas lemia, kad jaunimui sunku integruotis į darbo rinką?“ (15 pav.). Pasirinkti buvo galima kelis atsakymų variantus. Taip pat buvo paprašyta išvardinti konkrečius sunkumus su kuriais teko susidurti jiems asmeniškai.



**15 pav. Respondentų pasiskirstymas procentais pagal atsakymus į klausimą „Kas lemia, kad jaunimui sunku integruotis į darbo rinką?“**  
(galima buvo pateikti kelis atsakymo variantus)

Apklaustų jaunuolių nuomone jaunimo integracija į darbo rinką vyksta sunkiai dėl tokių pagrindinių priežasčių kaip:

1) patirties nebuvimas (taip mano 79 proc. apklaustųjų); jie teigė, jog darbdavys, neatsižvelgdamas į amžių, reikalauja patirties, kurios dar nebuvo galimybės įgauti;

2) maži atlyginimai, kurie neatitinka nei atliekamo darbo turinio, nei pragyvenimo lygio (taip teigė 52 proc. apklaustųjų);

3) nepakankamas išsilavinimas, nes mokslo įstaigos neparuošia tokio lygio specialistų, kurie be papildomo pasiruošimo iš karto galėtų adapduotis darbinėje veikloje (taip mano 26 proc. respondentų);

4) dėl to, kad daug pastangų ir laiko nori skirti studijoms ir negali dirbti visą darbo dieną, o darbdaviai dažnai nenori priimti besimokančio jaunimo (21 proc.);

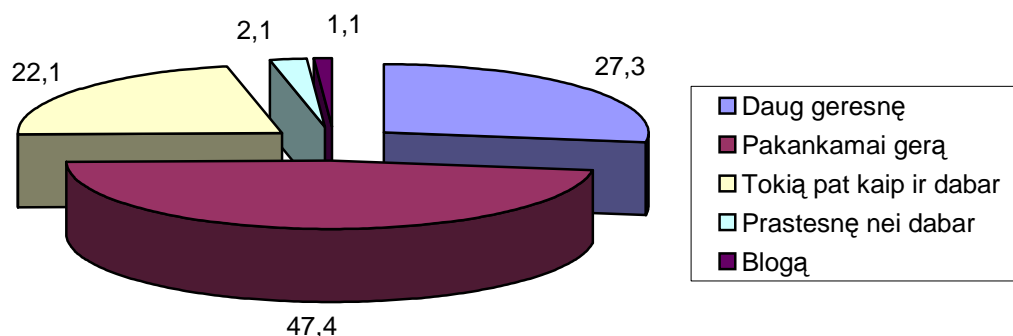
5) nepakankama motyvacija dirbti (16 proc.);

6) nepaklausė profesija (15 proc.).

Be to respondentai nurodė, jog yra sunku integruotis, nes labai brangus pragyvenimo lygis, dėl to ieškoma kuo geriau apmokamo darbo ir dažniausiai ne pagal profesiją. Taip pat įsidarbinti trukdo asmeninės savybės, nepakankamas savęs vertinimas, nepasitikėjimas savo jėgomis. Paminėta, kad sunkiau įsidarbinti jaunoms moterims auginančioms vaikus, nei jų neturinčioms.

Didesnė dalis respondentų teigė, kad darbo rinkoje yra didelė konkurencija, dėl to, kad pirmiausia darbas pasiūlomas pažįstamiems, neįvertinant galimo kandidato iš šalies sugebėjimų, išsilavinimo ir patirties. Pavieniai respondentai teigė, jog susirasti darbą trukdo menkas užsienio kalbų mokėjimas, netenkina darbo sąlygos, darbo pobūdis, menki bendravimo įgūdžiai. Jei iš pirmo karto nepavyksta gauti darbo, tas neigiamai paveikia psichologiškai ir morališkai. Paminėti net tokie veiksniai, kaip išvaizda ar kalbėjimo akcentas (respondentų, kuriems valstybinė kalba nėra gimtoji).

Vertinant respondentų atsakymus apie jų situaciją darbo rinkoje ateityje, kai jie bus baigę mokslus, (16 pav.) matome, kad didelė dalis (47 proc.) mano, jog jų padėtis turėtų būti pakankamai gera, 27 proc. mano, kad jų situacija darbo rinkoje gerės. 22 proc. mano, kad jų situacija nesikeis, 2 proc. galvoja, kad situacija bus prastesnė nei dabar ir 1 proc. - kad situacija bus bloga. Pastebime, kad asmenys, kurie atsakė, jog ateityje situaciją mato prastesnę ar net blogą, apklausos metu nedirbo.



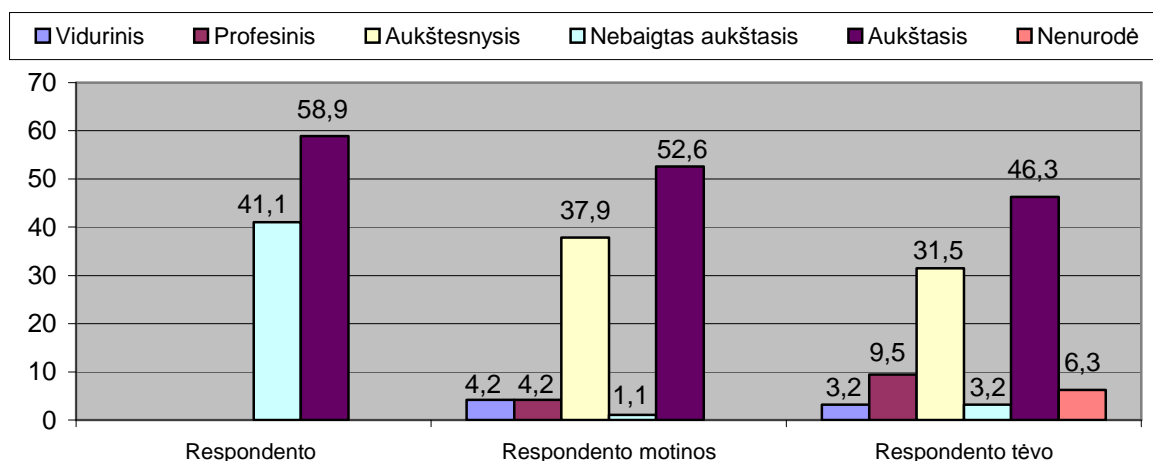
**16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Kaip Jūs matote savo situaciją darbo rinkoje ateityje?“ (procentais)**

Tyrimo duomenų analizės metu gauti rezultatai rodo, kad aukštąjį išsilavinimą (bakaluro) turi ir toliau studijas tęsia 59 proc. respondentų. Nebaigtą aukštąjį (mokosi bakalauro studijose) 41 proc. respondentų. Kitų atsakymo variantų nepateikė, nes apklausoje dalyvavo tik aukštųjų mokyklų (universitetų) studentai. Pastebime, kad nei vienas iš respondentų nėra įgijęs profesinio išsilavinimo, o būtent šiuo laikotarpiu, Lietuvos darbo biržos duomenimis, darbininkišku profesijų specialistų labiausiai trūksta.

