

LIETUVOS TEISĖS UNIVERSITETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO FAKULTETO
PERSONALO VADYBOS IR ORGANIZACIJŲ PLĖTROS KATEDRA

Agnė Štrimaitytė

Savivaldos institucijų administravimo neakivaizdinių
studijų programa

JAUNIMO DARBO CENTRŲ VEIKLOS ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė
Dr. R. Dačiulytė

Vilnius 2006

TURINYS

IVADAS.....	3
Pagrindinės sąvokos.....	6
1. LITERATŪROS ANALIZĖ.....	8
1.1. Jaunimo užimtumo formavimo metodologinės prielaidos	8
1.1.1. Darbo pasaulio kaitos tendencijos	8
1.1.2. Jaunimo nedarbo problemos palyginamoji analizė: Lietuva ir ES.....	11
1.1.3. Jaunimo užimtumo reguliavimo mechanizmai.....	16
1.2. Specifiniai jauno bedarbio bruožai.....	19
1.3. Jaunimo nedarbo priežastys	21
1.4. Jaunimo įsidarbinimo gebėjimų analizė	22
1.5. Darbo biržos jaunimo darbo centrų veiklos analizė	27
1.5.1. Bendri JDC veiklos principai ir uždaviniai.....	28
1.5.2. JDC teikiamos paslaugos	30
1.5.3. Paslaugos darbdaviams	35
2. TYRIMO METODIKA IR ORGANIZAVIMAS.....	37
2.1. Tyrimo objektas, tikslas ir uždaviniai	37
2.2. Tyrimo organizavimas	37
3. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS	40
3.1. Respondentų demografinės charakteristikos.....	40
3.2. Jaunimo savarankiškos darbo paieškos problemos	43
3.3. Požiūris į JDC teikiamas paslaugas.....	50
3.4. JDC veiklos problemos.....	54
IŠVADOS.....	62
REKOMENDACIJOS	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	65
SANTRAUKA.....	70
SUMMARY	71
PRIEDAI	72

IVADAS

Lietuva, tapusi Europos Sąjungos (toliau tekste – ES) nare, įgyvendindama nacionalinę užimtumo strategiją, siekia prisidėti įgyvendinant ES užimtumo strategijos ir Lisabonos tikslus ir vieningai sprendžiant nedarbo problemas. Kaip ir kitos ES šalys narės, Lietuva siekia trijų vienas kitu pagrįstų ir susijusių tikslų – visiško užimtumo, darbo kokybės ir našumo augimo bei socialinės sanglaudos ir aprėpties stiprumo [7].

Lisabonos strategijos iškeltuose tiksluose jaunimo, kaip ateities potencialo, užimtumas laikomas prioritetiniu uždaviniu. Patekę į darbo rinką, jauni žmonės dažniau susiduria su įsidarbinimo problema bei gauna palyginti mažą darbo užmokestį.

Nedarbas – neigiamas reiškinys, ne tik didinantis žmonių riziką tapti skurstančiais, bet ir kurstantis neramumus, nepasitenkinimą valdžios politika. Yra pripažinta, kad pagrindinės darbinės (profesinės) karjeros kliūtys – nepakankamas išsilavinimas, aktyvumas ir patirties stoka.

Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką gali padaryti stiprų poveikį tolesniam jauno žmogaus gyvenimui. Šiame etape iš jo reikalaujama papildomų įgūdžių ir naujo socialinio statuso suvokimo [19, p. 1]. Be to, jauni žmonės darbo rinkoje nėra taip apsaugoti kaip pagyvenę žmonės, jaunimo darbo rinka reaguoja jautriai į socialinius-ekonominius pokyčius [27, p. 69]. Daugelis svarbių tolesniam žmogaus gyvenimui įvykių įvyksta dar jaunystėje, kada jaunas žmogus pasirenka profesiją. Taigi jaunimui pasitraukus iš švietimo sistemos, reikia ieškoti būdų užkirsti kelią jaunimo nedarbo plitimui. Tam tikslui prie Lietuvos darbo biržų yra įsteigti Informavimo ir konsultacijų, specializuoti Darbo, Jaunimo darbo ir profesinio informavimo centrai, sudarantys jaunimui sąlygas susipažinti su situacija darbo rinkoje, įsidarbinimo galimybėmis. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metų programoje numatyta „sudaryti sąlygas teikti pagalbą jaunimui pasiruošiant prisitaikyti gyventi nuolat besikeičiančioje visuomenėje, įgalinti konkuruoti ir dirbti informacijos visuomenės sukurtomis darbo sąlygomis, išskirtinį dėmesį teikti jauniems žmonėms, o ypač tiems, kurie dar tik pradeda savo darbo karjerą. Ieškoti naujų ir efektyvinti esamas jaunimo nedarbo prevencijos priemones“ [6, p.17]. Šiam uždaviniui įgyvendinti prie Lietuvos darbo biržos (toliau tekste – LDB) sukurti Jaunimo darbo centrai (toliau tekste – JDC). Jaunimo nedarbo problemų sprendimas yra pagrindinis šių centrų uždavinys. Tai viena iš priemonių, sudarančių prielaidas Europos Sąjungos užimtumo strategijai įgyvendinti šalyje ir padėti harmoningai įsijungti į vieningą Europos Sąjungos darbo rinką.

Jauni žmonės nuolat susiduria su įsidarbinimo problemomis. Todėl būtų aktualu ir naudinga išanalizuoti JDC veiklą bei kaip ji patenkina jaunimo poreikius, gerina jaunimo pasiruošimą darbo rinkai, tuo pat metu mažindama jaunimo nedarbą.

Šio mokslinio darbo **tikslas** – išanalizuoti Jaunimo darbo centrų veiklą, nustatyti problemas ir pateikti rekomendacijas joms spręsti.

Šiam tikslui pasiekti buvo pasirinkti šie **uždaviniai**:

1. Analizuojant mokslinę literatūrą atskleisti jaunimo nedarbo problemą ir įsidarbinimą lemiančius veiksnius.
2. Išnagrinėti pagrindines JDC teikiamas paslaugas, kurios padeda spręsti jaunimo nedarbo problemas.
3. Atskleisti jaunimo savarankiškos darbo paieškos problemas.
4. Ištirti jaunų žmonių požiūrį į JDC teikiamas paslaugas.
5. Atskleisti JDC veiklos problemas.

Tyrimo objektas – JDC veikla.

Keliama **hipotezė**:

- JDC organizuojama veikla atitinka jaunimo poreikius.

Teorinėje šio mokslinio darbo dalyje apžvelgiama jaunimo situacija Lietuvos darbo rinkoje, lyginama su jaunimo nedarbu ES; apžvelgiami jaunimo užimtumo reguliavimo mechanizmai; analizuojama įsidarbinimo gebėjimų samprata; analizuojamas jauno bedarbio portretas; apžvelgiamos JDC paslaugos. Praktinėje dalyje aprašoma tyrimo metodika bei pateikiami atlikto tyrimo rezultatai. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos, skirtos tiek akademinėi visuomenei, besidominčiai Lietuvos darbo biržos bei Jaunimo darbo centro veikla, tiek darbuotojams, vadovams bei kitoms struktūroms, atsakingoms už šiame darbe akcentuotų problemų sprendimą.

Tyrimo metodai:

- **teoriniai**: mokslinės literatūros šaltinių, dokumentų studijavimas ir analizė.
- **empiriniai**: siekiant išanalizuoti JDC veiklą, jaunimo požiūrį į teikiamas paslaugas, buvo atliktas tiriamųjų anketavimas.
- **statistiniai**: taikyti atliekant statistinį tyrimo duomenų įvertinimą. Tyrimo duomenys apdoroti, naudojant statistinių duomenų apdorojimo paketą *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*.

Darbo struktūra:

Darbą sudaro įvadas, pagrindinių sąvokų žodynėlis, mokslinės literatūros apžvalga, tyrimo metodika, tyrimo rezultatai ir jų analizė, išvados, literatūros sąrašas, santrauka, priedai. Bendra darbo apimtis 78 lapai. Literatūros sąraše 76 šaltiniai.

Darbo autorė dėkoja darbo vadovei dr. R. Dačiulytei, recenzentui, tyrime dalyvavusiems Jaunimo darbo centrų lankytojams.

Pagrindinės sąvokos

Darbo rinkos politika – valstybės taikomos priemonės užimtumui skatinti bei norintiems įsidarbinti asmenims palaikyti [60, p. 16].

Darbo birža – Lietuvos valstybinė įstaiga, atsakinga už valstybės teikiamų gyventojų užimtumo garantijų darbo rinkoje įgyvendinimą [60, p.16].

Darbo rinka – visuomeninių santykių sistema, susijusi su darbo paklausa ir darbo pasiūla; mechanizmas, kuris užtikrina kainos ir darbo sąlygų suderinamumą tarp darbdavio ir samdomo darbuotojo [17, p. 24].

Integravimas į darbo rinką – procesas, susijęs su nedirbančiųjų piliečių prisitaikymu prie pasikeitusių darbo rinkos sąlygų reikalavimų (nedirbančiųjų profesinis mokymas, perkvalifikavimas ir panašiai), siauresne prasme – nedirbančiųjų piliečių įdarbinimas [25, p. 51].

Bedarbis – nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse [2, p. 1].

Darbingo amžiaus asmenys – asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto pensijos amžiaus [2, p.1].

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą [2, p.1].

Užimtumo rėmimo politika – aktyvios darbo rinkos politikos, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas siekiant didinti ieškančių darbo asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamas jo pasekmes [4, p. 2].

Nepasirengę darbo rinkai bedarbiai – bedarbiai, turintys labai menkas galimybes konkuruoti darbo rinkoje. Jiems priskiriami šie bedarbiai: 1) neturintys profesinio pasirengimo; 2) turintys

nepaklausią vietos darbo rinkoje profesiją ar veiklos praktiką; 3) turintys ilgesnę kaip vienerių metų darbo pertrauką pagal profesinį pasirengimą ar veiklos planą [25, p. 73].

Pasirengę darbo rinkai bedarbiai – bedarbiai, turintys pakankamai geras galimybes konkuruoti rinkoje. Jiems priskiriami: 1) turintys pakalusią vietos darbo rinkoje profesiją; 2) turintys pakalusią vietos praktiką; 3) turintys ne ilgesnę kaip vienerių metų darbo pertrauką pagal profesinį pasirengimą ar veiklos planą [25, p. 80].

1. LITERATŪROS ANALIZĖ

1.1. Jaunimo užimtumo formavimo metodologinės prielaidos

1.1.1. Darbo pasaulio kaitos tendencijos

Nuo pat žmonių bendruomenių atsiradimo darbas tapo ne tik pagrindine gyvenimo sritimi, bet ir svarbiausia žmogaus kaip asmenybės formavimosi ir vystymosi sritimi. Tik dirbdamas žmogus galėjo išlikti ir išgyventi, kovoti su tuomet dar neįvaldytomis gamtos jėgomis. Ir dabar dirbdamas žmogus praleidžia didžiąją laiko dalį. Darbu jis užsitikrina sau pragyvenimą. Taigi darbas yra esminė žmogaus charakteristika.

Darbas tikrai yra „senas dalykas“, toks senas, kaip žmogus ir jo gyvenimas žemėje. Vis dėlto, bendra žmogaus būklė šiandieniniame pasaulyje, svarstoma ir nagrinėjama įvairiais geografiniais, kultūriniais ir civilizaciniais požiūriais, reikalauja naujai atskleisti žmogaus darbo prasmę, taip pat suformuluoti naujus uždavinius, išskylančius šioje srityje kiekvienam žmogui, šeimai, atskiroms tautoms ir visai žmonijai [70].

M. Jahoda [35, p. 2] išskiria šias darbo funkcijas:

- nustato dienos laiko struktūrą;
- leidžia reguliariai dalintis patirtimi ir bendrauti su kitais;
- susieja žmogų su tikslais ir uždaviniais, viršijančiais jo paties tikslus ir uždavinius;
- nustato individualaus statuso ir identiteto kryptis;
- verčia vykdyti tam tikrą veiklą;
- užtikrina apsaugą.

A. Petrauskas [53, p. 17] pažymi, kad darbas nukreipia į labai konkrečią realybės vietą visuomenėje, įtvirtina ir pateisina mūsų būtį joje.

Taigi darbo pasaulis suvokiamas kaip sritis, kurioje plėtojama žmogaus sėkminga profesinė veikla, suteikianti socialinę vertę ir pripažinimą. Kadangi darbo pasaulis - sudėtingas reiškinys, todėl jo kaitą apibūdinti galima įvairiais požiūriais. Demografiniu požiūriu išryškėja darbo jėgos dinamikos problema, ekonominiu požiūriu yra svarbi darbo krūvio, atlygio bei darbo vietų skaičiaus dinamika, nes dėl naujų technologijų keičiasi darbo pobūdis, kuris yra vienas iš dabartinio darbo pasaulio charakteristikų, vadybiniu požiūriu akivaizdi besikeičiančios organizacijos įtaka [32, p. 130].

Šiuo laikmečiu intensyvėja veiklos pasaulio turinio kaita. Anot B.Gruževskio ir B.Čėsnaitytės [21], jai būdinga:

- profesinių ir dalykinių žinių poreikio ir konkretaus darbo atlikimo reikšmės augimas;
- bendrosios kompetencijos, būdingos daugeliui profesijų, poreikio augimas;
- užimtumo formų lankstumo svarbos didėjimas;
- darbuotojų darbo kultūros didėjimas;
- esminiai darbuotojų profesinės kvalifikacinės struktūros pokyčiai.

Atsirado tokie nauji reiškiniai kaip laikinas darbas, tai yra, projektinis darbas, reikalaujantis iš dalyvių įvairių kompetencijų ir įgūdžių, mobilumo. Kartu jis yra nepastovus ir verčiantis nuolat keistis bei prisitaikyti prie naujų rinkos sąlygų.

Dėl ekonomikos pertvarkos ir organizacinių struktūrų kaitos išryškėja darbo tikrumo kaip esminio šiuolaikinio darbo pasaulio bruožas, sąlygojantis žmogaus lankstumo, mobilumo, nuolatinio mokymosi bei pasirengimo susirasti ar susikurti sau darbo vietą būtinybę.

Bendras populiacijos senėjimas turi įtakos šalies ekonomikai: mažėja darbingo amžiaus žmonių – mokesčių mokėtojų ir nedirbančiųjų – proporcija, todėl keičiasi darbo krūvis; kita vertus, didėja konkurencija dėl darbo vietų, nes pensinio amžiaus žmonės dėl patirties ir kitų savybių gali sėkmingai konkuruoti su naujai paruoštais specialistais [28].

Dėl daugelio visuomenėje vykstančių pokyčių (informacinių technologijų kaita) kyla nauji reikalavimai ir darbuotojų išsilavinimui.

Darbo rinka reiškia darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykius bei jų kaitą, ir tai yra tiesiogiai susiję su darbo pasaulio pokyčiais. Skaudžiausia darbo rinkos situacija – kai darbuotojų pasiūla viršija paklausą. Šio reiškinio priežastis gali būti nepakankama ekonomikos plėtra, kurio pasekmė – visuminis ar struktūrinis darbo jėgos perteklius, t.y. nedarbas [26, p.10].

Pasak P. Jarvio [36, p. 5], žinios sparčiai kinta, taigi žiniomis pagrįsti darbai taip pat keičiasi: atsiranda nauji, išnyksta seni. Be to, gamybos sfera, kuri seniau suteikdavo įdarbinimo galimybę žmonėms, neįveikusiems švietimo reikalavimų ir neįgijusiems atitinkamo išsilavinimo, dabar pradeda išnykti arba perkeliama į naujas vietas, kur atlyginimai mažesni ir t.t. Šie pokyčiai sąlygoja aukštą nedarbo lygį bei padidėjusį poreikį mokytis.

Kadangi švietimo prieinamumas nuolat auga, todėl besimokantieji darosi vis sunkiau realizuoti švietimo teikiamas galimybes darbo rinkoje. Besiplėtojanti žiniomis pagrįsta ekonomika ir aukštojo mokslo plėtra vis dažniau skatina įvairių socialinių grupių lūkesčius dėl aukštos kokybės užimtumo ir su tuo susijusio ekonominio bei socialinio statuso. Bet reali darbo rinkos situacija tokių lūkesčių neatitinka [46, p. 20].

Kaip veiklos pasaulis reaguoja į švietimo teikiamo formalaus išsilavinimo pripažinimo nuvertėjimą? P.Brownas teigia, kad veiklos pasaulio reakcija į šį procesą – „*naujai atsiradęs įsidarbinamumo kriterijus, kuris tapo sąsaja tarp individo išsilavinimo ir veiklos pasaulio. Formalaus išsilavinimo ir profesinio pasirengimo pripažinimas šiuolaikiniame veiklos pasaulyje nepraranda savo reikšmės, tačiau įėjimo į veiklos pasaulį sėkmė pastaruoju metu priklauso ne tik nuo šio veiksnio, bet ir nuo individo asmeninio indėlio į darbo paieškos sritį, nuo gebėjimo save pateikti ir pasiūlyti darbo rinkai, gebėjimo prisitaikyti prie sudėtingų veiklos pasaulio sąlygų, nuolat tobulinti profesinę kvalifikaciją*“ [46, p. 22]. Taigi, kad jaunimas galėtų sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, jis turi gerai išmokti profesinius dalykus, bet taip pat išsiugdyti įsidarbinimo gebėjimus.