Norint išanalizuoti ryšį tarp vaikų ir tėvų turimo išsilavinimo, buvo prašoma nurodyti tėvų išsilavinimą (17 pav.). Didesnė dalis jaunuolių tėvų turi aukštąjį išsilavinimą (53 proc. motinų ir 46 proc. tėvų). Nebaigusiujų aukštojo mokslo labai nedaug (atitinkamai 1 proc. ir 3 proc). Lyginant su jaunuolių išsilavinimu, didelė dalis tėvų turi aukštesnįjį išsilavinimą (atitinkamai 38 proc. ir 32

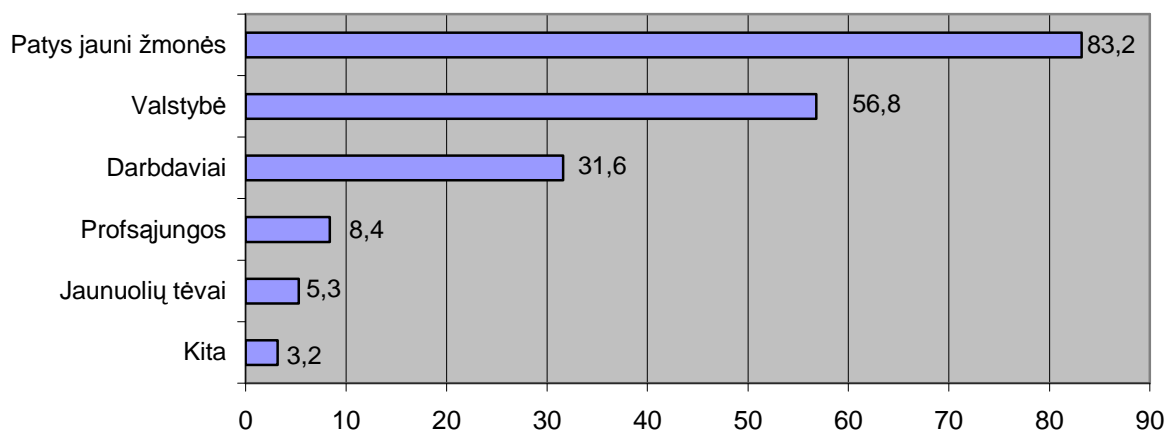
proc.). Baigusių profesines mokyklas tėvų skaičius yra didesnis nei motinų. Be to, 6 proc. respondentų negalėjo nurodyti tėvo išsilavinimo.

Pažymėtina, kad nei vienas respondentas nenurodė turintis anksčiau (prieš universitetą) įgytą darbininkišką profesiją. Akivaizdu ir tai, kad vis daugiau jaunimo siekia aukštojo mokslo universitetuose, o tai gali netolimoje ateityje iškreipti santykius tarp darbo rinkos poreikių (paklausos) ir mokymo įstaigų darbo (pasiūlos).



**17 pav. Respondentų ir jų tėvų išsilavinimas (procentais)**

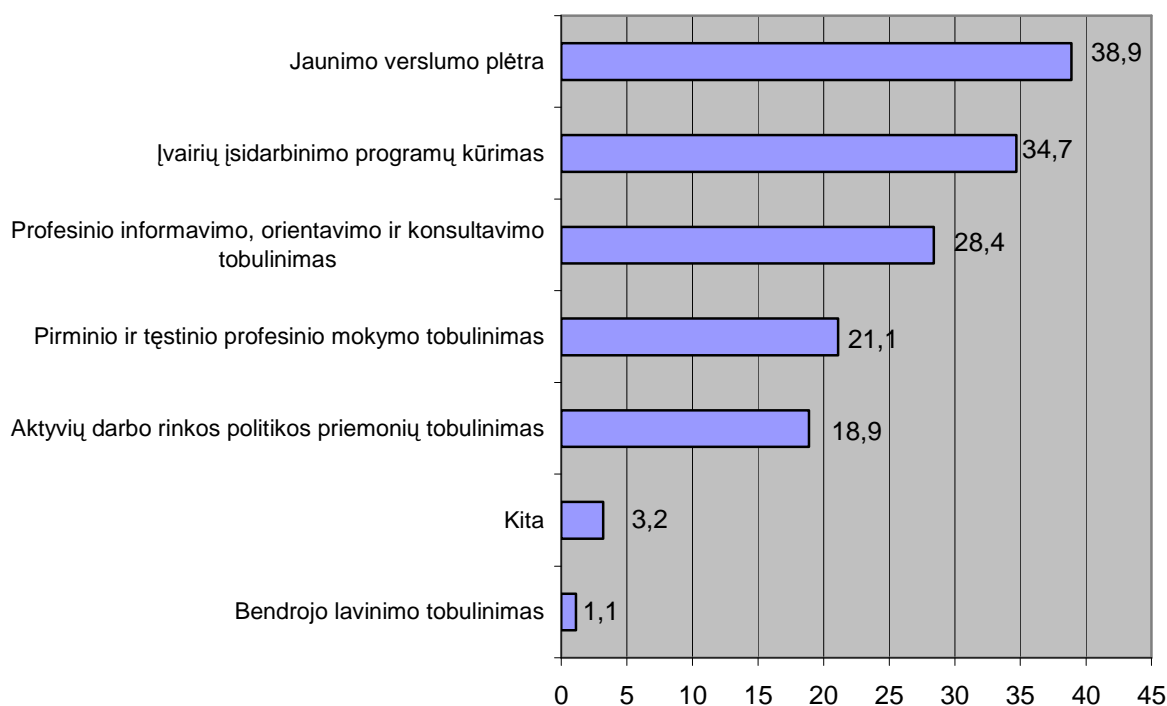
Respondentams buvo pateiktas klausimas apie tai, kas pirmiausia turėtų rūpintis jaunuolių įdarbinimu? (18 pav.).



**18 pav. Respondentų pasiskirstymas procentais pagal atsakymus į klausimą „Kas pirmiausia turėtų rūpintis jaunimo įdarbinimu?“**  
(galima buvo pateikti kelis atsakymo variantus)

Net 83 proc. apklaustųjų mano, kad savo problemomis jauni žmonės turėtų rūpintis patys. 57 proc. mano, jog tą turi daryti valstybė, o 32 proc. mano, kad tai - darbdavių pareiga. Kadangi buvo galima rinktis kelis atsakymų variantus, populiariausias ir buvo šis klausimų rinkinys. Kad darbo paieškose turi padėti profsąjungos, mano 8 proc. respondentų. Kad reikalinga tėvų pagalba, mano 5 proc. apklaustųjų. Be šių atsakymų respondentai teigė: svarbu, kad aukštosios mokyklos rengtų specialistus pagal rinkos poreikį. Dar buvo minima, kad valstybė, darbdaviai ir patys jauni žmonės turi bendradarbiauti ir kartu rūpintis jaunimo įdarbinimo problemomis.

Išanalizavus atsakymus į klausimą: „Kokios priemonės gali pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje?“ (19 pav.) matome, kad didžiausia dalis (39 proc.) respondentų, mano, jog būtent jaunimo verslumo plėtra galėtų pagerinti jų situaciją darbo rinkoje.

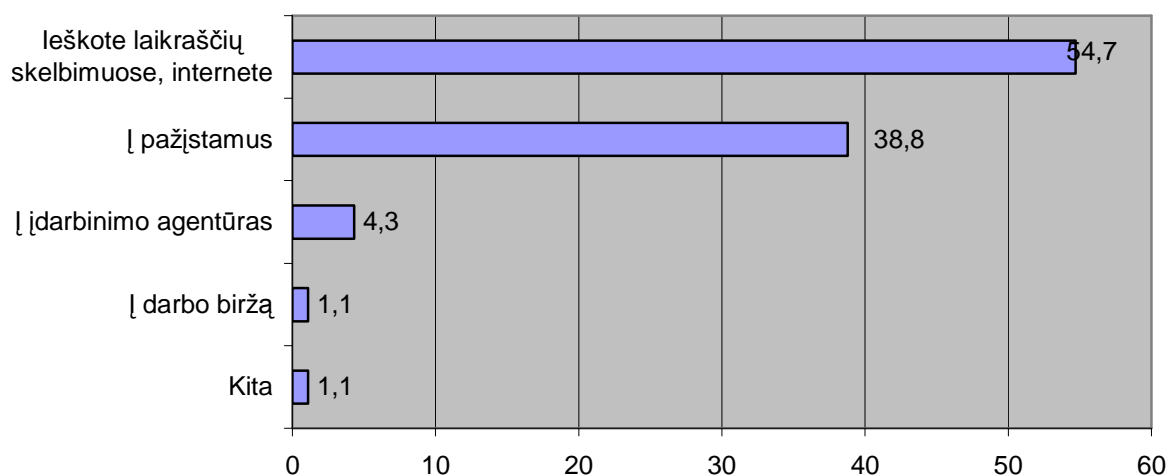


**19 pav. Respondentų pasiskirstymas procentais pagal atsakymus į klausimą „Kokios priemonės gali pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje?“ (galima buvo pateikti kelis atsakymo variantus)**

35 proc. respondentų mano, jog šioje situacijoje padėtų įvairių įsidarbinimo programų kūrimas. Svarbiomis priemonėmis laiko ir profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo

tobulinimą bei pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimą (atitinkamai 28 proc. ir 21 proc. respondentų). 19 proc. apklaustųjų mano, kad aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas yra svarbi jaunimo darbo rinkoje padėties gerinimo priemonė. Be to, respondentų manymu, turi būti atliekami specialūs rinkos poreikių tyrimai ir pagal jų rezultatus ruošiamas atitinkamas skaičius specialistų. Integruojant jaunimą į darbo rinką, būtinas aukštųjų mokyklų ir įvairių organizacijų bendradarbiavimas. Daugiau dėmesio turi būti skiriama studentų atliekamai praktikai, kuri dažnai būna neefektyvi.

Į klausimą „Kur pirmiausiai kreipiatės ieškodami darbo?“ (20 pav.) 60 proc. respondentų nurodė, kad tai daro internete ar laikraščių skelbimuose. Net 39 proc. kreipiasi pagalbos į pažįstamus. Į privačias įdarbinimo agentūras kreipiasi 4 proc. apklaustųjų ir tik 1 proc. kreipiasi į darbo biržą. Taip pat respondentai minėjo, kad patys tiesiogiai siūlo savo paslaugas darbdaviams arba darbdaviai tiesiogiai kreipėsi į respondentus siūlydami darbą (po bakalauro studijų).

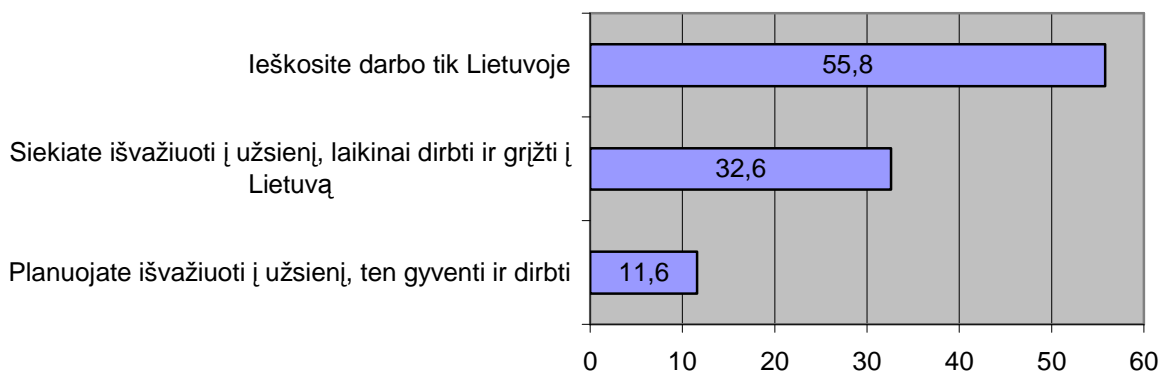


**20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Kur pirmiausiai kreipiatės ieškodami darbo?“ (procentais)**

Išanalizavus respondentų atsakymus į klausimą: „Kur mieliau ieškote darbo?“ (21 pav.) paaiškėjo, kad šiek tiek daugiau nei pusė (56 proc.) respondentų mieliau darbo ieško Lietuvoje. 32 proc. siekia laikinai išvažiuoti į užsienį užsidirbti, pasisemti patirties ir grįžti į Lietuvą, o 12 proc. - planuoja važiuoti į užsienį, ten gyventi ir dirbti.



Apibendrinant galime teigti, kad daugelis jaunimo stengiasi surasti darbą patys, ieško jo pasiūlymų internete ar laikraščių skelbimuose, nesikreipdami pagalbos į darbo biržas ar įdarbinimo agentūras.



**21 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atsakymus į klausimą „Kur mieliau ieškote darbo?“ (procentais)**

Kai tuo tarpu darbo birža įgyvendina įvairias jaunimo įdarbinimo programas, kurios buvo aptartos teorinėje dalyje. Taip pat daugelis darbą tikisi gauti per pažintis. Sunkiausia jaunimui gauti darbą dėl patirties stokos, netinkamo išsilavinimo arba netinkamų darbo sąlygų (nustatyto darbo laiko ir pan.). Jų manymu sprendžiant šias problemas pagelbėti galėtų jaunimo verslumo plėtra, įvairių įsidarbinimo programų kūrimas bei profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo tobulinimas.

### 3.4. Studijuojančio jaunimo padėtis darbo rinkoje

Išanalizavus visus gautus tyrimo rezultatus, galima teigti, kad darbo pradžioje iškelta hipotezė – jaunimo integraciją į darbo rinką lemia ne tik visuomenės ir valstybės parama bei pačių jaunuolių poreikis užsidirbti, bet ir noras kuo greičiau įgyti praktinių žinių ir patirties - pasitvirtino. Didesnė dalis jaunimo nurodė, jog didžiausius sunkumus sukelia būtent patirties nebuvimas, netinkama įgyta profesija, bei tai, kad, norint kuo greičiau įgyti praktikos, darbo ieškoma dar nebaigus studijų.

Gauti tyrimo duomenys rodo, jog pats darbas kaip vertybė nėra svarbiausias dalykas respondentams, jis eina po tokių vertybių kaip šeima ir draugai. Dauguma jų dirba, nes to didelė dalimi reikia dar ir dėl jų materialinės padėties, ir kuo jiems daugiau moka, tuo jie daugiau stengtųsi dirbti. Yra tokių, kurie dirba tam, kad įgytų patirties, kad išmokytų teorines žinias taikyti praktikoje. Tai ir lemia, kad dauguma respondentų dar besimokydami pradeda dirbti, kad, baigus studijas, būtų lengviau susirasti geresnį darbą. Tokią prielaidą darome atsižvelgdami į tai, jog net 65 proc. dirbančiųjų mano, kad jie dirba ne pagal specialybę. Dauguma jaunuolių dirba dėl gaunamo uždarbio, taip įgydami nepriklausomybę nuo tėvų. Dirbti daugumą verčia gyvenimo sąlygos. Kai tėvai negali finansiškai padėti, reikia pačiam mokėti už pragyvenimą ir mokslą. Ir tik nedidelė dalis jaunuolių dirba su malonumu ir stengiasi per darbą išreikšti save.

Dauguma respondentų darbo ieško internete ar laikraščių skelbimuose ir mano, kad sėkmingą jų įsidarbinimą lemė jų CV ir motyvaciniai laišakai. Tačiau visgi didelė dalis pirmiausiai darbo ieško „per pažintis“ ir net 27 proc. respondentų darbo suradimą įtakojo būtent šis būdas. Liūdna konstatuoti, kad „pažinčių institucija“ dar ilgai gali iškreipti sąžiningą konkurenciją darbo rinkoje mūsų šalyje. Dėl pagalbos susirasti darbą jaunuoliai praktiškai visai nesikreipia į darbo biržą. Todėl galime daryti prielaidą, kad darbą nėra taip sunku susirasti arba jaunuolių netenkina darbo biržų teikiami siūlymai. Dauguma apklaustų jaunuolių mano, kad jie patys turi rūpintis įsidarbinimu, kita dalis mano, jog be efektyvaus valstybės, darbdavių ir jaunimo bendradarbiavimo - sąlygų pagerinti nepavyks.