Remiantis A.S. Pascual [52], išskiriamos 3 priemonės, kurias galima naudoti tam, kad jauni žmonės įsidarbintų:

- mokymas;
- karjeros konsultacija;
- veiklumo skatinimas.

Anot A.S. Pascual, šis požiūris pagrįstas prielaida, kad ieškantysis darbo, t.y. jaunas žmogus, kuria nors prasme yra netinkamas. Toks požiūris į jaunos nedarbingas žmones dar yra sustiprinamas bendros nuomonės, kad jauniems žmonėms trūksta kompetencijos pačia plačiausia prasme, įskaitant techninius įgūdžius (netinkama arba nepakankama kvalifikacija) bei socialinę ar profesinę kompetenciją (darbo etikos atmetimas, motyvacijos trūkumas, nenoras ieškoti darbo). Toks paaiškinimas, kodėl jauni žmonės negali susirasti darbo, viršija pripažinimą, kad yra neatitiktis tarp teikiamo mokymo ir pramonės poreikių bei, atrodo, kaltina pačius jaunos žmones dėl to, kad jie yra nevykėliai, kalti dėl motyvacijos, darbo etikos ar noro susirasti darbą stokos. O dėl to jie neatitinka darbo rinkos moralinių reikalavimų. Tariamų nedarbingų žmonių trūkumų naudojimas nedarbo problemos rezultatų analizei ir nedarbingų žmonių kaltinimas dėl problemų, su kuriomis jie susiduria, ieškodami darbo, ir paverčia socialinę gerovę moraline problema. Ši analizė paaiškina augantį keletą jaunų žmonių įdarbinimo priemonių teisėtumą. Šios priemonės daro jaunos žmones nesaugius ir palieka juos neginamus darbo įstatymų. Tokias priemones paprastai lydi mokesčių arba kitų, su darbu susijusių, kaštų sumažinimas, paprastai pakenkiantis dirbantiems (minimali alga, netinkamos darbo sąlygos, nekvalifikuoti darbai, jauni žmonės verčiami dirbti netinkamus darbus). Maži atlyginimai mokami dėl to, kad būtų kompensuotas tariamai mažas jų produktyvumas.

Jaunimo nedarbo aiškinimas asmeniniais trūkumais (bendrosios, metodologinės ar moralinės kompetencijos trūkumas) daro įtaką tam, kas bus laikomas atsakingu už jaunų žmonių priklausomybę, ir tarnauja tam, kad būtų sustiprinta nelygybė, kurią sukelia krizė darbo rinkoje.

Iškėlę idėją, kad jauni žmonės turi patys save kaltinti dėl tokios savo būklės, suaugusieji, esantys valdžioje, taip užsitikrina pagarbą savo autoritetui, kuris leidžia jiems sustiprinti savo galias. Šis naujas socialinės vertybės įvertinimas paaiškina paternalistinę jaunimo politikos pobūdį, visiškai pagrįstą „brandos“ idėją. Savęs kaltinimas, kurį toks vertinimas sukelia jauniems žmonėms, ir dėl kurio kovingas elgesys tampa neteisėtas, tarnauja kaip priemonė konflikto potencialui mažinti. Be to, tas faktas, kad jaunimo nedarbas yra grindžiamas pirmiau asmeniniais, o ne visuomenės trūkumais, reiškia, kad tokia problemos interpretacija yra labai artima moraliniam vertinimui.

Galima teigti, kad darbas yra labai svarbus veiksnys, formuojantis tolesnį žmogaus gyvenimą, suteikiantis žmogui ekonominį savarankiškumą bei galimybę realizuoti savo siekius.

Kadangi ekonominiai pokyčiai reikalauja naujų kvalifikacijų, konkurencijos sąlygomis darbuotojams keliama didesni kvalifikaciniai reikalavimai.

Pasaulinė darbo rinka nėra tolygi, nes daug žmonių negali greitai rasti darbo. Ji atvira ir palanki mokslininkams, ekspertams, kurių mobilumas didelis ir kurie gerai pasirengę darbo pobūdžio kaitai, o pradedantiesiems specialistams rinka ribota. Čia išryškėja žmogaus pasirinkimo veikti darbo rinkoje būtinybė, kurią lemia jo kvalifikacija: jei ji atitinka aukštus standartus, atsiveria plačios galimybės, priešingu atveju jos ribojamos.

1.1.2. Jaunimo nedarbo problemos palyginamoji analizė: Lietuva ir ES

Šiuolaikinėje visuomenėje yra labai svarbi nedarbo problema. Šiuo metu daug jaunimo negali rasti darbo, todėl yra labai aktualūs įsidarbinimo klausimai. Dalis žmonių turi keisti profesiją, užsiėmimą, nes pramonei restruktūrizuojantis tam tikrų darbininkų nebereikia. Norint išspręsti nedarbo problemas, būtinos visos šalies užimtumo programos. „Nedarbas – sudėtingas visuomeninis reiškiny, sukeliantis sunkių pasekmių tiek pačiam bedarbiui, tiek visuomenei. Nedarbas – tai tokia padėtis, kai darbingas žmogus, kuris nori dirbti, negali gauti darbo“ [49, p. 111].

Tai pasireiškia dviem būdais. Bedarbiu yra laikomas kiekvienas asmuo, kuris nori dirbti, bet kuriam visuomenė nesuteikia galimybių rasti darbą, atitinkantį jo sugebėjimus, nesvarbu, kokį darbą jis dirbo anksčiau, kokią profesiją turėjo. Kai kada bedarbiais laikomi ir dirbantys žmonės, kurie dėl užmokesčio menkumo negali patenkinti elementarių gyvenimo poreikių. Nedarbas visuomet sukelia sudėtingų socialinių problemų ir neigiamų socialinių pasekmių.

Užsienio šalių autorių M.S. Gordon [28, p. 263–273], B. Isengard [33] teigimu, jaunimo nedarbas buvo pagrindinė problema daugelyje industrinių visuomenių nuo 1970 metų vidurio.

Nedarbo lygiui augant visose šalyse iš eilės maždaug nuo 1973 metų, politika pasikeitė. Viena pirmųjų reakcijų buvo išstumti vyresnius darbininkus iš darbo jėgos rinkos liberalizuojant pensinį amžių dėl ankstyvo išėjimo į pensiją, siekiant jaunimui atverti galimybes įsidarbinti. Tačiau šiomis priemonėmis nepavyko įveikti jaunimo nedarbo problemos, ir nuo 8-tojo dešimtmečio daugelyje šalių vyko stiprūs judėjimai, siekiantys, kad jaunimui būtų skiriamos apmokymų ir įsidarbinimo galimybių programos. 1980 metų pabaigoje daugumoje šalių buvo laikinas darbo rinkos pagerėjimas, bet 1990 metų pradžioje nedarbo rodikliai grįžo prie pradinio lygio arba net išaugo dar daugiau.

Jaunimo nedarbo rodikliai smarkiai skyrėsi įvairiose šalyse. Pagal 2000 metų statistiką Airija, Liuksemburgas, Olandija ir Austrija turėjo labai žemus jaunimo nedarbo rodiklius, o Ispanijoje, Belgijoje ir Suomijoje beveik kas ketvirtas jaunas žmogus buvo bedarbis, Italijoje bedarbiais buvo mažiau negu trečdalis jaunimo (**žiūr. 2 priedą**).

Jaunimo nedarbo rodikliai Danijoje, Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje, Portugalijoje ir Švedijoje buvo 16 proc. žemesni nei Europos vidurkis. Lyginant jaunimo nedarbo rodiklius su vyresniais darbuotojais (25 m. ir daugiau) galima pastebėti, kad jaunų žmonių darbo rinkos situacija yra rimta problema. Didžiojoje Britanijoje, Belgijoje, Danijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Portugalijoje, Ispanijoje ir Švedijoje jauni žmonės yra paveikti nedarbo daug didesniu mastu negu senesni darbuotojai (**žiūr. 2 priedą**). Dabar galima pastebėti žymiai geresnę darbo rinkos situaciją beveik visose Europos šalyse. Per paskutinius penkerius metus Suomija, Airija, Olandija, Portugalija, Švedija ir Ispanija sugebėjo gerokai sumažinti nedarbo lygį.

Agentūros „Eurostat“ duomenimis, 2005 metais nedarbo lygis asmenų, jaunesnių nei 25 metai dvidešimt penkiose Europos Sąjungos (ES) šalyse buvo 18,5 proc. lyginant su 2004 metais jis sumažėjo 0,4 procento.

Išsamesni ES valstybių jaunimo nedarbo 2005 metų rodikliai pateikiami 1 lentelėje nurodant pokytį, kuris įvyko per metus.

Jaunimo nedarbas ES šalyse, procentais

Valstybė	Viso		Vyrų		Moterys	
	2005 m.	Pokytis per metus	2005 m.	Pokytis per metus	2005 m.	Pokytis per metus
Airija	8,6	-0,3	9,1	-0,2	7,9	-0,6
Austrija	10,5	0,9	10,6	1,2	10,4	0,6
Belgija	21,5	0,3	21,0	0,8	22,1	-0,3
Čekija	19,2	-1,8	19,3	-2,9	19,1	-0,4
Danija	8,6	0,4	8,6	-0,3	8,6	1,2
Didžioji Britanija	12,9	0,8	14,5	1,1	11,1	0,4
Estija	15,9	-5,8	16,6	-4,6	14,9	-7,5
Graikija	26,0	-0,9	18,7	-0,4	34,8	-1,5
Ispanija	19,7	-3,7	16,7	-2,5	23,5	-5,7
Italija	24,0	0,4	21,5	0,8	27,4	0,2
Kipras	13,2	2,7	12,2	2,8	14,3	2,7
Latvija	13,6	-4,5	11,8	-4,2	16,2	-5,1
Lenkija	36,9	-2,7	35,7	-2	38,3	-3,6
Lietuva	15,7	-7	16,0	-6,5	15,3	-7,6
Liuksemburgas	13,8	-2,7	11,8	0	16,4	-5,4
Malta	16,7	0,5	17,0	1,3	16,3	-0,5
Olandija	8,2	0,2	8,0	0,1	8,4	0,3
Portugalija	16,0	0,6	13,6	0	19,1	1,4
Prancūzija	22,3	0,4	21,0	0,2	23,8	0,6
Slovakija	30,1	-3	31,0	-3,7	28,8	-2,2
Slovėnija	15,9	-0,2	14,5	0,6	17,8	-1,4
Suomija	20,1	-0,6	20,6	-1,4	19,5	0,1
Švedija	22,6	6,3	23,0	7,3	22,1	5,2
Vengrija	19,4	3,9	19,6	3,4	19,0	4,6
Vokietija	15,0	-0,1	15,6	0,3	14,3	-0,6
ES-15	16,7	0	16,4	0,2	17,1	-0,2
ES-25	18,5	-0,4	18,2	-0,2	18,9	-0,5

Šaltinis:[34].

Naujausiais agentūros „Eurostat“ duomenimis [47], nedarbo lygis asmenų, jaunesnių nei 25 metai, 2006 metais antrąjį ketvirtį sudarė 17,4 proc. dvidešimt penkiose Europos Sąjungos (ES) valstybėse. Žemiausi nedarbo lygio rodikliai asmenų, jaunesnių nei 25 metai amžiaus, buvo užregistruoti Olandijoje (6,6 proc.), taip pat Danijoje (7,4 proc., 2006 m. birželio mėn.), Airijoje (8,1 proc.). Aukščiausi – Lenkijoje (31,3 proc.), Slovakijoje (27,4 proc.), Graikijoje (24,5 proc. 2006 m. pirmas ketvirtis) ir Italijoje (23,4 proc., 2006 m. pirmas ketvirtis).

Kaip rodo užsienio šalių patirtis, nedarbas rinkos ekonomikos šalyse yra neišvengiamas reiškinys. Pasak A. Pocius [55, p. 15], padėtis Lietuvoje priklauso nuo svarbių ekonomikos pokyčių, kurie turi įtakos gyventojų padėčiai darbo rinkoje: augant nedarbui, didėja socialinė diferenciacija, blogėja nuolatinio darbo neturinčių asmenų gyvenimo lygis. Lietuvoje jau keletą

metų nedarbo lygis mažėja, jaunimo taip pat. Tačiau jaunimas – tai socialinė grupė, kuri skaudžiausiai jaučia darbo rinkos pokyčius.

Jaunimo nedarbo lygis ir tendencijos Lietuvoje rodo, kad jaunimo nedarbas – tai rytdienos socialinės problemos, kurių atitinkamomis augančiomis visuomeninėmis išlaidomis abejojančių neturėtų būti. [56, p. 2].

Prieš pateikiant jaunimo nedarbo rodiklius reikėtų paminėti, kad Darbo biržos ir Statistikos departamento tyrimų duomenys apie bedarbių (taip pat ir jaunų bedarbių) skaičių gerokai skiriasi dėl skirtingo bedarbio sąvokos apibrėžimo. Be to, šios institucijos naudoja skirtingas metodikas, papildančias viena kitą [57, p. 16]. Bedarbiais pagal darbo jėgos tyrimo metodiką laikomi 15–74 metų amžiaus asmenys, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį suradę, buvo pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti, keturias savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo įvairiais būdais: kreipėsi į valstybinę ar privačią darbo biržą, darbdavius, draugus, žiniasklaidą ir kt. Tokie tyrimai atliekami tik keletą kartų per metus. Svarbu paminėti, kad Statistikos departamento darbo jėgos tyrimai atliekami laikantis EUROSTAT'o reikalavimų (tai leidžia palyginti įvairių šalių duomenis).

Gyventojų užimtumo tyrimo duomenys rodo, kad Lietuvoje mažėja jaunimo nedarbo lygis. Paskutiniaisiais gyventojų užimtumo tyrimų duomenimis, jaunimo (15–24 m.) nedarbo lygis 2006 metų antrąjį ketvirtį sumažėjo iki 9,4 procento (2005 m. antrąjį ketvirtį siekė 16,5 proc.). Iš viso jaunimo nedarbas nuo 2000 iki 2005 metų sumažėjo 14,3 procento (žiūr. 1 paveikslą).

1 pav. Jaunimo (15-24 m.) nedarbo lygis 2000–2005 metais, procentais



Šaltinis: [24, p. 49].

Lietuvos darbo biržos duomenimis, jaunų bedarbių 2006 m. spalio mėn. iki 25 metų buvo 6,4 tūkstančio. Jauni bedarbiai sudarė 1,3 proc. visų šalies 16–24 m. amžiaus gyventojų. Jaunimo nedarbas, palyginti su sausio 1 d. išaugo 0,1 proc. punkto.

Nors jaunimo nedarbo lygis gana aukštas lyginant su kitomis amžiaus grupėmis, tačiau bedarbių tarpe jaunimas užsibūna neilgai [11, p. 7]. Todėl jaunimas, kaip atskira darbo rinkos grupė, nekelia rimtų problemų. Probleminė yra tik dalis jaunimo, t. y. tie asmenys, kurie nepasiruošę darbo rinkai, turi žemą arba neturi jokios kvalifikacijos arba įsigiję nepaklausią darbo rinkoje specialybę. Todėl pagrindinė jaunimo kaip probleminės darbo rinkos grupės priežastis slypi švietimo sistemoje.

Taigi paskutinė statistika rodo, kad jaunimo nedarbas mažėja. Džiuginantys skaičiai skatina šioje srityje toliau tobulėti, turi įtakos darbui su kitomis probleminėmis grupėmis.

Taigi pagrindinės jaunų žmonių integravimosi į darbo rinką kliūtys:

1. nepaklausį įgyta profesija arba jos neturėjimas;
2. kompetencijos bei socialinių įgūdžių trūkumas.

Galima išskirti tokias konkrečias jaunimo grupes, turinčias didesnių problemų darbo rinkoje, ir šių problemų priežastis [10, p. 15]:

1. *našlaičiai*. Jie dažnai įgyja netinkamą, nepaklausų išsilavinimą.
2. *jaunuoliai, atlikę karo prievolę*. Šie asmenys dažnai turi labai menką išsilavinimą ir per tarnybos laikotarpį yra nutraukti socialiniai ryšiai, kurie padėtų įsiliesti į darbo rinką.
3. *kaimo jaunimas*. Dėl nepalankios geografinės padėties šie asmenys neturi arba turi menką išsilavinimą, neturi patirties, praktinių įgūdžių ir ganėtinai silpni jų socialiniai ryšiai.
4. *besimokantis jaunimas*. Šiuos asmenis vengiama priimti į darbą, nes retoje darbovietėje yra sudaromas lankstus darbo grafikas, būtinas besimokantiems asmenims.
5. *jaunos šeimos*. Joms taip pat būtinas lankstus darbo grafikas.
6. *nepilnamečiai tėvai* – viena iš mažiausiai ginamų bei institucijų dėmesio susilaukianti asmenų grupė, kuri dėl šeimos sukūrimo, gimdymo ar vaiko priežiūros priversta mesti mokslą ir tampa lengviausiai pažeidžiama darbo rinkos dalimi – nekvalifikuotu darbuotoju. Tai nėra masinis reiškinys, tačiau tokiems asmenims trūksta paramos.

Nepaisant valstybės vykdomos politikos, siekiančios aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis mažinti socialinę jaunimo atskirtį, trūksta veiksmų, skatinančių jaunų žmonių kvalifikacijos, atitinkančios darbo rinkos poreikius, įgijimą ir socialinių įgūdžių formavimą. Dėl

to reikia stiprinti paslaugų koordinavimą ir integravimą, formuojant politiką ir teikiant paslaugas, kadangi tokiu būdu užimtumo paslaugos susiejamos su aprūpinimo būstu, sveikatos apsaugos, įdarbinimo ir pajamų užtikrinimo paslaugomis. Finansinė ir kitokia parama pasitvirtina kaip naudinga integracijos į darbo rinką priemonė. Jaunų asmenų rėmimas ir darbdavių sąmoningumo didinimas gali padėti užtikrinti ilgalaikį jaunimo užimtumą.