Tik nedidelė dalis repondentų teigė, kad susirasti darbą nėra sunku, galima prielaida, kad taip teigė jaunuoliai, susiradę jį per pažintis. Vyrauja tendencija, kad įsidarbinti ir gauti minimalią

algą nėra sunku, tačiau norint uždirbti daugiau, atsiranda sunkumų. Vadinasi, daugelio netenkina maži atlyginimai. Nėra proporcingumo tarp pragyvenimo lygio ir mokamo atlyginimo. Tyrime dalyvavo studijuojantis jaunimas ir nors didesnė dalis jo dirba, visgi teigiama, kad darbdaviai nenoriai priima besimokantį jaunimą, manydami kad dėl jų mokslo gali nukentėti darbo procesas. Tačiau dažniausiai atsitinka atvirkščiai, nukenčia mokymo procesas, nes darbas studentams tampa svarbesnis už mokslą, paskaitos lankomos rečiau. Čia ir iškyla problema: kaip suderinti teoriją, gaunamą universitete, ir praktiką, įgyjamą darbo metu, kad nenukentėtų nei viena nei kita pusė? Svarbu ir tai, kad dirba ne tik tas jaunimas, kuris moka už studijas, o ir tas, kurio mokslus finansuoja valstybė. Vadinasi, jaunas žmogus, teikdamas pirmenybę darbui bei įsisavindamas ne visą jam teikiamą informaciją universitete, tuščiai išleikvoja dalį valstybės pinigų.

Kaip didžiausią sunkumą ieškant darbo, respondentai minėjo patirties stoką, netinkamai pasirinktą profesiją ar praktinių žinių trūkumą. „Analizuojant Lietuvos jaunimo nedarbo problemą nustatyta, kad dalis jaunų žmonių nesugeba įsitvirtinti, ar sunkiai įsitvirtina darbo rinkoje, dėl žemos kvalifikacijos ir nedidelės darbo patirties. Atvirai kalbama, kad įvairių mokslo institucijų rengiami specialistai turi teorinių žinių bagažą, bet nėra parengiami praktinei veiklai, jiems stinga profesinio pasirengimo. Trūkstant kvalifikuotos darbo jėgos, vis labiau atsiskleidžia jaunimo nedarbo priežastys, susijusios su siūlomo darbo patrauklumu – mažas darbo užmokestis, prastos darbo sąlygos. Todėl daug jaunų žmonių išvažiuoja į Vakarų šalis, tikėdamiesi legaliai arba nelegaliai įsidarbinti.“<sup>23</sup> Gauti tyrimo dėl sunkumų įsitvirtinant darbo rinkoje duomenys sutampa su cituotame moksliniame straipsnyje pateiktais teiginiais.

Universitetai daugiau orientuoti į teorinių žinių teikimą. Paskutiniuose kursuose organizuojama praktika, kurios metu suteikiama galimybė susipažinti su praktiniais specialybės dalykais. Tačiau kartais esant nerimtam požiūriui į studentų darbą praktikos metu tiek iš darbdavių, tiek iš studentų pusės, ji ne visada suteikia naudos. Kalbant apie jaunimo migraciją, 56 proc. apklaustųjų įsivaizduoja savo ateitį Lietuvoje, 32 proc. nori išvažiuoti užsidirbti į turtingesnes šalis, įgyti patirties ir grįžti, o 12 proc. visgi planuoja išvykti visam laikui. Atsakydami sau į klausimą „Kas lemia tokį elgesį?“, galime remtis tais pačiais darbo rinkoje sutinkamais sunkumais. Matome, kad Lietuvos jaunimą išvykti skatina noras sumažinti socialinę riziką, maži atlyginimai ir tai, kad mūsų šalyje gyventojų gaunamos pajamos vis dar neatitinka vartojimo išlaidų. Kaip žinoma, vien maisto produktams ir nealkoholiniams gėrimams Lietuvoje išleidžiama neproporcingai didelė

---

<sup>23</sup> A.Pocius.; L.Okunevičiūtė – Neverauskienė. Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas//Pinigų studijos. 2005, Nr. 2.

gyventojų piniginių pajamų dalis ir, suprantama, tokia padėtis gali tęstis tol, kol mūsų valstybė pagal gyvenimo lygio rodiklius bus tarp mažiau išsivysčiusių Europos Sąjungos šalių.

Emigracijos problemos sprendimas reikalauja darnių įvairių valstybės institucijų pastangų gerinant ekonominę situaciją ir sprendžiant sisteminės įvairių sektorių problemas.

Nepaisant šiandieninių problemų, daugelis jaunų žmonių mano, kad jų padėtis darbo rinkoje bus gera ar net geresnė nei dabar. Respondentų nuomone, situacijos darbo rinkoje gerėjimą galėtų įtakoti jaunimo verslumo plėtra, įvairių įdarbinimo programų kūrimas bei profesinis informavimas ir orientavimas.

Kaip parodė tyrimas, tarp respondentų, studijuojančių tiek bakalauro, tiek magistrantūros studijose, nėra nei vieno turinčio profesinį išsilavinimą. „Nors šalies ūkiui reikia gerokai daugiau baigusiujų profesinį mokymą, tačiau didžioji dalis jaunuolių renkasi aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir tik nedidelė jų dalis prieš tai baigia profesinio mokymo programas.“<sup>24</sup> Tačiau nuo seno susiklostęs požiūris, jog profesinis išsilavinimas nėra prestižinis ir įgyti profesiją siekia tik prastai besimokantis jaunimas, sudaro klaidingą nuomonę. Pirmiausia reikia tobulinti profesinį informavimą ir konsultavimą ir taip sudaryti sąlygas padidinti jaunimo srautus į profesinio mokymo įstaigas. Be to, reikėtų gerinti pačias tokio pobūdžio darbo sąlygas, bei stengtis užtikrinti atitinkamą (konkurencingą) darbo užmokestį.

Dar kartą prisimenant, kad tyrime dalyvavo studijuojantis universitetuose jaunimas, dirbančiųjų dalis yra palyginti didelė - net 85 proc. Iš visų apklaustųjų net 65 proc. mano, jog dirba ne pagal įgytą ar įgyjamą specialybę. Iš jau įgijusių specialybę (tai baigusieji bakalauro studijas ir toliau studijuojantys magistrantūroje) net 61 proc. mano, kad dirba ne pagal specialybę, o tai verčia susimąstyti. Ar jie neranda darbo pagal specialybę, nes ji nėra paklausi? Ar jų netenkina siūlomas atlyginimas už darbą pagal specialybę? Čia galime daryti išvadą, jog universitetų absolventai, negaudami darbo, atitinkančio jų kvalifikaciją, neretai darbo rinkoje dirba „ne savo darbą“, tai yra išstumia baigusius kolegijas ar profesines mokyklas. Darbo biržos pateikiamais duomenimis 2005 m. rugsėjo mėn. daugiau nei 20 proc. universitetų absolventų teigė, jog jie įsidarbino ne pagal įgytą profesinę kvalifikaciją. Užsienio šalyse atliktuose tyrimuose nustatyta, kad asmenys, įsidarbinę ne pagal įgytą kvalifikaciją, gauna gerokai mažesnę algą negu tie, kurie įsidarbina pagal įgytą kvalifikaciją. Taip bandoma kovoti su susiklosčiusia situacija. Kitaip yra su jaunimu, kuris tebesimoko bakalauro studijose ir dar nėra įgyjęs specialybės. 67 proc. tokių respondentų mano, jog

---

<sup>24</sup> Naujas struktūrinių fondų bendrojo programavimo dokumento projektas. 2007-2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius. 2006.

dirba ne pagal specialybę. Atitinkamai darbdaviai nenoriai juos įdarbina arba siūlo minimalų atlyginimą. Todėl dauguma jaunimo, neįgijusio profesijos, dirba už minimalią algą.

Jaunimo integraciją į darbo rinką lemia ne tik ekonominiai - socialiniai veiksniai kaip bendras šalies nedarbas, darbo užmokesčio dydis ar aukštojo mokslo ir švietimo sistemos ypatumai, bet ir asmeninės savybės, įgyta profesija, praktiniai įgūdžiai ir patirtis. Todėl didelis dėmesys turi būti skiriamas mokymosi motyvacijos formavimui, kuris neretai jaunimui padeda pasirinkti tolimesnį kelią. Toliau jaunimas įgyja profesiją besimokydamas atitinkamose įstaigose, kur ypač svarbu suteikti jiems ne tik teorinių žinių, bet ir praktinių įgūdžių. Siekdami kuo aukštesnio išsilavinimo ir menkai išmanydami situaciją darbo rinkoje, jaunuoliai dažnai pasirenka nepaklausias profesijas, o tai sukelia jiems papildomus integracijos į darbo rinką sunkumus. Tam, kad išvengtų šių problemų, jaunimas dar mokykloje turi būti informuojamas apie situaciją darbo rinkoje, apie paklausiausias profesijas, supažindinamas su nuolat kintančia situacija. Tą būtina daryti ne tik mokykloje, bet ir universiteto pirmuosiuose bakalauro kursuose, prieš tai, kai jaunimas renkasi siauresnę specializaciją.

Sprendžiant iškylančias problemas, aktyviai turi dalyvauti ne tik valdžia, bet ir darbdaviai, Lietuvos darbo birža, įdarbinimo agentūros ir patys jauni žmonės. Dauguma jų nepatenkinti gaunamu atlyginimu, o tai skatina juos vykti į užsienį. Tačiau jei būtų efektyviau sudarinėjamos studijų programos, investuojama į jaunų darbuotojų mokymus ir suteikiama reali galimybė įgyti naudingos praktikos, o ne reikalaujama turėti jos prieš pradėdant dirbti, darbo užmokesčio veiksnys turėtų sušvelnėti.

Jaunimo nedarbo tyrimai yra svarbūs kuriant ir tobulinant įvairias jaunimo integracijos į darbo rinką priemones ir programas. Šio tyrimo rezultatai negali pilnai atspindėti jaunimo padėties darbo rinkoje šalies mastu ne tik dėl tyrimo dalyvavusių respondentų skaičiaus, bet ir dėl to, kad buvo tiriama specifinė grupė – studijuojantis dieninėse studijose jaunimas. Tačiau šiuo tyrimu bandoma atkreipti dėmesį į vyraujančias darbo rinkoje problemas, su kuriomis susiduria ne tik besimokantis jaunimas, o jų sprendimas galėtų pagerinti esamą situaciją šalies darbo rinkoje.

## IŠVADOS

1. Lietuvos darbo rinkoje vis dar yra nemažai problemų. Aukštas darbo jėgos apmokestinimas, darbo jėgos emigracija (tai savo ruožtu veda prie to, kad darbo jėgos perteklių keičia jos trūkumas), profesinio rengimo struktūros nesuderinamumas, personalo valdymo tradicijų trūkumas, žemas vidutinis darbo užmokestis (ES kontekste), neatitinkantis pragyvenimo lygio, nepakankamas socialinis dialogas – visa tai apsunkina jaunimo integracijos į darbo rinką procesus.

2. Sunkumus jaunimui įsitvirtinti darbo rinkoje lemia darbo rinkos poreikių neatitinkantis išsilavinimas – nepakankamas švietimo ir mokymo sistemų reagavimas į darbo rinkos reikalavimų pokyčius. Įtakos taip pat turi darbo patirties, praktikos stoka, kokybiškų darbo vietų jauniems žmonėms trūkumas, motyvacijos dirbti stoka.

3. Didžioji dalis jaunuolių renkasi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, nors šalies ūkiui šiuo metu reikia gerokai daugiau baigusiųjų profesinį mokymą. Siekdami kuo aukštesnio išsilavinimo ir menkai išmanydami situaciją darbo rinkoje, jaunuoliai dažnai pasirenka nepaklausias profesijas, o tai sukelia papildomus sunkumus integruojantis į darbo rinką.

4. Smulkaus ir vidutinio verslo plėtra yra vienas iš svarbiausių ekonominės politikos uždavinių. Pagrindiniai smulkaus ir vidutinio verslo užimtumo skatinimo uždaviniai – išsaugoti reikalingas darbo vietas ir sukurti naujų darbo vietų. Jaunimo verslumo ugdymas yra viena iš svarbiausių sričių, lemiančių mūsų šalies ekonominę plėtrą, nedarbo mažėjimą, socialinę ir ekonominę jaunimo gerovę. Todėl tiek pats jaunimas, tiek įvairios valstybės institucijos verslumo skatinimui skiria ypač didelę reikšmę.

5. Didžiausios perspektyvos jaunimui siejamos su tuo, kad dėl telekomunikacinių technologijų atsiranda visiškai naujų darbo jėgos kvalifikacijos poreikių, kurias naujos darbo vietos, efektyviau įgyvendinamos įvairios įdarbinimo programos, sparčiai plėtojasi nauji ekonomikos sektoriai. Valstybei plėtojant modernias (pvz., informacines) technologijas, kuriamos kokybiškos aukštos kvalifikacijos reikalaujančios bei gerai apmokamos darbo vietos, kurias užimti pirmiausia galės jaunimas, kadangi jis imlesnis naujovėms ir greičiau prisitaiko prie kintančių sąlygų.

6. Dėl geresnių siūlomų sąlygų labiau išsivysčiusių valstybių darbo rinkoje didelė problema išlieka jaunimo emigracija. Yra žinoma, kad net ir aukštąsias mokyklas baigę jaunuoliai

Vakarų šalyse dirba ne kvalifikuotą darbą, gaudami didesnę atlyginimą nei Lietuvoje, nepaisant to jog ypač svarbu, kad baigęs mokslus jaunuolis dirbtų pagal specialybę, kuriai jis rengėsi mokydamsis. Be to, gana didelė dalis jaunų žmonių užsienio šalyje nusprendžia pasilikti visam laikui.

7. Nauja problema yra ta, kad vis didesnė dalis jaunimo Lietuvoje mokosi (studijuoja) ir dirba tuo pat metu, tokį jų pasirinkimą dažniausiai lemia nepakankamos jų šeimų socialinės ir ekonominės gyvenimo sąlygos. Kita dalis jaunų žmonių pradeda dirbti norėdami įgyti materialinę nepriklausomybę nuo tėvų. Vis daugiau jaunuolių ankstyvą darbinę veiklą pradeda siekdami įgauti praktinių įgūdžių ir patirties taip užsitikrindami geresnes sąlygas darbo rinkoje.

8. Pradedant dirbti studijų metu, kyla sunkumų derinant paskaitas ir darbinę veiklą, todėl nukenčia arba viena, arba kita pusė. Sunku pamatuoti, ar darbinė veikla studijų metu prisideda prie to, kad jaunimas švaisto valstybės lėšas, ar tai duoda ir teigiamų rezultatų, nes darbinė veikla šalia teorinių žinių suteikia galimybę įgyti patirties.

9. Apibendrinus gautus rezultatus, galime teigti, jog darbo pradžioje iškelta hipotezė: jaunimo integraciją į darbo rinką lemia ne tik visuomenės ir valstybės parama, bei pačių jaunuolių poreikis užsidirbti, bet ir noras kuo greičiau įgyti praktinių žinių ir patirties, pasitvirtino.

10. Jaunimo nedarbo tyrimai yra svarbūs kuriant ir tobulinant įvairias jaunimo integracijos į darbo rinką priemones ir programas. Atlikto tyrimo rezultatai negali pilnai atspindėti jaunimo padėties darbo rinkoje šalies mastu, kadangi buvo nagrinėjama specifinė grupė – studijuojantis jaunimas, tačiau šiuo tyrimu bandoma atkreipti dėmesį į vyraujančias darbo rinkoje problemas, su kuriomis susiduria ne tik besimokantis jaunimas, o jų sprendimas galėtų pagerinti esamą situaciją darbo rinkoje.