1.1.3. Jaunimo užimtumo reguliavimo mechanizmai

Absoliučiais skaičiais 4,7 milijonai jaunų žmonių (15–24 metų amžiaus) siekia užimtumo. Demografiniai pokyčiai, Europos ekonomikos globalizacija ir besikeičianti visuomenė reikalauja iš naujo pažvelgti į jaunimo problemas. Pripažįstama, kad jaunimo karta vaidins reikšmingą vaidmenį Europos plėtrai. Iš tikrųjų nemaža dalis jaunų žmonių lieka neįtraukta į darbo rinką, o tai didžiulis potencialo švaistymas ir rizika socialinei sanglaudai. Pagrindinės kliūtys, kurias reikia įveikti, – aukštas nedarbo lygis ir žemas švietimo ir mokymo sistemų reagavimas į darbo rinkos reikalavimus [62, p. 10].

Jauni žmonės yra ateities potencialas ir vertingiausi žmoniškieji resursai, todėl jų vieta Lisabonos strategijoje turi būti suvokta čia ir dabar [31]. Lisabonos strategijos įgyvendinimas svarbus jaunimui, nes jaunimas yra svarbus veiksnys, siekiant sėkmingai įgyvendinti Lisabonos strategiją.

Europos Vadovų Tarybos 2000 metais patvirtinta Lisabonos strategija nustatė strateginį tikslą – per 10 metų Europos Sąjungą paversti: „konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, spartinant technologinę pažangą, kuriant žinių visuomenę, atliekant būtinas ekonomines reformas ir mažinant socialinę atskirtį“ [7, p. 2].

Tačiau pirmieji metai parodė, kad iššūkiai buvo didesni nei manyta, pažanga pasiekta tik iš dalies: stiprėjo tarptautinė konkurencija, sulėtėjo ES augimo tempai, taigi minėtas siekis nebuvo sėkmingai įgyvendinamas. Taigi 2005 metų kovo mėnesį Europos Vadovų Taryba, apsvarsčiusi pirmųjų penkerių metų Lisabonos darbotvarkės vykdymą, iš naujo apsvarstė Lisabonos strategiją ir nusprendė daugiau dėmesio sutelkti į ekonominį augimą ir darbo vietas Europoje (užimtumą). Siekdami aiškiau apibrėžti konkrečius 2005–2008 metų siekius, Europos vadovai 2005 metų birželį pritarė integruotų gairių paketui. Lietuva yra nusistačiusi tris (makroekonomikos, mikroekonomikos ir užimtumo sritis) nacionalinius prioritetus, kurie bus įgyvendinami siekiant ekonominio augimo ir užimtumo didėjimo. Šie prioritetai dažniausiai minimi, ne tik „Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2005–2008 metų programoje“ bet ir „Lietuvos Respublikos 2004–2006 metų Nacionalinio kovos su skurdu ir socialine

atskirtimi veiksmų plane“ [12] bei „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004–2008 metų programoje“ [14].

Taigi pagrindiniai Lietuvos užimtumo politikos prioritetai:

1. Pritraukti į darbo rinką bei joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinant kokybišką ir socialiai saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas.
2. Gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimus prisitaikyti.
3. Didinti investicijas į žmones, siekiant geresnėmis sąlygomis ir aktualesniu turiniu pritraukti juos mokytis.

„Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2005–2008 metų programoje“, „Lietuvos Respublikos 2004–2006 metų Nacionaliniame kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų plane“ bei „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004–2008 metų programoje“ užimtumo didinimo ir galimybių naudotis ištekliais, teisėmis ir paslaugomis gerinimo srityje daugiausiai dėmesio skiriama pagalbos asmenimis, turintiems integravimosi į darbo rinką, klausimui. Pagrindinis tikslas – įtraukti į darbo rinką kuo daugiau asmenų, kurie turi integravimosi į darbo rinką problemų arba kuriems trukdo dirbti įvairios socialinės kliūtys (nekvalifikuotas jaunimas; priešpensinio amžiaus asmenys, neįgalūs žmonės, jaunuoliai, turintys specialiųjų poreikių; asmenys, grįžusieji iš kalinimo įstaigų; moterys, auginančios vaikus ir po ilgesnės pertraukos grįžtančios į darbo rinką; tautinės mažumos; prekybos žmonėmis aukos). Siekiama išplėtoti gyventojų užimtumo gebėjimų vystymo sistemą, ypatingą dėmesį skiriant specialius poreikius turintiems ir socialiai pažeidžiamiems asmenims: aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą, profesinės informacijos sklaidą, profesinio orientavimo ir konsultavimo bei mokymosi visą gyvenimą sistemą; užtikrinti kuo palankesnes profesinio ir šeimyninio gyvenimo derinimo galimybes, lanksčių darbo organizavimo ir apmokėjimo formų taikymas, taip pat nuotolinio darbo galimybės, paramos, pradedantiesiems verslą (jaunimui, neįgaliems, moterims, finansinių išteklių stokojantiems) sistemą. Taip pat siekiama plėtoti tikslines užimtumo programas jaunimui, ypatingą dėmesį skiriant nekvalifikuotam jaunimui.

Visi minėti dokumentai yra svarbūs ir susiję su jaunimo užimtumu, tačiau „Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2005–2008 metų programos“ priimtame gairių pakete tarp prioritetų jaunimo užimtumui skiriamas didelis dėmesys: pritraukti į darbo rinką ir joje išlaikyti daugiau žmonių bei didinti investicijas į žmoniškąjį kapitalą. Integruotose gairėse (18) pabrėžta, kad ypatingas dėmesys turi būti skiriamas jauniems žmonėms darbo rinkoje skatinti, lengvinama pirmą kartą pradedančiųjų darbinę veiklą integracija. Gairėse taip pat akcentuojama, kad turi būti siekiama ir užimtumo didinimo, ir nedarbo mažinimo. Integruotos gairės (23 ir 24) reikalauja daugiau ir tinkamesnių investicijų į žmoniškąjį kapitalą, kas padėtų pagerinti jaunų žmonių

galimybes. Akcentuojama, kad svarbu pagerinti jaunimo švietimo ir mokymo sistemų kokybę ir efektyvumą, kad padidintų bendrą mokymosi pasiekimo lygį ir geriau aprūpintų jaunimą įgūdžiais ir kompetencijomis, reikalingomis žiniomis paremtoje ekonomikoje [7, p. 18].

Integruotose gairėse pateikiami trys su jaunimo užimtumu susiję tikslai [7, p. 12]:

1. Pasiekti, kad Lietuvoje vidutiniškai būtų ne daugiau kaip 9 proc. nebaigusių vidurinės mokyklos žmonių (ES siekis 10 proc.)
2. Per 6 nedarbo mėnesius jauniems žmonėms ir 12 nedarbo mėnesių suaugusiems žmonėms kiekvienam bedarbiui siūloma mokytis, persikvalifikuoti, atlikti darbo praktiką, siūloma darbo vieta arba kitaip įdarbinami, prireikus kartu su nuolatine pagalba ieškoma darbo (Lietuvos ir ES siekis – 100 proc.)
3. Iki 2010 m. mažiausiai 85 proc. 22 metų jaunuolių Europos Sąjungoje turėtų būti įgiję aukštesnį nei vidurinį išsilavinimą (Lietuvoje šis išsilavinimo rodiklis 2004 metais jau siekė 86,1 proc., o ES siekė – 76,4 proc.)

Be šių tikslų ir siekių Lietuvos Respublikos Vyriausybė numato iki 2010 metų sumažinti jaunimo nedarbą iki 15 proc. Šiuo metu jaunimo nedarbas siekia 9,4 proc. (2006 m., II ketvirtis). Kaip pagrindinę tokio reiškinio priežastį, būtų galima įvardinti emigraciją: įstojus į Europos Sąjungą kiekvienais metais vis daugiau jaunų bedarbių išvyksta ieškoti darbo į užsienį, todėl Lietuvos jaunimo nedarbo lygis mažėja, o ES – didėja (17,4 proc., 2006 m. II ketvirtis).

Kalbant apie Lisabonos strategijoje įvardintus tikslus ir siekius, reikėtų paminėti Jaunimo paktą (gairė nr.18), kuris buvo pasiūlytas Prancūzijos, Vokietijos, Ispanijos ir Švedijos valstybių ir vyriausybių vadovų ir priimtas Europos Vadovų Tarybos 2005 metų pavasarį. Šis paktas yra atnaujintos Lisabonos strategijos dalis. Jame išskirti svarbiausi veiklos principai: jaunimo užimtumo didinimas, jų integracijos į darbo rinką stiprinimas ir švietimo, atitinkančio žinių visuomenės poreikius, užtikrinimas. Jaunimo paktu siekiama pagerinti Europos jaunimo ugdymą, mokymą, mobilumą, profesinę integraciją ir socialinę įtrauktį, sudarant sąlygas suderinti profesinę veiklą su šeimyniniu gyvenimu. Jaunimo paktas bus sėkmingas tuo atveju, jei prie jo prisijungs visos suinteresuotos šalys, pirmiausia nacionalinės, regionų ir vietos jaunimo organizacijos, taip pat Europos, regionų ir vietos valdžios institucijos bei socialiniai partneriai [9, p. 2]. Europos Vadovų Taryba tikisi gauti valstybių ataskaitas apie tai, kaip yra įgyvendinamas Europos Jaunimo paktas, užtikrinamas jaunimo pilietiškumas [16, p. 2].

Taigi sėkmingai realizuojant „Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2005–2008 metų programą“ bei kitus dokumentus, svarbu investuoti į jaunimą, siekiant didesnio ekonomikos augimo ir aukštesnių užimtumo rodiklių, nuolatinių naujovių diegimo ir stabilesnio verslo.

1.2. Specifiniai jauno bedarbio bruožai

Darbo rinkoje vartojama jaunimo sąvoka nėra vienareikšmė. Jaunimas – labai plati sąvoka, nes atskiros jaunų žmonių grupės labai skiriasi [20]. Remiantis Lietuvos jaunimo politikos pagrindų įstatymu [1, p. 1], jaunimas apibūdinamas kaip 16–29 metų amžiaus visuomenės narių grupė, o darbo jėgos tyrimų duomenimis, jaunimas yra 15–24 metų amžiaus. Lietuvos jaunimas lyginamas su užsienio jaunimu, kurį pagal Tarptautinės darbo organizacijos nuostatas (ILO) sudaro 15–24 amžiaus gyventojai [18]. Remiantis Lietuvos Darbo biržos nuostatomis, jaunas bedarbis – nuo 16 iki 25 metų amžiaus asmuo, kuris nesimoko dieninėse mokymo įstaigose ir yra darbo biržos įskaitoje. Šiame darbe, nagrinėjant jaunimo nedarbą, daugiau remiamasi Darbo biržos duomenimis.

Statistikos departamento duomenimis, 2004 metų pradžioje Lietuvoje gyveno 3445,9 tūkst. gyventojų (7 proc. mažiau negu 1992 m.), o 2005 m. 3425,3 tūkst. Per pastaruosius ketverius metus darbo jėgos struktūroje jaunimo iki 25 m. amžiaus dalis sumažėjo 3,3 proc., o vyresnių kaip 50 m. amžiaus asmenų padidėjo 11,6 proc. Registruoto jaunimo dalis Darbo biržoje per metus sumažėjo 2,2 procentais (žiūr. 2 lentelę).

2 lentelė

Jaunimo skaičius tarp visų gyventojų

Metai	Gyventojų skaičius	15–24m.Jaunimo skaičius, tūkst.	Darbo biržoje registruoto jaunimo dalis, proc.	Darbo biržoje registruoto jaunimo dalis tarp viso jaunimo, proc.
2004	3445,9	526	8,1	2,2
2005	3425,3	526,2	5,9	1,2

Šaltinis: [24, p.15]

Galima drąsiai teigti, kad tokiai demografiniai situacijai įtakos turi dvi tendencijos: emigracija ir visuomenės senėjimas. Ši situacija labai veikia darbo rinką. Emigruoti į užsienį labiau linkęs jaunimas, todėl vyresniems gyventojams atsiranda daugiau galimybių įsidarbinti. Kvalifikuotų darbuotojų augančio vidutinio amžiaus tendencijos nekompensuoja paruoštų naujų specialistų srautas. Toks gyventojų senėjimas ne tik sąlygoja didėjančią sveikatos priežiūros, socialinių ir kitų viešųjų paslaugų poreikį, bet ir lemia didelę egzistuojančios darbo jėgos mokymosi visą gyvenimą svarbą. Švietimo ir mokymo kokybė tampa esmine Lietuvos ūkio plėtros prielaida [15, p. 7].

Analizuojant jaunų žmonių pasiskirstymą pagal lytį ir gyvenamąją teritoriją, pastebima, kad 2005 metų duomenimis jauni vyrai sudarė 42,5 proc. bedarbių, jaunos moterys – 57,5 proc. atitinkamai bendras bedarbių santykis buvo 38,9 ir 61,1 proc., [74]. Darbo biržos duomenimis, registruotas vaikinų nedarbo lygis yra apie 5,9 proc. merginų – apie 6,3 proc. Prieš trejus metus

jaunų bedarbių vyrų buvo registruojama žymiai daugiau negu moterų, jų nedarbo lygis ilgą laiką buvo didesnis. Pastarųjų metų tendencijas galima paaiškinti, tuo, kad šalies ekonominis augimas buvo palankesnis dirbantiems tradiciškai „vyrishkose“ ekonominėse veiklos srityse – statyboje, energetikos sektoriuje, pramonėje, transporte [30, p. 10]. Didesnis moterų (merginų) nedarbo lygis dažniausiai priklauso nuo to, kad jos augina mažamečius vaikus. Tada įvyksta atotrūkis nuo darbo rinkos, todėl joms reikia ilgesnio laiko iš naujo integruotis į darbo rinką. Taip pat moterims (merginoms) yra siūloma mažiau darbų negu vyrams, darbdaviai jas vertina kaip mažiau perspektyvią darbo jėgą, sudarydami nevienodas sąlygas siekti karjeros. Be to, Lietuvoje yra propaguojamos patriarchališkos šeimos vertybės, užuot skatinus dviejų maitintojų šeimos modelį. Todėl moterims tenka apie 75 proc. buities darbų, už kuriuos joms nemokama [71].

Iš visų įregistruotų darbo biržoje asmenų iki 25 metų kaimo jaunimas sudaro apie 22,6 proc., o miesto jaunimas – apie 54,8 proc. Nuo 2003 metų kaime gyvenančio jaunimo dalis sumažėjo 8 procentais [66]. Galima teigti, kad jaunų bedarbių kaime mažėja todėl, kad dauguma jaunuolių išvyksta mokytis į didžiuosius Lietuvos miestus, didelė dalis išvažiuoja dirbti į užsienio šalis.

Teritorinių darbo biržų atlikti bedarbių motyvacijos tyrimai rodo, kad kaimo bedarbiai žymiai pasyvesni ieškodami darbo nei miesto bedarbiai. Didesnė jų dalis pageidauja gauti tik bedarbio pašalpą ar pažymą, reikalingą socialinei paramai gauti. Kaimo bedarbių vidutinis amžius – per 45 metus (vidutinis šalyje – 37 metai) [41]. Akivaizdu, kad kaimo gyventojams užtenka tų pinigų, kuriuos jie gauna iš valstybės, todėl jie neturi jokio noro ieškoti darbo, dirbti bei dalyvauti darbo biržos siūlomose programose. Nedarbą kaime sąlygoja ribota darbo pasiūla, neperspektyvios profesijos bei maži atlyginimai.

Apžvelgus jaunimo darbo situaciją, galima teigti, kad išsilavinimas jaunimui tampa didesne vertybe. Šiuo metu daugėja jaunų žmonių, kurie ne tik mokosi, bet ir dirba. Geriausia padėtis darbo rinkoje yra jaunuolių, turinčių aukštąjį išsilavinimą. Tačiau išsilavinimo kokybė ir įgytų kompetencijų atitikimas verslo ir visuomenės poreikiams yra nepakankami. Lietuvos aukštojo mokslo programos lyginant su ES valstybėmis neatitinka rinkos poreikių, yra mažai ugdomi praktiniai įgūdžiai [15, p. 7]. Blogesnė padėtis yra žmonių, turinčių aukštesnįjį išsilavinimą. Žmonės, turintys tik profesinį išsilavinimą, sudaro didžiąją ir nemažėjančią jaunų bedarbių dalį. Jų padėtis darbo rinkoje neapibrėžta. Blogiausiai darbo rinkoje sekasi žmonėms, turintiems pagrindinį išsilavinimą su profesiniu mokymu arba vidurinį išsilavinimą be profesinio mokymo. Jų padėtis darbo rinkoje įtempta [38, p. 22–23].

Taigi remiantis Statistikos departamento duomenimis, 15–24 m. amžiaus grupėje neturinčių pagrindinio išsilavinimo yra žymiai daugiau (21 proc.) negu 25–49 m. amžiaus

grupėje (1 proc.). Tai galima paaiškinti tuo, kad, pasikeitus socialinei-ekonominei aplinkai, išaugo anksti švietimo sistemą paliekančio jaunimo skaičius [10, p. 10].

Išsilavinimo lygis pasirodo esanti svarbiausia asmeninė charakteristika, kuri palengvina darbo paiešką arba trukdo sėkmei darbo rinkoje. Kai išsilavinimo lygis kyla, nedarbo tikimybė sumažėja, profesinės kvalifikacijos turėjimas ir dar mokyklinis išsilavinimas irgi vaidina reikšmingą vaidmenį [33].

Apibendrinant galima pasakyti, kad išsilavinimas bei įgyta paklausi profesija yra labai reikšmingas dalykas. Galima teigti, kad darbo rinkoje nuolat didėja kvalifikacijos, kurią suteikia aukštosios mokyklos, poreikis. Todėl suprantama, kad asmenys, turintys aukštąjį išsilavinimą, geriausiai konkuruoja darbo rinkoje. Labai svarbu, kad jaunimas stengtųsi tobulėti, siektų gero išsilavinimo. Todėl šiuo metu kiekvieno žmogaus nuostata turi tapti – mokytis visą gyvenimą.

1.3. Jaunimo nedarbo priežastys

Viena iš pagrindinių jaunimo nedarbo priežasčių – *žemas jaunuolių išsilavinimas ir prastas profesinis pasirengimas, darbo įgūdžių stoka*. Atsižvelgiant į jaunimo problemas darbo rinkoje, galima teigti, kad profesinis rengimas, kaip sudėtinė švietimo sistemos dalis, turėtų būti toks, kad jaunas žmogus plėtotų savo gebėjimus ir tobulėtų pagal netolimos ateities veiklos pasaulio ir darbo santykio su juo modelį [45].

Toks profesinis rengimas suprantamas kaip asmenybės veiklinių gebėjimų kūrybiškai reikštis ekonominėje ir socialinėje aplinkoje visuma. Išryškėja profesinio rengimo priklausomybė nuo gausių aplinkybių, atspindinti žmogaus sąveiką su jį supančia aplinka. Todėl profesinis rengimas, sąveikaudamas su veiklos pasauliu, turi sudaryti žmogui sąlygas įgyti kvalifikacijas bei kompetencijas pagal netolimos ateities veiklos pasaulio poreikius. Pagrindinė profesinio rengimo savybė turėtų būti gebėjimas keistis kartu su jį supančiais aplinkos pokyčiais. Žemą bedarbių išsilavinimo bei profesinio pasirengimo lygį lemia ne tiek darbo rinkos politika, kiek švietimo bei profesinio rengimo politika. Vertas dėmesio faktas, kad net 50 proc. LDB besiregistruojančio jaunimo neturi jokio profesinio pasirengimo [30, p. 15].

Įsidarbinimo pagrindas – žmogaus *kvalifikacija*, atitinkanti konkrečius darbo pasaulio reikalavimus. Todėl iškyla poreikis mokytis visą gyvenimą. Taigi „tampa visiškai nebeįmanoma jauniems žmonėms iki 25 metų įgyti gebėjimų ir kvalifikacijų rinkinį visam gyvenimui. Kuo toliau, tuo labiau jiems reikės platesnių, bendresnių, lengvai pritaikomų gebėjimų, kurie padėtų nuolat įgyti naujų įgūdžių, naujų specialybės žinių ir įsisavinti naujus darbo metodus. Vadinasi, mokymas tampa jau nebe *epizodine* patirtimi, o nuolatine gyvenimo dalimi“ [3, p. 2].

Žinių visuomenė ir konkurentabili ekonomika reikalauja ne tik kompiuterinio raštingumo ir užsienio kalbų mokėjimo. Ypač svarbu įgyti pasitikėjimo savimi, būti komunikabiliam ir išsiugdyti kitus socialinius gebėjimus, dažnai lemiančius darbuotojo įsidarbinimo sėkmę ir aktyvų dalyvavimą darbo vietų kūrime. Ne mažiau svarbu skatinti besimokančiųjų verslumą, rodantį žmogaus vidinį gebėjimą lemti ekonomikos plėtotę. Šie dalykai – kiekvienos mokymo įstaigos prioritetinis rūpestis, reikalaujantis ne tik papildomų materialinių ir intelektualinių išteklių. Iš kitos pusės, pagrindinių arba bendrųjų žmogaus gebėjimų ugdymas yra visos švietimo sistemos uždavinys [44].

Šiuo metu profesiniam mokymui, be kita ko, yra aktualios dvi problemos:

- Profesinio mokymo (įvairiais lygiais) poreikių prognozavimo sistemos tobulinimas.
- Jaunimo įsidarbinimo galimybių didinimas.

Anot B. Gruževskio [29], profesijų pasiūlos neatitikimą reikia spręsti prognozuojant profesijų poreikį ir tai padėtų išspręsti jaunimo nedarbo problemą, nes viena iš jaunimo nedarbo priežasčių, yra ta, kad dėl mokymo sistemos inertiškumo *ruošiama per daug nepaklausių profesijų specialistų*, todėl jauni žmonės, išėję iš aukštosios mokyklos, paliekami spręsti savo įsidarbinimo problemas.

Net tobuliausia profesinio rengimo sistema negali garantuoti šimtaprocentinio įsidarbinimo, bet darbo rinka keičiasi greičiau nei rengiami specialistai.

Lietuvos darbo birža prognozuoja, kad nekvalifikuotos darbo jėgos poreikis ir toliau mažės. Išsilavinimas bei profesinis pasirengimas didina įsidarbinimo galimybes ir garantuoja profesinę karjerą. Todėl labai svarbu žinoti, kokias profesijas, kvalifikacijas įgijusiems bei kokių sugebėjimų turintiems jaunuoliams bus lengviausia įsidarbinti. Taigi geriausias būdas išvengti nedarbo – įgyti paklausią darbo rinkoje profesiją [58, p. 17]. Tačiau visada lieka tokia grupė žmonių, kurie neturi jokio noro, galbūt ir galimybių, ko nors siekti. Į šiuos žmones turėtų būti atkreiptas pats didžiausias dėmesys, su jais turėtų dirbti specialistai.

1.4. Jaunimo įsidarbinimo gebėjimų analizė

1997 m. Amsterdame patvirtinta Europos įsidarbinimo strategija, kurioje akcentuojamos tokios priemonės [8]:

- Palankių sąlygų sudarymas, kurios leistų sukurti daugiau geresnių darbo vietų;
- Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, siekiant, kad ji atitiktų naujų darbo vietų reikalavimus;

- Gebėjimo adaptuotis naujomis sąlygomis ugdymas, kad darbo jėga sugebėtų susidoroti su nauju darbu ir pati skatintų naujoves;
- Lygių galimybių principo įgyvendinimas;

Siekiant įgyvendinti šias priemones, būtina padėti jaunimui :

- Padidinti įsidarbinimo galimybę;
- Padėti prisitaikyti prie ekonomikoje vykstančių pokyčių ir susipažinti su įvairiomis galimybėmis;
- Padidinti turimą potencialą ir juo remiantis įgyvendinti lygių teisių galimybes.

Iš profesinio rengimo įstaigų reikalaujama parengti ne tik kvalifikuotus, bet ir turinčius išvystytus įsidarbinimo gebėjimus darbuotojus. Jei tokių uždavinių profesinio rengimo įstaiga nevykdo, šiuos gebėjimus ugdo teritorinės darbo biržos ir prie jų įkurti Jaunimo darbo centrai.

T. Jovaiša ir S. Shaw [37] įsidarbinimo gebėjimus apibūdina kaip gebėjimus, kurių labiausiai pageidauja darbdaviai, šie gebėjimai suteikia žmonėms galimybę įsidarbinti ir įgyti kompetenciją bei daryti karjerą. Bendravimas, informacijos apdorojimas, prisitaikymas, savarankiškas sprendimų priėmimas, piliečio bei vartotojo teisės bei pareigos, mokymasis ir tobulinimasis, kalbos, iniciatyvumas ir kūrybiškumas, gebėjimas būti kritiškam, darbo proceso valdymas, problemų sprendimas, pasitikėjimas savimi sudėtingose, komplikuotose situacijose, mąstymas ir veikimas. „Šie gebėjimai, įgyjami pradinio profesinio mokymo ar parengimo metu, laikomi lemiamais bei būtina tęstinio mokymo dalimi. Įsidarbinimo gebėjimai kai kuriose šalyse ugdomi jau bendrojo lavinimo mokyklose ir per kvalifikacijos kėlimo kursus, o Lietuvoje įsidarbinimo gebėjimai neįtraukiami į mokymosi programas nei kaip atskiri mokymo dalykai, nei kaip kitų dalykų dalis netgi profesinėse mokyklose“ [37, p. 34].

Įsidarbinimo gebėjimai priskiriami vadinamųjų bendrųjų gebėjimų, kurie kitų autorių dar vadinami bendrosiomis kvalifikacijomis, grupei. Bendrieji gebėjimai apibrėžiami kaip tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių bei asmeninių savybių dariniai, būdingi ir pritaikomi daugelyje profesijų. Dar minimi baziniai, gyvenimiškieji, esminiai, socialiniai ir pilietiniai, plačios apimties, vadovavimo ir verslo organizavimo gebėjimai [37].

R. Laužackas [44] įsidarbinimo gebėjimus apibrėžia taip: „Įsidarbinimas – tai žmogaus galimybė dirbti – gebėjimas išsaugoti darbo vietą.“ Taigi įsidarbinimas svarbiausias profesinio rengimo tikslas, t. y. žinių ir gebėjimų, reikalingų darbo rinkai, visuma [44, p. 14].

Šių autorių įsidarbinimo gebėjimų samprata labiau atspindi gebėjimą nuolat įsidarbinti, išlaikyti tam tikrą kompetencijos lygį; šiame darbe vadovausimės įsidarbinimo gebėjimų samprata, kuri atspindi asmens kompetencijas išryškinti savo privalumus „parduodant“ save darbdaviui. Įsidarbinimas suprantamas kaip socialinis pasirengimas darbinei veiklai, čia ypač svarbios individo asmeninės pastangos ieškant darbo, nes nuo gebėjimo save pateikti ir pasiūlyti

darbo rinkai, gebėjimo prisitaikyti prie sudėtingų veiklos pasaulio sąlygų, nuolat tobulinti profesinę kvalifikaciją priklauso rezultatas.

Įsidarbinimo procesui valdyti reikalingi kompleksiniai gebėjimai, kurie leistų planuoti darbo paieškos procesą, suvokti asmenines vertybes ir stipriąsias asmens puses, įvaldyti darbo paieškos strategijas, pažinti darbo pasaulį, priimti atsakomybę už savo sprendimus.

Profesinio rengimo tikslas – ne tik ugdyti tinkamus profesinius gebėjimus, bet ir ugdyti individą karjerai, kad jis gebėtų parduoti savo profesines kvalifikacijas ir keičiantis darbo rinkos reikalavimams prisitaikytų ir laiku padarytų sprendimus dėl savo karjeros.

Įsidarbinimo gebėjimai yra artimai susiję su karjeros valdymo gebėjimais, nes „karjeros projektavimas – tai veikla, padedanti asmenims [40, p. 95]:

- Išnaudoti visas mokymosi, profesinės veiklos ir karjeros galimybes atsižvelgiant į žmogaus amžiaus tarpsnį bei esamą gyvenimo etapą;
- Įtvirtinti pasitikėjimą ir žinias, siekiant kompetentingai pasirinkti vieną iš esamų veiklos galimybių;
- Išmokyti priimti sprendimus ir sudaryti karjeros planus remiantis atliktu pasirinkimu;
- Mokyti įgyvendinti pasirinktus karjeros planus“.

Taigi šie procesai svarbūs įsidarbinimui tuo, kad individas, siekiantis išlikti darbo rinkoje, visu darbingo gyvenimo laikotarpiu privalo gebėti projektuoti savo karjerą.

R. Kučinskienė [42] įvardija tokius pagrindinius karjeros kompetenciją sudarančius gebėjimus, kurie būtini, kad darbo paieškos būtų sėkmingos, o tikslas – įsidarbinimas – pasiektas:

- „Savęs pažinimo gebėjimai, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius. Tai būtiniausi gebėjimai renkant ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis.
- Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai, grindžiami bazinių šalies ekonominės sistemos pagrindu, laiduojančiu supratimą, informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką ir kt.
- Prisitaikymo darbe gebėjimai, kylantys iš individo socialiai priimtinių darbo vertybių sistemos, sąlygojančių individo norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje.
- Mokymosi visą gyvenimą gebėjimai arba nuolatinio tobulėjimo gebėjimai, reikalingi asmenybės profesinės saviraiškos galimybių konkrečioje visuomenėje ir tam tikroje karjeroje optimizavimui.

- Savivaldos gebėjimai, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstą karjeros strategijų kūrimo, koregavimo ir įgyvendinimo procesus. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, jos planavimo, organizavimo, savivaldos ir savikontrolės įgūdžiai. Ypač pažymėtini karjeros sprendimų priėmimo gebėjimai“ [42, p. 76].

Šie gebėjimai turi būti plėtojami bendrojo lavinimo mokykloje ir profesinio rengimo metu bei tapti pagrindu projektuojant karjerą.

Asmeninės karjeros planavimo ir įgyvendinimo gebėjimų sistemą sudaro visuma įgimtų ir įgytų (išugdytų, išlavintų, išstobulintų) savybių bei gebėjimų, reikalingų asmens profesiniams ir socialiniams vaidmenims atlikti per visą gyvenimą.

V. Stanišauskienė [61] karjeros kompetenciją apibrėžia kaip šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtiną integralią gebėjimų sistemą, apimančią asmeninius (savęs pažinimo ir savęs pristatymo), socialinius (bendravimo su socialine aplinka), mokymosi (nuolatinio tobulinimosi, saviugdos) ir profesinius (specifinius profesinius ir susijusius su darbo veikla) gebėjimus. Autorė išryškina bendrojo lavinimo mokyklos vaidmenį ugdant minėtus gebėjimus. Tačiau iš atlikto tyrimo matyti, kad mokytojai nepadeda susipažinti su būsima profesija, darbo pasauliu. Rinkdami informaciją apie profesijas ir darbo pasaulį 62 proc. dvyliktokų naudojami internetu. Daugelis apklaustų mokytojų nėra kalbėjęsi su tėvais apie auklėtinių profesinius polinkius ir galimybes studijuoti. Mokyklose per mažai vyksta profesinio konsultavimo renginių, nors 84 proc. respondentų teigė, kad gimnazijose yra asmenų, atsakingų už moksleivių profesinį konsultavimą. Tyrimo rezultatai leidžia daryti išvadą, kad mokyklose būtina tobulinti ir plėtoti moksleivių ugdymo karjerai sistemą, tinkamai organizuojant profesinio konsultavimo darbą: moksleiviai geriau pažintų save, savo galimybes renkantis tolesnio mokymosi ir galimos profesijos kelią, gautų žinių apie darbo ir profesijų pasaulį, sukurtų savo profesinės ateities įvaizdžius, išmoktų svarbios praktinės veiklos [59]. Taigi iš bendrojo lavinimo mokyklų į teritorines darbo biržas, taip pat ir į JDC ateina jaunimas, nepakankamai suvokiantis savo vaidmenį darbo pasaulyje, turintis silpnai išugdytus įsidarbinimo gebėjimus. Todėl viena svarbesnių užduočių JDC ir panašioms įstaigoms būtų ugdyti individo gebėjimą pažinti save, gebėjimus iširti aplinką ir darbo pasaulį. Įsidarbinimo sėkmę lemia asmens savęs ir aplinkos pažinimas bei gebėjimas realiai įvertinti save ir aplinką, darbo pasaulį ir savo vietą jame. Taigi įsidarbinimo gebėjimai, kuriuos mes atpažįstame ir karjeros valdymo gebėjimų klasifikavimo sistemoje, ugdomi siekiant, kad sėkmingai įvyktų baigtinis procesas – įsidarbinimas.

M. Danilo [22] išskaido darbo paieškos procesą į keletą etapų ir nurodo pagrindinius gebėjimus, kuriuos reikia įgyti, kad darbo paieška vyktų sėkmingai ir būtų pasiektas įsidarbinimo tikslas:

- „Būti susipažinus su darbo rinkos tendencijomis ir ekonominiu sektoriumi. Susipažinti su darbo rinkos tendencijomis, su ekonominio sektoriaus, kuriame ketinama dirbti, ypatumais.
- Gerai pažinti save, savo kompetencijas ir žinias, įvertinti savo profesinę patirtį, įvertinti savo asmenines savybes, palyginti savo nuomonę su aplinkinių turima.
- Turėti savo profesinį tikslą, aiškiai žinoti, kokių rezultatų siekiama, įvertinti profesinius trūkumus ir privalumus.
- Mokėti pasirinkti darbo paieškos būdus.
- Mokėti parašyti CV, motyvacinį laišką;
- Pasiruošti pokalbiui su darbdaviu“ [22, p. 23].

Įsidarbinimo gebėjimų ugdymas traktuojamas kaip individo aktyvinimo strategija, nukreipta į atsakomybės už įsidarbinimo rezultatus prisiėmimą ir optimaliems reikalingiems gebėjimams įgyti. Strategija siekiama, kad individas išvelgtų savo gyvenimo prasmę, stengtųsi būti naudingas, nusiteikęs tobulėti ir mokytis, įgytų tikslingų ir planingų veikimo įgūdžių: kelti tikslus, ieškoti jų įgyvendinimo būdų ir priemonių, pagrįstai vertintų rezultatus, būtų aktyvus ir motyvuotas.