## PASIŪLYMAI IR REKOMENDACIJOS

Autoriaus nuomone, tikslinga būtų teikti šiuos pasiūlymus ir rekomendacijas:

1. Bendradarbiauti aukštosioms mokykloms ir darbdaviams, kad studijų metu atliekama praktika užtikrintų efektyvumą ir naudą ne tik studentui bet ir darbdaviui.
  2. Skatinti darbdavius sudaryti sąlygas įgyti jaunimui darbo patirties. Investuoti į dirbančiųjų profesinį mokymą, sudarant su dirbančiu jaunimu sutartis.
  3. Atsižvelgiant į padėtį darbo rinkoje, efektyviau sudarinėti studijų programas. Jau mokykloje informuoti jaunimą ne tik apie tai, kokias ir kur specialybes galima įgyti, bet ir apie tai, kokia rizika jų laukia darbo rinkoje įgijus vieną ar kitą specialybę.
  4. Didinti darbininkiškų profesijų prestižą, geriau informuoti apie galimybes jų mokytis ir dirbti bei gerinti tokio darbo sąlygas, taip mažinant stojančiųjų į aukštąsias mokyklas skaičių.
  5. Sudaryti galimybę jaunimui mokytis ir dirbti tuo pačiu metu, šių veiklų derinimas teiktų ne tik teorinių žinių, bet ir praktinių įgūdžių.
  6. Skatinti jaunas žmones sugrįžti iš svetur su naujomis žiniomis ir gebėjimais, informuojant juos apie galimybes ir pokyčius Lietuvos ekonomikoje (pvz. leidžiant informacinius leidinius užsienio šalyse skirtus lietuvių bendruomenei), bei užtikrinant patrauklias darbo sąlygas.
  7. Teikti pirmenybę pažeidžiamiausio (nesimokančio, nedirbančio, skurstančio) jaunimo padėties gerinimui, skatinti juos įsitraukti į užimtumo bei įsidarbinimo programas. Aktyvioji jaunimo dalis (besimokantis, dirbantis jaunimas) galėtų įsitraukti ir pagelbėti sprendžiant šias problemas.
  8. Bendradarbiauti su užsienio šalimis ir keistis abipuse patirtimi.
-



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas// <http://socmin.lt/index.php?-991009368>
2. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais)//Valstybės žinios. 2003, Nr. 119-5406.
3. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais)//Valstybės žinios.2004, Nr. 4-26.
4. Lietuvos Respublikos Seimo 2001 m. lapkričio 6 d. rezoliucija „Dėl jaunimo nedarbo mažinimo“//Valstybės žinios. 2001, Nr. 96 – 3387.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugsėjo 11 d. nutarimas Nr. 1160 „Dėl nacionalinės darnaus vystymosi strategijos patvirtinimo ir įgyvendinimo“// <http://www.infolex.lt/scripts/sarasas2dll?Pirmas=1>
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“//Valstybės žinios. 2005, Nr. 139-5019.
7. Europos komisijos baltoji knyga. Naujas postūmis Europos jaunimui. 2002.// [http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3\\_viewer.ViewTheme?p\\_int\\_tv\\_id=718&p\\_kalb\\_id=1&p\\_org=0](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w3_viewer.ViewTheme?p_int_tv_id=718&p_kalb_id=1&p_org=0)
8. Ališauskienė R., Žilinskienė L. Jaunimas ir visuomenė. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje. 2001// [http://www.smm.lt/old/old/Bendr\\_info/statistika/pranesimas2001/s\\_p2001\\_1.htm](http://www.smm.lt/old/old/Bendr_info/statistika/pranesimas2001/s_p2001_1.htm).
9. Bartkus E. Smulkus ir vidutinis verslas – darbo rinkos katalizatorius//Ekonomika. 2004, Nr.67(2).
10. Bendroji statistika. Gyventojai ir socialinė statistika2000-2005// <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1111>.
11. Buckaitė I. Susitikime Vienoje nagrinėtos jaunimo integracijos į darbo rinką problemos//Darbo biržos naujienos. 2006, Nr. 9. P. 10-12.
12. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 1999 – 2004. Vilnius: Statistikos departamentas, 2005.
13. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2000 – 2005. Vilnius: Statistikos departamentas, 2006.
14. Darbo rinka ir užimtumas 2000-2005. Jaunimo politika. Jaunimo politiką įgyvendinančios institucijos//<http://www.socmin.lt/index.php?1034514185>.
15. Demografijos metraštis 2005. Vilnius: Statistikos departamentas, 2006.
16. Directorate-general for education and Culture. Europe and Youth: a new impetus. European Commission. 2002.// [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/pub/youth\\_en.html](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/pub/youth_en.html)
17. The economics of the European Union. Policy and Analysis Mike Artis, Frederic Nixon. Oxford: Oxford University Press, 2001.

18. Ekonomikos terminai ir sąvokos. Mokomasis žodynas. Vilnius: VPU, 1999.
19. Equal projekto įgyvendinimas.//<http://www.jrd.lt/index.php?id=9802>.
20. European Commission Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. R. G. Sultana and A. G. Walts. Career Guidance in Europe's Public Employment Services. Trends and Challenges. 2005//  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pub\\_empl\\_services\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pub_empl_services_en.htm)
21. European Economic Integration Edited by Frank McDonald and Stephen Dearden Harlow: Prentice Hall, Financial Times, 2005.
22. Europos bendrijų komisija. Komisijos komunikatas tarybai dėl su jaunimu susijusių Europos politikos krypčių. Europos jaunimo reikalų sprendimas – Europos jaunimo pakto įgyvendinimas ir aktyvaus pilietiškumo skatinimas {SEC (2005)693} p. Figel komunikatas paruoštas kartu su p. Špidla//  
[http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/post-launch/com\\_206\\_lt\\_pdf](http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/post-launch/com_206_lt_pdf)
23. Europos bendrijų komisija. Pranešimas pavasario Europos vadovų tarybai. Dirbti kartu augimo ir darbo vietų labui. Nauja Lisabonos strategijos pradžia. Pirmininko Barroso pranešimas pritariant pirmininko pavaduotojui Verheugen. 2005.//  
<http://www.europa.eu/generalreport/lt/2005/rg38.htm>
24. Gruževskis B., Okunevičiūtė–Neverauskienė L. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003//  
[http://www.vdu.lt/alearning2003/%20dalis/LT/gruzevskis\\_neverauskiene\\_lt\\_kalb.doc](http://www.vdu.lt/alearning2003/%20dalis/LT/gruzevskis_neverauskiene_lt_kalb.doc)
25. Gruževskis B., Okunevičiūtė–Neverauskienė L., Pocius A. ir kt. Profesinis mokymas didina darbo jėgos konkurencingumą//Darbo biržos naujienos, Lietuvos darbo biržos informacinis biuletenis. 2006, Nr. 2. P. 12.
26. Jankauskienė M. Kaimo darbo rinka: ar verta investuoti į žmogų?//Darbo biržos naujienos. 2006, Nr. 2. P. 6.
27. Jaunimo politika Lietuvoje ir ES//<http://www.jrd.lt/lt/politika>.
28. Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex, 2002.
29. Lietuvos jaunimo politikos baltoji knyga. 2002// <http://www.eurodesk.lt/getfile.php?id=79>
30. Lietuvos Respublikos 2004 m. užimtumo veiksmų planas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2004.
31. Lietuvos Statistikos metraštis 2004. Vilnius: Statistikos departamentas, 2004.
32. Liugienė D. Darbininkų trūksta visose šalies ūkio srityse, o specialistų labiausiai stokoja paslaugų ir pramonės sektoriai//Darbo biržos naujienos. 2006, Nr. 5. P 8-9.
33. The Magazine 15/2001, special edition for the adoption of the White Paper//  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/newprog/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/newprog/index_en.html)
34. Martinkus B., Beržinskienė D. Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas: KTU, 2005.
35. Matiušaitytė R. Darbo jėgos migracija ES ir Lietuvoje//Ekonomika. 2003, Nr. 63.
36. Matulionis A.V. Sociologija. Vilnius: Homo Liber, 2001.