Šių gebėjimų ugdymas vyksta mokymo, konsultavimo ir asmeninės ugdomųjų patirties įgijimo metu.

Siekiant jaunam žmogui palengvinti socializaciją ir adaptaciją pereinamuoju iš švietimo į darbo pasaulį laikotarpiu, jau bendrojo lavinimo mokykloje jaunas žmogus turi suvokti, kad tinkamas profesijos pasirinkimas ir mokymasis skiriamas galutiniam tikslui – įsidarbinti. Todėl svarbu kalbėti apie karjeros projektavimo gebėjimo ugdymą mokykloje.

Pagal V. Stanišauskienės [61] pateiktus „Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymo etapus“, karjeros projektavimo gebėjimai turėtų būti ugdomi jau bendrojo lavinimo mokykloje. Ikimokykliniame amžiuje ugdomi asmeniniai, socialiniai gebėjimai, pradiniam ugdymo etape – asmeniniai, socialiniai, mokymosi gebėjimai, pagrindiniame – prisideda profesinių gebėjimų ugdymas. Tai darbo pasaulio pažinimo, veiklos planavimas ir organizavimas, savęs pažinimas, praktinės veiklos skatinimas. Vidurinio ugdymo metu (11–12 klasė) apsisprendžiama, kuriuo profesiniu keliu jaunas žmogus pasuks, kokią profesiją jis pasirinks. Profesinio kryptingumo ir atitinkamų charakterio savybių ugdymas specializuotoje veikloje, mokymo turinio parinkimas susijęs su būsimosiomis studijomis. Taigi iš bendrojo lavinimo mokyklos jaunimas turėtų išeiti susipažinęs su profesijų pasauliu, bet menkai pažįstantis darbo pasaulį, darbo rinką ir savo galimybes joje.

R. Kučinskienė [42] teigia, kad asmens karjeros vystymo poreikių tenkinimas arba karjeros gebėjimų ugdymas gali vykti bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo institucijose, darbo organizacijose. Tačiau būtinos ir tarpininkaujančios organizacijos, tokios kaip darbo biržos, darbo rinkos mokymo tarnybos, JDC, kuriuose šiuos gebėjimus galėtų įgyti ar tobulinti tuo metu nesimokantys ir nedirbantys arba siekiantys pereiti iš vienos darbo organizacijos į kitą asmenys.

Taigi Jaunimo darbo centrai karjeros ugdymo procese dalyvauja kaip tarpinė, socialinė institucija, kurioje asmenys gali ugdyti įsidarbinimo gebėjimus pereinamuoju laikotarpiu. Tačiau, kol profesinio rengimo įstaigose nevyksta rengimas darbo pasauliui arba vyksta nepakankamai, moksleiviai ir studentai atvyksta į jaunimo darbo centrus, kuriuose galėtų įgyti arba lavinti įsidarbinimui reikalingus gebėjimus, taip pat profesinio konsultanto patarimo, kad galėtų sėkmingai pasirinkti profesiją. Integracija ar rengimasis gyventi darbo pasaulyje ir tolesnis karjeros planavimas bei įgyvendinimas yra svarbus jaunimo socialinei integracijai bei darbo rinkos sistemos funkcionavimui. Kitame skyriuje bus pristatyta JDC veikla, tikslai ir vaidmuo ugdant įsidarbinimo gebėjimus bei mažinant jaunimo nedarbą.

1.5. Darbo biržos jaunimo darbo centrų veiklos analizė

Nedarbo problemas sprendžia tam tikra darbo rinkos politika. Šios politikos vykdymu užsiima darbo biržos. Pirmoji – Lietuvos darbo birža – įsikūrė Vilniuje 1991 metais ir pradėjo registruoti bedarbius.

Sparčiai mažėjant nedarbui, darbo pasiūlos ir paklausos derinimo problema įgyja didesnę mastą, darbdaviams vis sudėtingiau rasti tinkamų darbuotojų, nes dauguma jų neturi reikiamos kvalifikacijos. Todėl 2006 metais rugpjūčio mėn. priimtas naujas Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, kurio pagrindinis tikslas – „įtraukti į darbo rinką kiek įmanoma daugiau galinčių dirbti asmenų, suteikti darbdavių poreikius atitinkančią kvalifikaciją“ [50, p. 11]. Taigi LDB, teikdama paslaugas ir paramą bedarbiams bei darbo ieškantiems asmenims, taip pat darbdaviams, ieškantiems reikiamos kvalifikacijos darbuotojų, remiasi naujai įsigaliojusiu Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu [4] ir jį įgyvendinančiais teisės aktais.

Atsižvelgiant į Darbo biržos anksčiau pateiktus duomenis, galima teigti, kad jauni asmenys iki 25 metų amžiaus darbo rinkoje yra mažiausiai privileijuota grupė. Todėl, vertinant intensyvią darbo rinkos plėtrą, ryškėja, kad jaunimo nedarbo mažinimas tapo vienu pagrindinių darbo rinkos politikos uždavinių.

Atsižvelgiant į gana sunkią jaunimo padėtį darbo rinkoje, vykdant Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą „Dėl jaunimo profesinio orientavimo ir integravimo į darbo rinką

priemonių“ [5], 1999 metų rugsėjo 3 dieną buvo atidarytas Vilniaus darbo biržos Jaunimo darbo centras. Tai buvo vienintelis toks centras, kuris padėjo spręsti jaunimo nedarbo problemas: skatinti jų iniciatyvą mokytis, būti aktyviems darbo rinkoje. Nors šio centro teikiamos paslaugos atitinka paslaugas, teikiamas Lietuvos darbo biržos, tačiau vis dėlto pagrindinis Vilniaus Jaunimo darbo centro įkūrimo motyvas buvo sudaryti galimybę jaunimui vienoje vietoje gauti informavimo, įdarbinimo, profesinio mokymo ir kitas paslaugas [73].

Laikui bėgant tokie centrai duris atvėrė ir kituose Lietuvos miestuose (2002 metais Šiauliuose ir Klaipėdoje, 2003 metais – Kaune, 2004 metais – Alytuje ir Panevėžyje). 2006 metais rugsėjo mėnesį toks centras atvėrė duris ir Akmenėje. Remiantis „Lietuvos Respublikos Užimtumo didinimo 2001–2004 metų programos“ vykdymo ataskaita [13] per 2001–2004 metus vien tik Vilniaus JDC paslaugomis pasinaudojo apie 171 tūkst. jaunų asmenų. Įregistruotų jaunų bedarbių santykis su 16–24 metų amžiaus gyventojų skaičiumi per šį laikotarpį sumažėjo 2,5 procentiniais punktais ir 2005 metais sausio 1 d. sudarė tik 1,4 proc., [13, p. 12].

Galima išskirti šias Jaunimo darbo centrų atsiradimo prielaidas:

1. Aukštas jaunimo nedarbo lygis;
2. Nesuformuota karjeros konsultavimo sistema.

Toliau darbe bus pristatoma JDC – ū veikla.

1.5.1. Bendri JDC veiklos principai ir uždaviniai

Jaunimo darbo centras yra skirtas padėti jaunimui integruotis į darbo rinką. Apibūdindama šio centro paskirtį, Darbo birža formuluoja tokį darbo tikslą: jaunimo konkurencinių galimybių didinimas yra svarbiausias dalykas [64, p. 17]. Įsteigto naujojo centro Akmenėje, Lietuvos darbo biržos vadovo V. Šlekaičio teigimu, tikslas – padėti vietiniam jaunimui surasti privalumų likti savo krašte. JDC interneto svetainių analizė nurodo, kad Centruose lankosi ir jų paslaugomis naudojasi įvairių grupių gyventojai:

- darbinę veikla pradedantis jaunimas iki 25 metų;
- moksleiviai ir studentai, besimokantys bendrojo lavinimo, profesinėse, aukštesniosiose ir aukštosiose mokymo įstaigose;
- mokymo ir švietimo įstaigų mokytojai bei dėstytojai, tėvai, jaunimo ir visuomenės organizacijų darbuotojai;
- darbdaviai;
- kiti darbo rinkos ir socialiniai partneriai, norintys ir galintys daryti įtaką jaunimo užimtumo didinimo procesui.

JDC uždaviniai:

- teikti jaunimui atviro informavimo, konsultavimo, profesinio informavimo ir orientavimo bei kitas užimtumo galimybes didinančias paslaugas;
- sudaryti sąlygas jaunimui geriau pažinti vietos darbo rinką;
- padėti greičiau surasti tinkamą darbo vietą ar profesinio mokymo įstaigą;
- gerinti jaunimo socialinę ir darbo adaptaciją.

Analizuojant Centrų interneto svetaines prie šių aukščiau keliamų uždavinių reikėtų paminėti skirtinguose miestuose formuluojamus uždavinius. Alytaus JDC prie jau aukščiau paminėtų uždavinių išskiria dar vieną – rengti bendrus projektus su vyriausybėmis, nevyriausybėmis organizacijomis, mokymo įstaigomis socialinės atskirties jaunimui [75]. Vilniaus JDC vienas iš uždavinių – tarpininkavimo įsidarbinant paslaugų teikimas [73].

Pagrindinės veiklos kryptys:

- Atviro informavimo, konsultavimo, profesinio informavimo ir orientavimo paslaugų jaunimui teikimas;
- Grupinių užsiėmimų (informacinių susirinkimų, darbo klubų, susitikimų) organizavimas ir vykdymas;
- Jaunų aukštos kvalifikacijos specialistų įtraukimas į "Talentų banko" programą;
- Trumpalaikių mokymų organizavimas;
- Sąveikos su darbo rinkos ir socialiniais partneriais organizavimas;
- Dalyvavimas jaunimui skirtų programų ir projektų vykdyme;
- Jaunimo darbo centro lankytojų poreikių tyrimas ir centro teikiamų paslaugų vertinimo analizavimas;
- Visuomenės informavimas apie Jaunimo darbo centrų veiklą.

Šiaulių JDC privalumas – interneto svetainėje pateikiamos veiklos ataskaitos bei lankytojų apklausos [76].

Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio Jaunimo darbo centruose dirba po 2 darbuotojus, Alytaus ir Kauno JDC – po 1. Vilniaus JDC yra 4 darbuotojai. Taip pat kiekviename centre yra koordinatoriai, atsakingi už projekto „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“ vykdymą.

Jaunimo darbo centrai bendradarbiauja su darbo biržos skyriais, studentų atstovybėmis, Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, savivaldybėmis, darbdaviais, visuomeninėmis organizacijomis. Toliau bus pristatomos Jaunimo darbo centrų paslaugos.

1.5.2. JDC teikiamos paslaugos

JDC *paslaugos* nukreiptos į *atvirą informavimą ir konsultavimą*. Visos paslaugos teikiamos nemokamai, nepriklausomai nuo registracijos Darbo biržoje.

JDC – uose besilankantis jaunimas gali naudotis informacine-metodine medžiaga. Tai būtų:

- Profesijų aprašymų aplankai, kuriuose yra bendra profesijų charakteristika: reikalavimai, studijos, mokymo įstaigos, darbo užmokestis bei kitos naudingos informacijos;
- trumpi profesijų aprašymai (sutrumpintas aprašymo variantas, kurį lankytojai gali išsinešti);
- segtuvai su informacija apie visų lygių profesijas ir aukštąsias mokymo įstaigas;
- leidiniai apie mokymąsi ir studijas užsienyje;
- knygos, laikraščiai apie studijas visų lygių mokymo įstaigose.

JDC yra kompiuterizuota savarankiškos informacijos paieškos programa (SIP), kuri susideda iš 2 dalių:

- profesinio informavimo programos (PIC);
- laisvų darbo vietų paieškos.

Profesinio informavimo programą sudaro:

- profesinio kryptingumo testai (pagal interesus ir pagal sugebėjimus);
- informacija apie programoje pateikiamų profesijų įsigijimo vietas;
- filmai apie profesijas;
- darbo paieškos būdai;
- pagalba profesijos mokymosi metu.

Laisvų darbo vietų paieškos programa pateikia kiekvieną dieną atnaujinamą informaciją apie Lietuvos darbo biržose registruotas darbo vietas.

Remiantis Vilniaus JDC statistiniais duomenimis, 2005 – ieji metai buvo orientuoti į atviro informavimo ir tiesioginio klientų konsultavimo paslaugų kokybės gerinimą. Per 2005 metus šiomis paslaugomis pasinaudojo 51,9 tūkst. lankytojų. Daugiausia paslaugų suteikta ieškantiems darbo. 26,8 tūkst. klientų naudojosi kompiuterinių SIP programų informacija apie laisvas darbo vietas, 8,51 tūkst. ieškojo darbo internetu. Daugelis ieškančių darbo taip pat naudojosi ir informacija apie darbo skelbimus spaudoje bei domėjosi galimybe dalyvauti konkursuose dėl priėmimo į valstybės tarnybą. 6 860 klientams suteiktos konsultacijos (**žiūr. 3**

priedą). Klientai buvo konsultuojami įvairiais profesinio orientavimo ir su darbo rinka susijusiais klausimais. Šios konsultacijos buvo teikiamos ir telefonu [67, p. 2].

Tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimas tikslinėms jaunų bedarbių grupėms. Ši paslauga yra teikiama tik Vilniaus JDC. Nuo 2002 metų Vilniaus JDC tarpininkaujama visiems Vilniaus darbo biržoje registruotiems absolventams, baigusiems aukštąsias ir aukštesnias mokyklas. 2004 metais tarpininkavimo paslaugos Vilniaus darbo biržoje registruotiems absolventams pradėtos teikti 1121 asmeniui. Nors per 2005 m. įdarbinimo tarpininkavimo paslaugos suteiktos 1494 absolventams, o per 2004 m. 2015 absolventų, tačiau per tą patį laikotarpį į laisvas darbo vietas įdarbinti 788 absolventai, tai 8 proc. daugiau negu per 2003 m. (785 absolventai) (**žiūr. 3 priedą**). Tarpininkai ne tik padeda jiems įsidarbinti, jie taip pat nukreipia jaunuolius į aktyvias darbo rinkos programas, t.y., „Darbo klubus“, „Absolvento“ programą, viešuosius darbus, profesinio rengimo kursus, įgūdžių rėmimo programą, informuoja apie subsidijavimą įdarbinant. Taip pat vieną dieną per savaitę tarpininkai eina į įmones, kur supažindina darbdavius su JDC, papasakoja jiems, kiek yra jaunimo, kokia darbo rinkos situacija, taip darbdaviams padeda apsirūpinti tinkamais darbuotojais.

Užsiėmimų tikslinėse jaunimo grupėse organizavimo paslaugos. JDC vykdomi grupiniai užsiėmimai pagal aktyvios darbo rinkos politikos programą „Darbo klubas“ ir intensyvaus jaunimo integravimo į darbo rinką programa „Absolventas“. Šių programų pagrindą sudaro grupiniai užsiėmimai. Centrų interneto svetainės nurodo, kad Vilniaus JDC įgyvendinamos abi šios programos [73], kituose JDC vykdomi „Darbo klubų“ užsiėmimai. „Absolvento“ užsiėmimai kituose Lietuvos miestuose dažniausiai organizuojami teritorinėse darbo biržose [74]. Per užsiėmimus konsultantai suteikia informaciją apie JDC organizuojamą veiklą bei galimybę čia rasti jiems naudingos informacijos.

„Darbo klubai“ kaip aktyvi darbo rinkos priemonė pradėta realizuoti 1994 metais, remiantis užsienio šalių, ypač Švedijos, užimtumo tarnybos ilgamete patirtimi. Svarbiausias klubo tikslas – padėti bedarbiams kuo greičiau grįžti į darbą, kiek įmanoma labiau atitinkantį jo kvalifikaciją, asmeninius pageidavimus ir realias įsidarbinimo galimybes.

Priklausomai nuo klientų poreikių ir konkurencinių galimybių, grupinės darbo paieškos programa JDC yra taikoma 2 tikslinėms jaunimo grupėms:

- dėl profesinio apsisprendimo;
- dėl informavimo ir darbo paieškos įgūdžių.

Jaunimo darbo klubų užsiėmimai vyksta 5 kartus per savaitę. Juose dalyvauja 12–15 asmenų.

2004 metais Vilniaus JDC įvyko 292 užsiėmimai, kuriuose dalyvavo 1070 bedarbiai, o per 2005 metus JDC įvyko 200 užsiėmimų, kuriuose dalyvavo 955 bedarbiai (**žiūr. 3 priedą**).

Užsiėmimų skaičiaus mažėjimą galima paaiškinti tuo, kad taip pat yra vykdoma ir „Absolvento“ programa.

Ši programa padeda jaunimui apsispręsti, ką norėtų veikti toliau. Dažniausiai po „Darbo klubų“ užsiėmimų nemažai žmonių nusprendžia mokytis, ir jiems yra sudaroma galimybė dalyvauti profesinio mokymo programoje. Didelė dalis jaunimo šalia profesinio rengimosi nusprendžia mokytis valstybinėse švietimo įstaigose. Kiti dalyvauja viešųjų darbų programoje.

„*Absolventas*“. Nuo 2001 metų liepos mėn. pagal naują Lietuvos darbo biržos programą „*Absolventas*“ Jaunimo darbo centre organizuojami užsiėmimai biržoje registruotiems jauniems specialistams, baigusiems aukštesniąsias arba aukštąsias mokyklas ir gavusiems atitinkamą diplomą. Programos tikslas – skatinti savarankiškumą ir aktyvumą ieškant darbo. Per 6 mėn. 2005 metais užsiėmimai pagal šią programą organizuoti 141 absolventų grupei, juose iš viso dalyvavo 702 jauni specialistai (**žiūr. 3 priedą**). Tai yra 5 dienų programa, skirta absolventų supažindinimui su situacija darbo rinkoje, įsidarbinimo galimybėmis, darbo paieškos būdais ir metodais [43, p. 15]. Akcentuojama aktyvios savarankiškos darbo paieškos svarba. Taip pat absolventai informuojami apie laisvą darbo vietų šaltinius, savarankiškus darbo paieškos būdus ir metodus, motyvacijos įgijimą. Labai svarbus dalykas yra įdarbinimui reikalingų dokumentų rengimas (CV, prašymas ir kt.). Taip pat yra patariama, kaip reikėtų elgtis su darbdaviu bei per atranką, pateikiama darbdavio reikalavimų analizė. Be to, absolventai supažindinami su darbo rinkos programomis. Svarbus įsidarbinimo plano rengimas, nustatomi tarpiniai ir galutiniai tikslai bei veiksmų aptarimas.

Nauja „*Pirmo darbo*“ programa skirta pirmą kartą ieškantiems darbo, pradedantiems darbinę veiklą pagal įgytą specialybę, taip pat neturintiems kvalifikacijos asmenims. Ši programa parengta įgyvendinant naują Užimtumo rėmimo įstatymą. Pristatant šią programą išskiriamos tikslinės grupės, kurioms ji bus skirta:

- pirmoji – pirmą kartą darbinę veiklą pradedantys absolventai ir asmenys, turintys profesiją. Programos dalyviai turės galimybę įtvirtinti trūkstamus darbo įgūdžius darbo vietoje.
- antroji – abiturientai ir asmenys, neturintys profesinės kvalifikacijos ir pirmą kartą ieškantys darbo.

Kiekvienam „*Pirmo darbo*“ programos dalyviui bus sudaromas individualus įsidarbinimo planas ir planuojama profesinė karjera. 2006 m. sausio-liepos mėn. kreipėsi 11 tūkst. pirmą kartą darbinę veiklą pradedančių asmenų. Vidutiniškai per metus asmenys, neturintys darbo patirties, sudaro 10% nuo registruotų bedarbių, didžioji dalis – jaunimas. Taigi šios programos įgyvendinimu rūpinsis ir teritorinės darbo biržos [54, p. 7]. JDC ši programa jau pradedama

įgyvendinti ir jos efektyvumas priklausys nuo dirbančiųjų su jaunimu pasirengimo ir noro padėti jiems greičiau susirasti darbą arba įgyti norimą specialybę.

„*Talentų banko*“ programa. Šios programos tikslas – sudaryti platesnes įsidarbinimo galimybes aukštos kvalifikacijos specialistams ir studijuojančiam jaunumui, taip pat padėti darbdaviams greičiau susirasti pageidaujamus darbuotojus [65, p. 6]. Labai svarbu, kad ši programa suteikia galimybę pradėti darbo paiešką dar studijų metais. 2001 metais Vilniaus JDC kolektyvas aktyviai dalyvavo įgyvendinant „Talentų banko“ programą. Tuo tikslu 2001 metais balandžio mėnesį parengta ir Vilniaus aukštosiose mokyklose išplatinta informacija apie baigiamųjų kursų studentų galimybes dalyvauti programoje. Kitiems aukštos kvalifikacijos specialistams ši informacija buvo teikiama, naudojant žiniasklaidos priemones, Centro interneto svetainę, kitas Centre esančias atviro informavimo priemones bei grupinių užsiėmimų metu. Šių pastangų dėka, 2005 metais Vilniaus JDC savo duomenis „Talentų banko“ internetinėje bazėje paskelbė 1250 aukštos kvalifikacijos specialistai (**žiūr. 3 priedą**). Svarbu tai, kad siekiant įtraukti kuo daugiau baigiamųjų kursų studentų ir absolventų į „Talentų banko“ programą Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos, Mykolo Romerio, Vilniaus dailės akademijos, Lietuvos muzikos ir teatro akademijos, Vilniaus Gedimino technikos, Vilniaus pedagoginio, Vilniaus universiteto, Vilniaus statybos ir dizaino, Vilniaus technikos, Vilniaus kooperacijos, Vilniaus teisės ir verslo, Vilniaus verslo, Vilniaus kolegijų informaciniuose stenduose iškabinti reklaminiai skelbimai apie galimybę dalyvauti šioje programoje. Apie galimybę dalyvauti „Talentų banko“ programoje informuojami visi „Absolvento“ programos dalyviai [67, p. 3].

Galima drąsiai teigti, kad ši programa yra labai populiari tarp jaunimo. Šiuo metu vis daugiau absolventų kreipiasi į darbo biržas, taip didėja ieškančių darbo skaičius „Talentų banke“ [65, p. 7]. Taigi jauni žmonės savo pastangomis žymiai greičiau randa darbą, kuris tenkina jų poreikius.

Kitos užimtumo rėmimo programos. Įsigaliojus naujam Užimtumo rėmimo įstatymui [4] įvyko keletas pasikeitimų, susijusių su jaunimu. Naujas dalykas – tai *darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programa*, kuri skirta profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventams, taip pat bedarbiams, darbo biržos siuntimu baigusiems profesinį mokymą ir pradedantiems darbinę veiklą pagal specialybę. Remiami bus ir darbdaviai, organizuojantys darbo įgūdžių įgijimą tiesiog darbo vietoje. Taip pat pakito ir ilgalaikių bedarbių sąvoka – asmenys iki 25 metų jau po 6 mėn. (anksčiau po 12 mėn.) tampa ilgalaikiais bedarbiais.

Kitos naujai atsiradusios aktyvios darbo rinkos priemonės: *darbo rotacija, įdarbinimas subsidijuojant. Jose tarp kitų bedarbių dalyvauja ir jaunimas iki 25 metų.*

Toliau pristatomos programos, kurios yra siūlomos jauniems bedarbiams jau ilgą laiką.

Absolventams apsisprendus mokytis, jie dalyvauja „*Profesinio mokymo*“ programoje. Šioje programoje jie dalyvauja todėl, kad nori pakelti savo kvalifikaciją, persikvalifikuoti pagal darbo rinkos poreikius, įgyti verslo pradmenų žinių. Ilgalaikiai bedarbiai išklauso pažintinius profesijų kursus. Profesinis mokymas gali trukti ne ilgiau kaip 6 mėnesius. Tais atvejais, kai tam tikrai profesijai įgyti reikia daugiau laiko, trišalės komisijos siūlymu, profesinis mokymas gali būti pratęstas iki 10 mėnesių. Per 2005 metus Vilniaus darbo biržos duomenimis, profesiniam mokymui buvo siųstas 771 asmuo iki 25 metų [68].

Viešųjų darbų programa. Dalyvavimas viešuosiuose, socialiai naudinguose darbuose padeda neprarasti turėtų darbinių įgūdžių arba įgyti naujų bei užsidirbti lėšų pragyvenimui ir sušvelnina socialinę įtampą nedarbo atveju. Ši programa populiareesnė tarp moksleivių, kurie per vasaros atostogas dirba visuomenei naudingus darbus. Vien tik per 2005 metų birželio-rugpjūčio mėnesius į viešuosius darbus buvo nusiųsti 1053 moksleiviai [68].

Savo verslo organizavimo paslaugos. Didinant informuotumą apie verslo organizavimo galimybes, JDC parengti verslo aplinkos žemėlapiai, pateikiama informacija apie savivaldybių taikomas lengvatas bei Darbo biržos metodinę-finansinę pagalbą organizuojant verslą [48]. JDC teikia informaciją apie savo verslo organizavimą „Darbo klubų“ bei „Absolvento“ programos užsiėmimuose.

Visuose JDC vyksta darbo rinkos dienos, karjeros popietės, darbo mugės. Visuose teritorinių biržų JDC yra vykdomi profesinio informavimo užsiėmimai moksleiviams: darbo rinkos pamokos, diskusijos apie atskiras profesijas ir galimybes jas įgyti, profesinio informavimo popietės „Ties pasirinkimo kryžkele“.

Du kartus per mėnesį kiekviename JDC EURES biuro patarėjai informuoja jaunimą apie darbo ir mokymosi galimybes Europos Sąjungoje.

Vilniaus JDC iniciatyva yra samdomi *lektoriai*. Vienas iš jų – A. Liepuonis – kalba su jaunimu karjeros plėtros temomis: apie savęs įvertinimą planuojant karjerą; apie karjeros sprendimo priėmimą ir įsidarbinimo kontaktus. Šio centro darbuotoja Viktorija Jauni organizuoja susitikimus su moksleiviais, studentais mokymosi įstaigose. Jaunimas informuojamas apie situaciją darbo rinkoje, supažindinamas su JDC veikla.

Projektinė veikla. Tai yra viena iš svarbiausių JDC veiklos krypčių, kurios tikslas yra spartinti jaunimo integracijos į darbo rinką procesą bei didinti užimtumo galimybes. Visuose teritorinių darbo biržų Jaunimo darbo centruose šiuo metu yra vykdomas EQUAL projektas jaunimui – „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“. Projekto tikslas – mažinti jaunimo rizikos grupių socialinę atskirtį, sukuriant ir išbandant užimtumo ir (re)integracijos į darbo rinką modelį, pasiteisinusius metodus integruojant į praktiką ir viešąją politiką [72]. Kiekviename centre šiam tikslui yra paskirtas konsultantas, kuris ir dirba su šio projekto tikslinė grupe. Šioje 6 mėnesių programoje labai svarbus yra Nevyriausybinių organizacijų įsitraukimas

Tikslinės jaunimo grupės, kurios gali dalyvauti šiame projekte yra 14–29 metų amžiaus jaunimas:

- teistas ne laisvės atėmimo bausmėmis;
- atlikęs reabilitaciją;
- iškritęs iš švietimo sistemos.

Projektas numatytas 2004–2007 metams. Jam pasibaigus planuojami tikslai glaudžiai susiję su JDC teikiamų paslaugų patobulinimu, tyrimų vykdymu, darbo klubų prie JDC įkūrimu.

1.5.3. Paslaugos darbdaviams

Darbdaviams JDC siūlomos trys paslaugų formos – laisvų darbo vietų paskelbimas, kandidatų atranka, susitikimų organizavimas. Darbdaviams pageidaujant, JDC gali:

- paskelbti apie laisvas darbo vietas JDC tinklapyje ir Centrų skelbimų lentose;
- paskelbti informaciją apie laisvas darbo vietas Darbo biržos atviro informavimo kompiuteriniame tinkle (programa SIP);
- atlikti pirminę kandidatų atranką pagal darbdavio reikalavimus – rekomenduoti arba keletą kandidatų ir paskirti susitikimą;
- faksu arba el. paštu pateikti keleto reikalavimus atitinkančių kandidatų anketinius duomenis;
- organizuoti susitikimus su pretendентаis JDC – uose.

Galimybė jauniems bedarbiams taikyti papildomo užimtumo rėmimo programas sudarė sąlygas JDC specialistams stiprinti ryšį su darbdaviais. Per 2005 m. 144 darbdaviai ieškodami darbuotojų tiesiogiai kreipėsi į Vilniaus Jaunimo darbo centrą, buvo užregistruotos 182 naujos laisvos darbo vietos (**žiūr. 2 priedą**). Siekiant praplėsti darbdavių tinklą darbdaviai elektroniniu paštu informuojami apie galimybę dalyvauti užimtumo rėmimo programose.

Apibendrinant literatūros šaltinių ir dokumentų analizę galima teigti:

- „Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2005–2008 metų programoje“, „Lietuvos Respublikos 2004–2006 metų Nacionalinėje kovoje su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų plane“ bei „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004–2008 metų programoje“ keliamas tikslas – pagalba asmenims, turintiems integravimosi į darbo rinką problemų. Ypatingai siekiama plėtoti tikslines jaunimo užimtumo programas, didesnę dėmesį skiriant nekvalifikuotam jaunimui.
- Jaunimo nedarbas Lietuvoje mažėja (9,4 proc., 2006 m. II ketvirtis), o Europos Sąjungoje didėja (17,4 proc., 2006 m. II ketvirtis). Tačiau Lietuvoje išlieka pagrindinės, pažeidžiamiausių socialinių grupių nedarbo problemą didinančios, problemos – emigracija ir visuomenės senėjimas, nepakankamas darbo rinkos lankstumas.
- Pagrindinės priežastys, kodėl jauni žmonės negali rasti darbo yra žemas išsilavinimo lygis, prastas profesinis pasirėngimas ir darbinių įgūdžių stoka bei įsidarbinimo gebėjimų neturėjimas.
- Šaltinių analizė rodo, kad jaunimas, norėdamas sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, turi ne tik gerai išmokti profesinius dalykus, bet taip pat išsiugdyti įsidarbinimo gebėjimus, kurių jam prireiks integruojantis į darbo rinką ir įrodinėjant darbdaviui savo privalumus. Svarbūs dalykai, padedantys jauniems žmonėms konkuruoti darbo rinkoje, – tai informacijos šaltinių žinojimas ir gebėjimas jais naudotis, gebėjimas naudotis darbo paieškos metodais, sugebėjimas tinkamai pasiruošti pokalbiui su darbdaviu bei paruošti įsidarbinimui reikalingus dokumentus – CV, motyvacinį laišką.
- Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio, Alytaus JDC veiklos analizė atskleidė, jog pagrindinis šių Centrų įkūrimo motyvas – sudaryti jaunimui galimybę vienoje vietoje spęsti visas jaunimo įsidarbinimo problemas. Centrų interneto svetainėse nurodoma, kad jaunimui teikiamos informavimo, konsultavimo, profesinio informavimo ir orientavimo paslaugos. Visuose miestuose vykdoma aktyvios darbo politikos programa „Darbo klubai“. Vilniaus JDC papildomai yra vykdoma „Absolvento“ programa, taip pat teikiamos tarpininkavimo paslaugos specialistams, baigusiems aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas.
- Įsigaliojus naujam Užimtumo rėmimo įstatymui pradedama įgyvendinti darbo įgūdžių rėmimo įgijimo programa, kuri yra skirta būtent pradedantiems darbinę veiklą pagal specialybę jaunuoliams.

2. TYRIMO METODIKA IR ORGANIZAVIMAS

2.1. Tyrimo objektas, tikslas ir uždaviniai

Tyrimo objektas – Jaunimo darbo centrų (JDC) veikla.

Tyrimo tikslas – išnagrinėti Jaunimo darbo centrų veiklą, nustatyti problemas ir pateikti siūlymus joms spręsti. Siekiant šio tikslo atliktas tyrimas pasirinktuose dviejuose Jaunimo darbo centruose – Vilniaus ir Panevėžio.

Šiam tikslui pasiekti buvo iškelti šie **uždaviniai**:

1. Atskleisti jaunimo savarankiškos darbo paieškos problemas.
2. Ištirti jaunų žmonių požiūrį į JDC teikiamas paslaugas.
3. Ištirti JDC veiklos problemas.

Tyrimo hipotezė:

- JDC organizuojama veikla atitinka jaunimo poreikius.

2.2. Tyrimo organizavimas

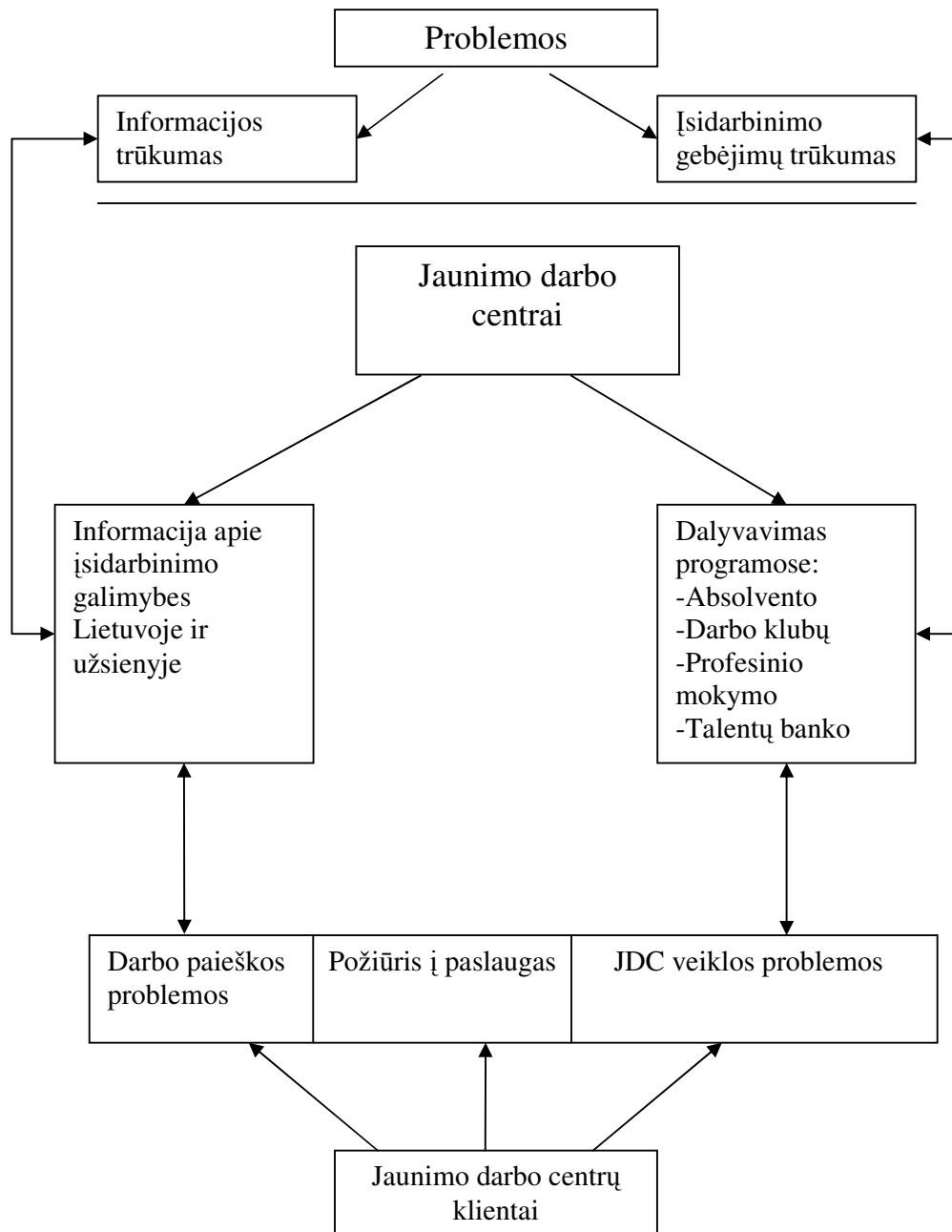
Tyrimas vyko dviejuose Lietuvos miestuose įsikūrusiuose centruose: Vilniaus ir Panevėžio. Apklausa vyko 2006 metų liepos–rugsėjo mėnesiais. Prieš pateikiant klausimyną, respondentams buvo paaiškinta jo užpildymo tvarka. Anketos pildymo laikas nebuvo ribojamas. Iš viso buvo apklausti 107 Jaunimo darbo centrų lankytojai.