37. Namų ūkių tyrimai. Namų ūkių biudžetų tyrimas 2005.  
[//http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1110](http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1110).
38. Naujas struktūrinių fondų bendrojo programavimo dokumento projektas; 2007-2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius, 2006.
39. New „Youth in Action“ programme stimulates young Europeans to become involved in the community IP/06/1477 Brussels. 25 October 2006//  
[http://ec.europa.eu/youth/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/youth/index_en.html)
40. Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Pocius A. Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas//Pinigų studijos. Vilnius, 2005, Nr. 2. P.30-46.
41. Paulavičius K.B. Darbo rinka. Vilnius: VPU, 2002.
42. Sipavičienė A. Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė. Vilnius: Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras, 2006.
43. Situacijos darbo rinkoje apžvalga. 2006 m. šalies darbo rinkos rodikliai. Paklausiausios profesijos//[http://www.ldb.lt/LDB\\_site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_site/index.htm).
44. Socialiai atskirtų asmenų užimtumo kryptys. 2004 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos valstybių narių socialiai atskirtų asmenų užimtumo politikos ir patirties tyrimo ataskaita. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2005.
45. Socialinė statistika 2000-2005 m.//<http://www.socmin.lt/index.php?588396316>.
46. 2005-2006 m. m. statistiniai duomenys//[http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/statistika.htm](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/statistika.htm).
47. Šalkauskienė D., Jankauskienė M. Darbo rinkos problemoms spręsti – vienijamos idėjos ir darbai//Darbo biržos naujienos. 2006, Nr. 6. P. 4-5.
48. Šileika A., Tamašauskienė Z. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir jų efektyvumas// Ekonomika. 2003, Nr. (64).
49. Šlekaitis V. Darbo rinkos institucijų modernizavimas ir pritaikymas prie pokyčių šiuolaikinėje darbo rinkoje // Darbo biržos naujienos. 2006, Nr. 6. P. 6-7.
50. Švietimas 2005 (statistikos rinkinys). Vilnius: Statistikos departamentas, 2006.
51. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės Universitetas, 2003.
52. Tyrimai ir apžvalgos. Jaunimo situacijos tyrimas. 2004//[http://www.jrd.lt/lt/tyrimai/situacijos\\_tyrimas](http://www.jrd.lt/lt/tyrimai/situacijos_tyrimas).
53. Užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos, darbo rinkos priemonės//  
[http://www.ldb.lt/LDB\\_site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_site/index.htm).
54. White paper on youth. 2001. Youth programme 2000 - 2006//  
[http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/backinfo/backinfo2\\_en.html](http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/backinfo/backinfo2_en.html).

## SANTRAUKA

Darbe nagrinėjama jaunimo padėtis darbo rinkoje, problemos su kuriomis jiems tenka susidurti integruojantis į darbo rinką ir tų problemų sprendimo būdai, akcentuojant besimokančio jaunimo dalyvavimą darbo rinkoje.

Pirmoje darbo dalyje aptarta jaunimo, kaip atskiros socialinės grupės, situacija visuomenėje, šios grupės privalumai ir trūkumai bei perspektyvos integracijos procese. Jaunimas, kaip visuomenės dalis, yra neįkainojamas valstybės išteklius ir klestėjimo šaltinis, užtikrinantis valstybės ir tautos tęstinumą, dvasinių bei materialinių vertybių perdavimą. Todėl būtina skatinti jo sėkmingą integraciją į visuomenę, darbo rinką bei stengtis didinti jaunimo užimtumą – kaip svarbiausią veiksnį būtina sėkmingam įsiliejimui. Nedarbas sąlygoja daugelį kitų jaunimo problemų – žalingų įpročių plitimą, negalėjimą susimokėti už mokslą, migraciją, skurdo plitimą - visa tai neigiamai atsiliepia tiek šalies ekonomikai, tiek socialiniam klimatui. Džiugina tai, kad jaunimas geba sparčiau nei kitos visuomenės grupės prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų darbo rinkoje, aktyviai mokosi užsienio kalbas, noriai naudojami informacinėmis technologijomis. Nepaisant to, neišvengiamai susiduria su tokiomis problemomis kaip darbo patirties ar informacijos apie darbo rinkoje vyraujančią situaciją stoka, o tai dažnai įtakoja nepaklausių profesijų pasirinkimą.

Nedarbas jaunimo tarpe, kaip ir kitose amžiaus grupėse, yra neišvengiamas reiškinys. Šiuo metu mūsų šalies darbo rinka susiduria su naujomis problemomis, nes darbo jėgos perteklių keičia jos trūkumas. Jauni žmonės masiškai išvažiuoja į turtingesnes šalis, todėl aktualu informuoti juos apie pasikeitimus Lietuvoje, skatinti grįžti su naujomis žiniomis ir gebėjimais.

Sprendžiant jaunimo integracijos į darbo rinką problemas, svarbų vaidmenį atlieka Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos darbo birža bei Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Šios institucijos įgyvendina darbo rinkos politikos priemones, rengia ir vykdo nedarbo prevencijos programas, bendradarbiauja su Europos Sąjungos bei kitų šalių institucijomis. Šiame darbe aptariami pagrindiniai išvardintų institucijų veiklos tikslai bei pateikiama darbo rinkos priemonių sistema, kurią jos įgyvendina.

Atliekant jaunimo požiūrio į darbą ir įsidarbinimo galimybių studijų metu tyrimą, buvo siekiama išsiaiškinti studijuojančio jaunimo nuomonę į esamą situaciją darbo rinkoje bei išskylančias

problemas. Tyrime dalyvavo 95 respondentai – keturių Vilniaus universitetų dieninių studijų studentai. Išanalizavus apklausos dalyvių atsakymus, pateiktos išvados ir suformuluoti pasiūlymai dėl priemonių galinčių pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje.

Jaunimo integracijos į darbo rinką sistema turi būti lanksti ir įvairiapusė. Reikėtų ugdyti jaunų žmonių motyvaciją darbui, vertybines orientacijas, mažinti profesinio rengimo struktūros nesuderinamumą bei personalo valdymo tradicijų trūkumus, skatinti darbdavius priimti į darbą jaunos specialistus, investuoti į jų kvalifikacijos kėlimą. Yra svarbu operatyviai teikti informaciją jaunimui apie padėtį darbo rinkoje, paklausias profesijas ir laisvas darbo vietas.

Jaunimo situacijos darbo rinkoje pagerinimui būtina sutelkti ne tik visų atsakingų už tai institucijų bendras pastangas, bet ir pačiam jaunimui aktyviai įsiliesti į tų problemų sprendimą.

---

## SUMMARY

This work analyses the position of youth in the labour market, namely, the problems young people (especially those who are students) face while trying to find their place in this market as well as the possible solutions to these problems.

The first part of this research paper focuses on the situation of young people as a social group, speaks on the advantages and disadvantages of this particular group as well as reveals the prospects for this group in the process of integration. Youth, being a part of society, is a priceless source which determines the prosperity of the state, guarantees the continuity of the state and the nation as well as the transmission of spiritual and material values. Therefore, it is necessary to encourage the successful integration of youth into the society and labour market as well as to enhance its occupation, which is the most important factor determining a successful integration. Unemployment determines the majority of other problems that youth faces, namely, the spread of addictions, inability to pay for education, migration, the spread of poverty, etc. All these have a huge negative impact on both – the economics and the social climate of the state. It is good that young people as compared with other social groups are more flexible and able to adjust themselves to the constantly changing conditions in the labour market, namely, they are actively learning foreign languages and eagerly using the IT. Despite all this, youth still faces such problems as the lack of experience or the lack of information about the prevailing situation in the labour market, and this, in its turn, frequently influences the choice of unsaleable professions.

Unemployment among youth and other age groups is an inevitable phenomenon. Presently, our society's labour market faces new problem, namely, the redundancy is being replaced by the overfull employment. Young people are leaving en mass for richer countries. Therefore, it is important to provide them with the information about the changes in Lithuania and to encourage them to return with the skills and knowledge they have acquired.

The Ministry of Social Security and Labour, Lithuanian Labour Exchange as well as Lithuanian Labour Market Training Authority play a crucial role in solving the problems of youth's integration into the labour market. These institutions implement the measures of the labour market policy, organize and implement unemployment prevention programs as well as cooperate with the institutions of European Union and other countries. This research paper discusses the main aims of

these institutions and presents the system of the labour market measures that these institutions implement.

The research on youth's opinion about employment in general and employment possibilities during the years of studies in particular aimed at finding out the students' opinion about the contemporary situation in the labour market and the problems that arise within this field. The questionnaire was issued to 95 respondents who are day-time students in four universities in Vilnius. The analysis of the results of the survey led to the proposition of the conclusions and suggestions regarding the measures capable of improving the situation of youth in the labour market.

The system of integration of youth into the labour market ought to be flexible and versatile. It is necessary to develop young people's motivation to work, their system of values, to diminish the inconsistency of the structure of professional training and the lack of personnel management traditions. As well as that, it is important to encourage employers to employ young specialists and to invest in their qualification development. It is also important to effectively provide young people with the information about the situation in the labour market, marketable professions and vacancies.

In order to improve the situation of youth in the labour market, it is necessary not only to combine forces of all accountable institutions but also for youth itself to actively engage in the solution of those problems.

---

# **PRIEDAI**



**Apklausa**

**JAUNIMO INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ**

Aš, Lina Černiauskaitė, Mykolo Romerio universiteto viešojo sektoriaus ekonomikos magistrantė, atlieku studentų apklausą, kurios metu noriu sužinoti Jūsų nuomonę apie jaunimo integravimąsi į darbo rinką. Apklausa yra anonimiška.

Po kiekvieno klausimo pateikti atsakymų variantai, atsakydami apibraukite pasirinkto atsakymo varianto raidę. Kai kurie klausimai yra atviri arba reikalauja komentaro.

Apklausos tikslas – apklausti kuo daugiau respondentų ir padaryti išvadas apie dirbantį jaunimą, kokios problemos iškyla ieškant darbo ir integruojantis į darbo rinką.

Jūsų amžius.....  
Kursas.....  
Specialybė.....  
Lytis.....

**1. Kur jūs gyvenate?**

- A. Mieste.
- B. Miestelyje.
- C. Kaime.

**2. Jūsų pajamų šaltinis** (galite pasirinkti kelis atsakymų variantus):

- A. Darbo užmokestis.
- B. Bedarbio pašalpa.
- C. Šeimos pašalpa.
- D. Socialinė pašalpa.
- E. Stipendija.
- F. Įvairios kompensacijos.
- G. Kitos pajamos.

**3. Kuri iš išvardintų vertybių užima svarbiausią vietą Jūsų gyvenime** (pasirinkite vieną variantą)?

- A. Šeima.
- B. Darbas.
- C. Draugai.
- D. Laisvalaikis.
- E. Profesinis tobulinimasis ir mokymasis.
- F. Religija.
- G. Politika.
- H. Kita \_\_\_\_\_

**4. Ką Jums reiškia darbas** (pasirinkite vieną variantą)?

- A. Darbas – tai lyg dalykinis susitarimas. kuo man daugiau moka, tuo aš daugiau dirbu.
- B. Dirbu tam, kad gyvenčiau. Niekada nedirbčiau, jei nereikėtų.
- C. Dirbu su malonumu, tai svarbiausias dalykas mano gyvenime.
- D. Dabar nedirbu.
- E. Kita \_\_\_\_\_

**5. Ką Jums teikia darbas** (galite pažymėti kelis atsakymus)?

- A. Veiklą.
- B. Uždarbį.
- C. Karjeros galimybes.
- D. Galimybę vadovauti.
- E. Saugumo jausmą.
- F. Užtikrintą darbo vietą.
- G. Darbo prestižiškumą.
- H. Santykius su bendradarbiais.
- J. Galimybę realizuoti savo gabumus.
- K. Darbo kūrybiškumą.
- L. Galimybę per darbinę veiklą padėti kitiems žmonėms.
- M. Supratimą, kad darbas, kurį dirbate yra naudingas visuomenei.

**6. Kokioje srityje Jūs dirbate?**

- A. Pramonė.
- B. Statyba.
- C. Transportas.
- D. Ryšiai.
- E. Mokslas ir švietimas.
- F. Kompiuteriai, su jais susijusios veiklos.
- G. Poilsio, kultūros, sporto veiklos.
- H. Prekyba, maitinimas, buitinės, komunalinės paslaugos.
- J. Sveikatos apsauga.
- K. Bankai, finansų ir kreditų sistema.
- L. Nekilnojamas turtas.
- M. Teisėsauga ir teisėtvara.
- N. Kita \_\_\_\_\_

**7. Kokie veiksniai nulėmė, kad Jūs susiradote darbą** (galite pažymėti kelis atsakymus)?

- A. Išsilavinimas.
- B. Profesiniai įgūdžiai.
- C. Patirtis.
- D. Asmeninės ir moralinės savybės.
- E. Bendravimo įgūdžiai ir kalba.
- F. Pažintis su darbdaviu.
- G. CV ir motyvacinis laiškas.
- H. Kita \_\_\_\_\_

**8. Kas nulėmė konkrečiai Jūsų dabartinio (jei nedirbate – paskutinio) darbo pasirinkimą?**  
(galite pažymėti kelis atsakymus)

- A. Pats darbas kaip veikla.
- B. Uždarbis.
- C. Karjeros galimybės.
- D. Galimybė vadovauti.
- E. Saugumo jausmas.
- F. Darbo prestižiškumas.
- G. Santykiai su viršininku.
- H. Santykiai su bendradarbiais.
- J. Galimybė realizuoti savo gabumus.
- K. Darbo kūrybiškumas.
- L. Galimybė per darbinę veiklą padėti kitiems žmonėms.
- M. Darbo naudingumas visuomenėje.

**9. Ar šiais laikais sunku susirasti darbą?**

---

**10. Kaip Jūs manote, kas lemia, kad jaunimui sunku integruotis į darbo rinką?**

(galite pasirinkti kelis atsakymų variantus)

- A. Nepakankamas išsilavinimas.
- B. Nepaklausi profesija.
- C. Patirties nebuvimas.
- D. Mažas siūlomas atlyginimas.
- E. Silpna darbo motyvacija.
- F. Augina vaiką iki 1 metų.
- G. Visą laiką skiria studijoms.
- H. Kita \_\_\_\_\_

**11. Su kokiais sunkumais susiduriate ieškodami darbo?**

---

**12. Ar dirbate pagal įgytą (įgyjamą) specialybę?**

- A. Taip.
- B. Ne.

**13. Kaip Jūs matote savo situaciją darbo rinkoje ateityje (pasirinkite vieną variantą)?**

- A. Daug geresnę.
- B. Pakankamai gerą.
- C. Tokią pat kaip ir dabar.
- D. Prastesnę nei dabar.
- E. Blogą.
- F. Visiškai blogą.

**14. Jūsų ir Jūsų tėvų/globėjų išsimokslinimas.**

	Jūsų išsilavinimas	Motinos išsilavinimas	Tėvo išsilavinimas
Nebaigtas vidurinis			
Vidurinis			
Profesinis			
Aukštesnysis			
Nebaigtas aukštasis			
Aukštasis			

**15. Kaip manote, kas pirmiausia turėtų rūpintis jaunimo įdarbinimu (galite pažymėti kelis atsakymus)?**

- A. Valstybė.
- B. Darbdaviai.
- C. Profesųjungos.
- D. Patys jauni žmonės.
- E. Jaunuolių tėvai.
- F. Kita \_\_\_\_\_

**16. Jūsų manymu, kokios priemonės gali pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje (galite pasirinkti kelis atsakymų variantus)?**

- A. Bendrojo lavinimo tobulinimas.
- B. Profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo tobulinimas.
- C. Pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimas.
- D. Jaunimo verslumo plėtra.
- E. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas
- F. Įvairių įsidarbinimo programų kūrimas
- G. Kita \_\_\_\_\_

**17. Kur pirmiausiai kreiptės ieškodami darbo (pasirinkite vieną variantą)?**

- A. Į pažįstamus.
- B. Į darbo biržą.
- C. Į privačias įdarbinimo agentūras.
- D. Darbo ieškote laikraščių skelbimuose arba internete.
- E. Kita \_\_\_\_\_

**18. Mieliau ieškote darbo (pasirinkite vieną variantą):**

- A. Lietuvoje.
- B. Siekiate išvažiuoti į užsienį, laikinai dirbti ir grįžti į Lietuvą.
- C. Planuojate išvažiuoti į užsienį, ten gyventi ir dirbti.

**Ačiū už Jūsų atsakymus**