Tyrimo metodai:

- **Empirinis:** siekiant išanalizuoti JDC veiklą, požiūrį į teikiamas paslaugas, buvo sudarytas tyrimo instrumentas (anketa) ir atliktas tiriamųjų anketavimas.
- **Statistinis:** taikytas atliekant tyrimo duomenų statistinį įvertinimą. Tyrimo duomenys apdoroti, naudojant statistinių duomenų apdorojimo paketą *SPSS* (*Statistical Package for Social Science*).

Anketavimo metodas pasirinktas todėl, kad jis leidžia per palyginti trumpą laiką apklausti daug tiriamųjų, t. y. greitai surinkti daug informacijos, kurią galima apdoroti matematiniais statistiniais metodais [39].

Išnagrinėjus mokslinę literatūrą ir atlikus dokumentų analizę, buvo sudarytas JDC veiklos tyrimo modelis (2 pav.). Šiuo modeliu remtasi konstruojant tyrimo instrumentą (anketą). Taip klausimai buvo suskirstyti į keturias atskiras dalis.



2 pav. Jaunimo darbo centrų veiklos tyrimo modelis

JDC veikla – visuma, kurią galima išskaidyti į atskirus elementus (2 pav.). Taip išskaidžius, lengviau sudaryti atskirų sričių aprašus bei tyrinėti konkrečias JDC veiklos sritis (ar kryptis), teikiamas paslaugas, apraiškas.

Pirmąją dalį sudaro 4 klausimai (1, 2, 3, 4), skirti demografinėms respondentų charakteristikoms (amžiui, lyčiai, išsilavinimui, lankymosi JDC laikotarpiui) nustatyti.

Antroje dalyje pateikiami klausimai (5, 6, 7, 8, 9), atskleidžiantys respondentų problemas savarankiškai ieškant darbo bei priežastis, paskatinusias kreiptis pagalbos į JDC. Visi pateikti klausimai uždaro tipo. Vienas iš pateiktų klausimų (7) matuojamas rangine skale. Pasirinktų atsakymų variantai *taip*, *ne*, *iš dalies* koduoti skaitmenimis 0, 1, 2. Kitų klausimų (5, 6, 8, 9) analizei naudojama nominalinė skalė. Šie klausimai leidžia išsiaiškinti pagrindines respondentų įsiliejimo į darbo rinką problemas.

Trečios anketos dalies (10, 11, 12, 13, 14) klausimais siekiama išsiaiškinti, kokiais metodais jaunuoliai yra ruošiami darbo rinkai ir kurias JDC veiklos sritis reikia aktyvinti bei tobulinti. Visi pateikti klausimai uždaro tipo, su keliais atsakymų variantais. Ši dalis atspindi JDC besilankančių jaunuolių požiūrį į teikiamas paslaugas.

Siekiant išsiaiškinti bei nustatyti tam tikrus JDC veiklos privalumus ir trūkumus, buvo pateikti 5 klausimai (15, 16, 17, 18, 19). 16 klausimas matuojamas rangine skale. Pasirinkti atsakymų variantai *taip*, *ne*, *iš dalies* koduoti skaitmenimis 0, 1, 2. 18 klausimu pateiktas 9 teiginių aprašas. Aprašu siekiama išsiaiškinti, kaip įvertinamos JDC teikiamos paslaugos. Kiekvienos JDC teikiamos paslaugos vertinimas buvo koduojamas: 1 – labai gerai, 2 – gerai, 3 – patenkinamai, 4 – blogai. Kiti pateikti klausimai (15, 17, 19) uždaro tipo, su keliais atsakymų variantais.

Tyrimo duomenys buvo apdoroti, naudojant statistinių duomenų apdorojimo paketo *SPSS (Statistical Package for Social Science)* 12.0 versiją. Pagrindiniu rodikliu laikytas atsakymų dažnis. Sąryšiai skaičiuoti pagal *Croxtabs (Statistics⇒Chi-Square)* kriterijų, kuriuo yra lyginami dviejų kintamųjų sąryšiai.

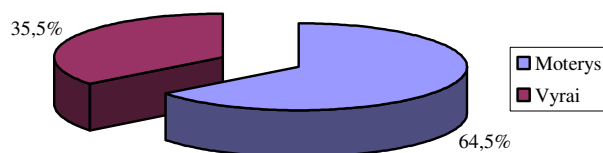
Negalima teigti, jog gauti apklausos rezultatai reprezentuoja visų jaunų žmonių, kurie naudojami JDC paslaugomis, nuomones. Tačiau galima apibendrinti atrankinę visumą ir nusakyti pagrindines tendencijas, būdingas jaunų bedarbių, registruotų darbo biržose, visumai.

3. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

Tyrimas atliktas Vilniaus ir Panevėžio Jaunimo darbo centruose. Prieš pradedant apklausos metu gautų duomenų analizę, svarbu apžvelgti respondentų demografines charakteristikas.

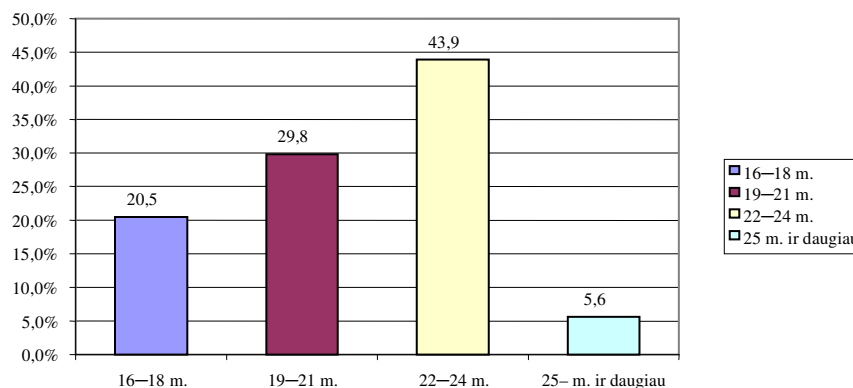
3.1. Respondentų demografinės charakteristikos

Siekiant išsiaiškinti JDC veiklą, apklausta 64,5 proc. moterų ir 35,5 proc. vyrų (3 pav.). Iš to darome išvadą, kad tyrime dominavo moterys.



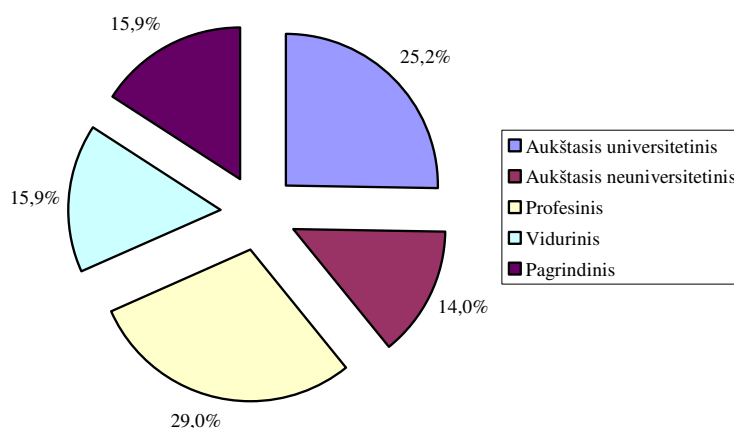
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Didžiausią apklaustų respondentų dalį sudaro 22–24 metų amžiaus jaunimas (43,9 proc.), mažiausią dalį sudaro 25 metų ir vyresni respondentai (5,6 proc.). Išsamesni duomenys pateikiami 4 paveiksle. Tyrimo validumą reprezentuoja tai, jog 2005 metų Vilniaus JDC atlikta anketinė apklausa atskleidė, kad 22–24 metų asmenys sudaro didesnę (55 proc.) žmonių, besilankančių JDC, dalį [69].



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Darbdaviai, skelbiantys laisvas darbo vietas, iš būsimų darbuotojų reikalauja aukštos kvalifikacijos, darbo patirties. Svarbiausi kriterijai, kuriais jie vadovaujasi, ieškodami naujų darbuotojų, yra išsilavinimas, profesinė kvalifikacija, bendrieji bei papildomi profesiniai gebėjimai. Išsiaiškinus JDC besilankančių jaunuolių išsilavinimą, paaiškėjo, kad centrų veikloje daugiausia dalyvauja jaunuoliai įgiję profesinį išsilavinimą (29 proc.), rečiausiai centruose informacijos ieško jaunuoliai, įgiję aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (14 proc.). Išsamesnis respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą pateikiamas 5 paveiksle.



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Analizuojant duomenis nustatyta, kad moterys, turinčios aukštąjį išsilavinimą kreipiasi į JDC dažniau nei vyrai ($\chi^2=19,06$; $p<0,05$). Išsilavinimo pasiskirstymas pagal lytį pateikiamas 3 lentelėje.

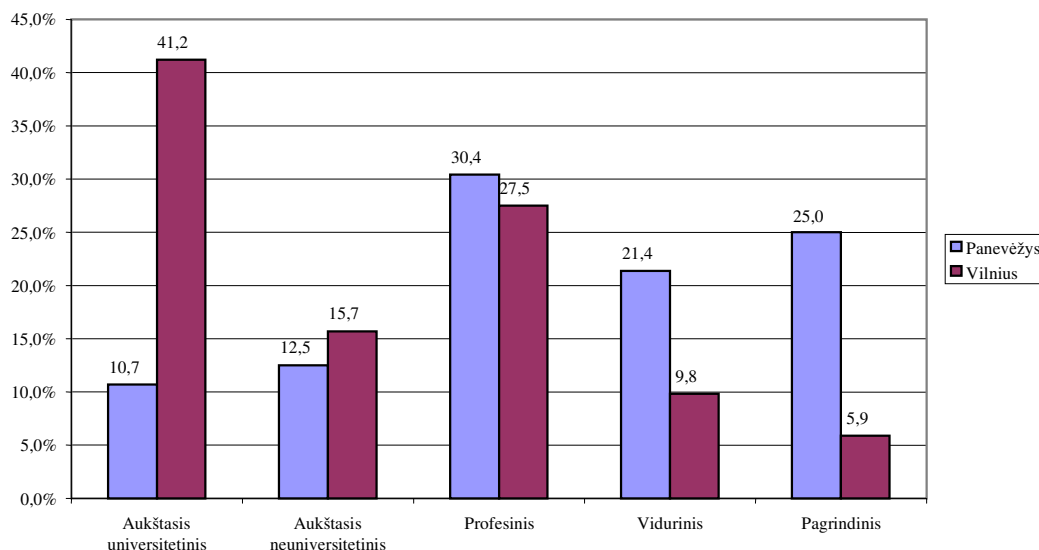
3 lentelė

Išsilavinimo pasiskirstymas pagal lytį, procentais

Lytis	Aukštasis universitetinis	Aukštasis neuniversitetinis	Profesinis	Vidurinis	Pagrindinis
Moterys	34,8	15,9	30,4	11,6	7,2
Vyrai	7,9	10,5	26,3	23,7	31,6

Analizuojant lentelę matyti, kad dauguma vyrų, kurie kreipiasi į JDC turi pagrindinį (31,6 proc.) ir profesinį (26,3 proc.) išsilavinimą, tuo tarpu moterys, besikreipiančios į JDC dažniau turi aukštąjį (34,8 proc.) ir profesinį (30,4 proc.) išsilavinimą.

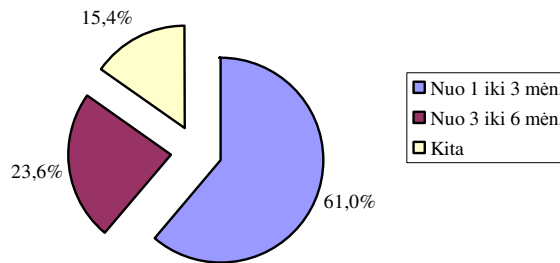
Tyrimo duomenys taip pat parodė, kad skiriasi respondentų išsilavinimas Vilniuje ir Panevėžyje ($\chi^2=18,49$; $p<0,05$) (6 pav.).



6 pav. Respondentų išsilavinimo skirstinys pagal miestus

Kaip matome Vilniuje į JDC kreipiasi didesnė dalis aukštąjį išsilavinimą turinčių respondentų (41,2 proc.), tuo tarpu iš Panevėžio JDC tirtų respondentų aukštąjį išsilavinimą turi tik 10,7 proc. (6 pav.) Galima daryti prielaidą, kad toks respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą tarp Vilniaus ir Panevėžio yra todėl, kad Vilniuje yra daugiau aukštųjų mokyklų, kurios ruošia didžiąją dalį šalies specialistų su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu.

Tyrimė dalyvavusių respondentų didžiąją dalį sudaro asmenys JDC besilankantys nuo 1 iki 3 mėnesių – 61 proc., nuo 3 iki 6 mėnesių – 23,6 proc. Kitą atsakymų variantą pasirinkę respondentai nurodė, kad lankosi centre savaitę arba kad yra čia pirmą kartą (15,4 proc.) (7 pav.)



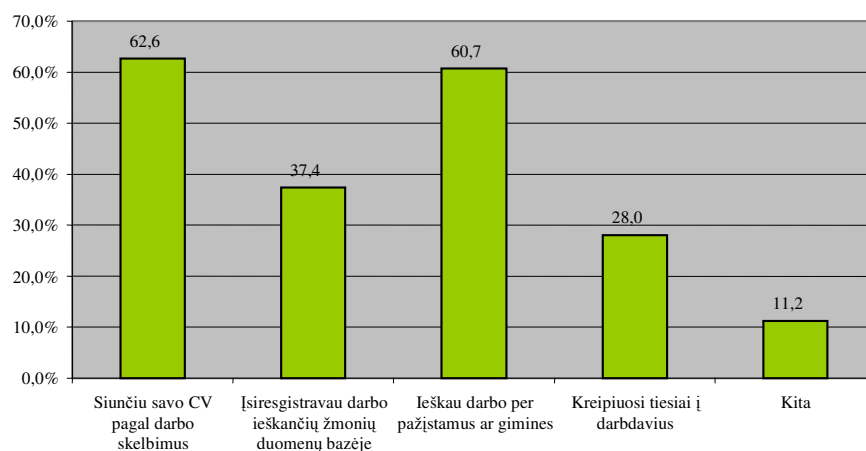
7 pav. Respondentų lankymosi laikotarpis JDC

Taigi, išanalizavus respondentų demografines charakteristikas, akivaizdu, jog didžioji tyrimė dalyvavusių respondentų dalis – tai 22–24 metų amžiaus asmenys, dauguma – turintys profesinį pasirengimą, JDC besilankantys nuo 1 iki 3 mėnesių. Šiai JDC lankytojų grupei pagalba ieškantis darbo pasirodė esanti reikalingiausia.

3.2. Jaunimo savarankiškos darbo paieškos problemos

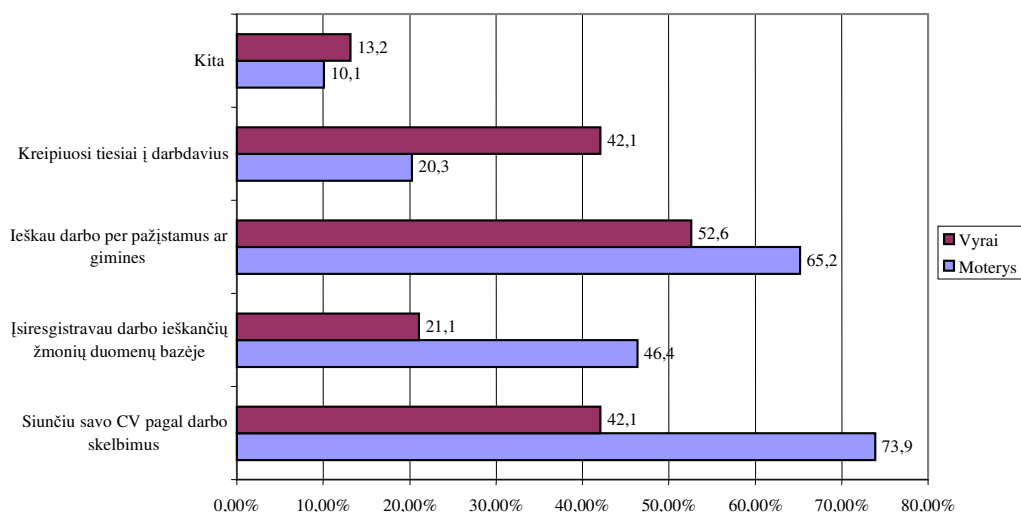
Jaunuoliai baigę mokyklą, profesinę mokyklą, universitetą susiduria su savarankiškos darbo paieškos problemomis, kadangi jie neturi pakankamai informacijos, kaip pasiruošti pokalbiui su darbdaviu, parašyti gerą gyvenimo aprašymą (CV), kai kurie iš jų nepasitiki savo jėgomis. Todėl tyrimu siekta išsiaiškinti, su kokiomis konkrečiomis problemomis jaunimas susiduria ieškodamas darbo, ar jie patenkinti turima informacija apie darbo rinką ir kokios kreipimosi į JDC priežastys.

Bandant išsiaiškinti, kokiais būdais (be JDC) jaunimas ieškosi darbo, paaiškėjo, kad daugiausia jaunuoliai ieškosi darbo siųsdami CV pagal darbo skelbimus – 62,6 proc., ieškosi padedami pažįstamųjų ar giminių – 60,7 proc., registruojasi darbo ieškančiųjų duomenų bazėse – 37,4 proc., kreipiasi tiesiai į darbdavius – 28 proc. Asmenys, pasirinkę kitą variantą sudaro 11,2 proc. apklaustųjų. Šie asmenys yra linkę laukti JDC arba darbo biržos pasiūlymų (8 pav.).



8 pav. Darbo paieškos būdai

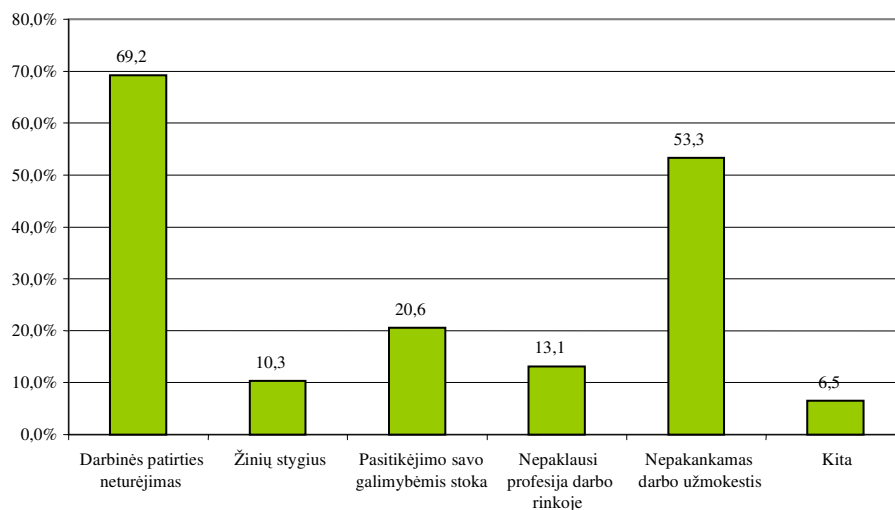
Analizuojant ar skiriasi vyrų ir moterų darbo paieškos būdai, pastebėtas statistiškai reikšmingas skirtumas. Rezultatai parodė, kad moterys (73,9 proc.) dažniau nei vyrai (42,1 proc.) siunčia savo CV pagal darbo skelbimus ($\chi^2=10,59$; $p<0,05$). Taip pat jos (46,4 proc.) labiau nei vyrai (21,1 proc.) yra linkusios registruotis darbo ieškančių žmonių duomenų bazėje ($\chi^2=6,71$; $p<0,05$). Apklausą parodė, kad vyrai (42,1 proc.) gerokai dažniau nei moterys (20,3 proc.) kreipiasi į darbdavius ieškodamiesi darbo ($\chi^2=5,78$; $p<0,05$). Išsamesni duomenys pateikiami 9 paveiksle.



9 pav. Respondentų darbo paieškos būdų skirstinys pagal lytį

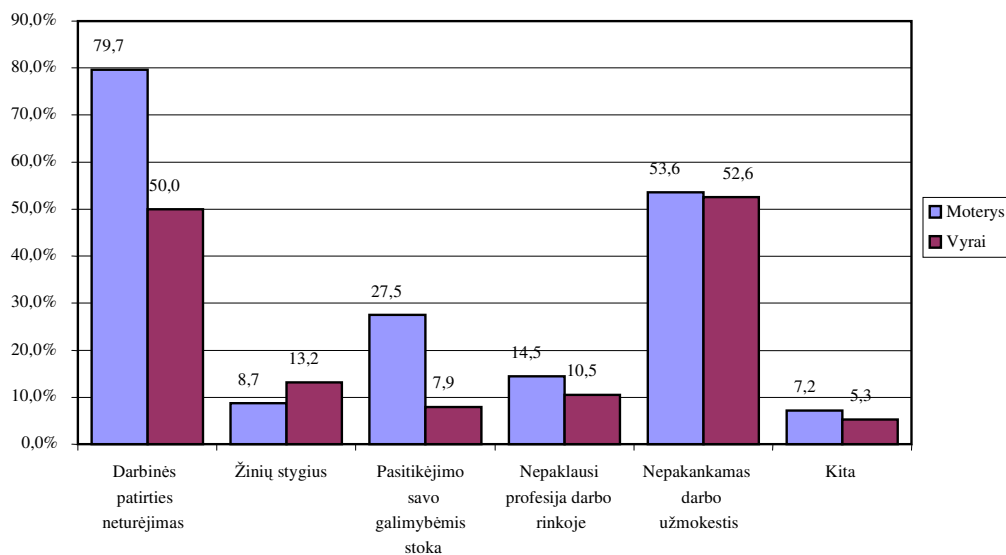
Remiantis gautais rezultatais, galima daryti prielaidą, kad aktyvūs paieškos būdai šiuo metu yra populiarūs, kadangi yra pakankamai didelė laisvų darbo vietų pasiūla, jauni, ieškantys darbo žmonės gali pagal skelbimus arba tiesiai į darbdavius kreiptis dėl įsidarbinimo. Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp vyrų ir moterų nepastebėta analizuojant darbo paiešką pasinaudojus giminių ar pažįstamų pagalba – tiek moterys (65,2%), tiek vyrai (52,6%) yra linkę darbo ieškoti šiuo būdu (9 pav.).

Labai dažnai jaunimas susiduria su darbo paieškos problemomis. Rezultatai parodė, kad didžiausia problema, ieškant darbo yra darbinės patirties neturėjimas (69,2 proc.), taip pat didelė jaunimo dalis (53,3 proc.) pažymi, nepakankamą darbo užmokestį. Mažiausiai skundžiamasi žinių stygiu (10,3 proc.). Išsamesni rezultatai pateikiami 10 paveiksle.



10 pav. Respondentų problemos ieškantis darbo

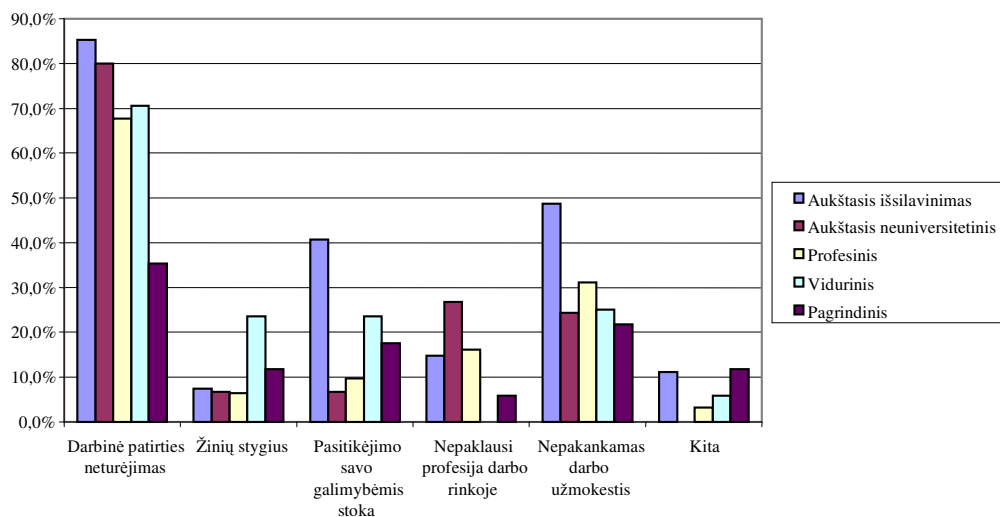
Įvardytos problemos, lyginant pasiskirstymą pagal lytį, išsiskiria. Moterims (79,7 proc.) dažniau nei vyrams (50 proc.) trūksta darbinės patirties ($\chi^2=10,14$; $p<0,05$). Taip pat moterys (27,5 proc.) labiau nei vyrai (7,9 proc.) nepasitiki savo galimybėmis ($\chi^2=5,79$; $p<0,05$). Pažymėtina tai, kad tiek moterims (53,6 proc.), tiek vyrams (52,6 proc.) aktuali problema ieškant darbo yra nepakankamas darbo užmokestis. Išsamesni rezultatai pateikiami 11 paveiksle.



11 pav. Respondentų darbo paieškos problemų skirstinys pagal lytį

Tyrimas atskleidžia, kad didelė problema jauniems žmonėms yra tai, jog darbdaviai linkę priimti į darbą jau turinčius panašios patirties asmenis. Tačiau galima daryti prielaidą, kad pastebimas jaunų žmonių aukštas savęs vertinimas. Nors ir neturėdami darbinės patirties, jaunuoliai nepatenkinti esamu darbo užmokesčiu. Šią jaunuolių savybę patvirtino 2004 metais atliktas kokybinis ekspertų tyrimas, parodęs, kad viena iš didžiausių problemų, kurias išskiria JDC darbuotojai, yra aukštas ieškančių darbo jaunų žmonių savęs vertinimas. Šis aukštas savęs vertinimas sukelia motyvacijos problemų, t. y., įgiję aukštąjį išsilavinimą, bet neturėdami darbinės patirties, jie negali gauti tokio atlyginimo, kokio pageidautų. O dirbti už mažesnę atlyginimą – nenori [63].

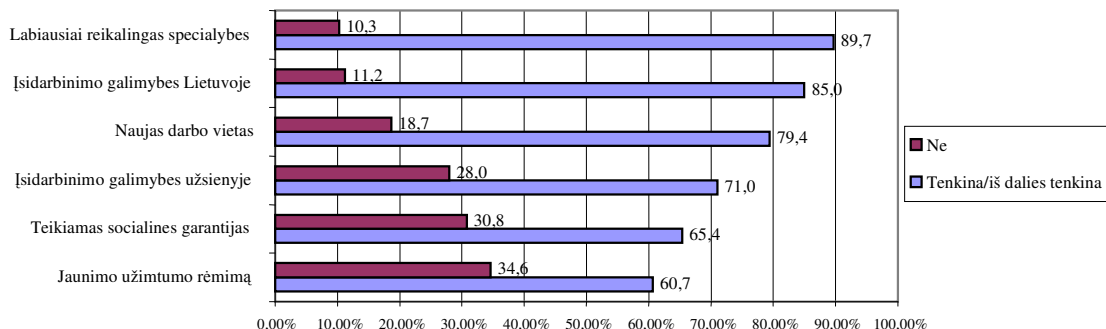
Tai patvirtina ir duomenų palyginimas pagal išsilavinimą. Aukštąjį universitetinį ir aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys jaunuoliai dažniau nei žemesnį išsilavinimą turintieji pagrindine darbo paieškos problema įvardija darbinės patirties neturėjimą ($\chi^2=13,26$; $p<0,05$) (12 pav.). Taigi galima daryti prielaidą, kad darbdaviai į aukštesnės kompetencijos reikalaujančias pareigas labiau linkę priimti jau turintį darbinės patirties specialistą. Išsamesni duomenys pateikti 12 paveiksle.



12 pav. Respondentų įvardijamų darbo paieškos problemų skirstinys pagal išsilavinimą

Akivaizdu, kad aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys jaunuoliai dažniau susiduria ne tik su darbinės patirties neturėjimo (85,2 proc.), bet ir su nepakankamo darbo užmokesčio (48,7 proc.) problema bei pasitikėjimo savo galimybėmis stoka (40,7 proc.).

Siekiant aiškiau suvokti jaunimo problemas darbo rinkoje, tyrimu buvo siekiama nustatyti dominuojančius informacijos šaltinius, teikiančius jaunuoliams daugiausia žinių apie darbo rinką. Tyrimo rezultatai pateikti 13 paveiksle, kuriame atsispindi respondentų pasitenkinimas teikiama informacija apie darbo rinką.



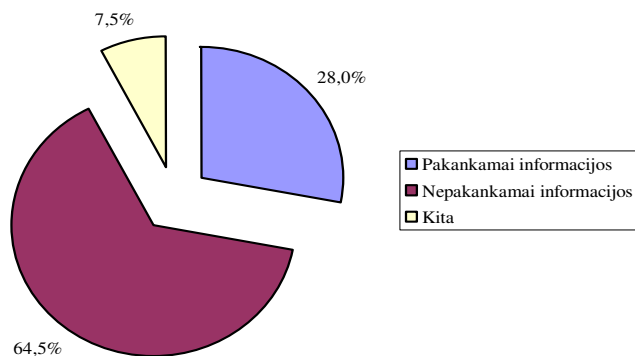
13 pav. Respondentų pasitenkinimo teikiama informacija reitingas

Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad labiausia informacijos trūksta apie:

- jaunimo užimtumo rėmimą (34,6 proc.);
- teikiamas socialines garantijas (30,8 proc.);
- išdarbinimo galimybes užsienyje (28 proc.).

Daugiausia informacijos respondentai gauna apie reikalingas specialybes (89,7 proc.), įsidarbinimo galimybes Lietuvoje (85 proc.) bei naujas darbo vietas (79,4 proc.) (13 pav.).

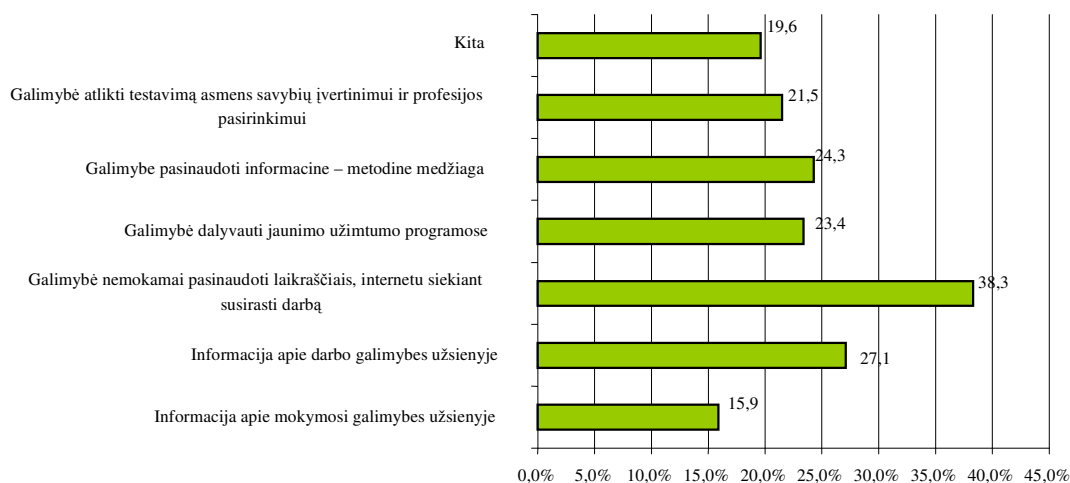
Išsiaiškinus, kokia informacija apie darbo rinką tenkina jaunimą, kitu klausimu siekta sužinoti, ar JDC besilankantis jaunimas turi pakankamai informacijos susijusios su JDC organizuojama veikla. Tyrimas parodė, kad 64,5 proc. tyrime dalyvavusių respondentų mano, jog yra nepakankamai informuojami apie JDC organizuojamas programas bei veiklą (14 pav.).



14 pav. Informacijos apie JDC pasiskirstymas

Teorinėje dalyje nagrinėta JDC centrų veikla rodo, jog JDC besilankantis jaunimas gali gauti įvairios informacijos, susijusios su darbo galimybėmis Lietuvoje ir užsienyje, dalyvauti organizuojamuose užsiėmimuose, konsultuotis juos dominančiais klausimais. Tačiau atlikus tyrimą, galima pastebėti, kad daugiau nei pusė apklaustųjų turi nepakankamai informacijos apie JDC organizuojamą veiklą. Tai patvirtina ir 2004 metais atlikto ekspertų kokybinio tyrimo duomenys [63]. Tyrimo metu išsiaiškinta, jog patys ekspertai įvardija nepakankamą informacijos apie JDC veiklą sklaidą. Jų manymu JDC švietėjiška veikla turi būti platesnė, kad jaunimas gautų visą reikalingą ir tinkamą informaciją apie darbo rinką, užsiėmimus, konsultacijas. Taigi galima teigti, kad, praėjus 2 metams, informacijos apie JDC organizuojamą veiklą trūkumo problema išlieka aktuali.

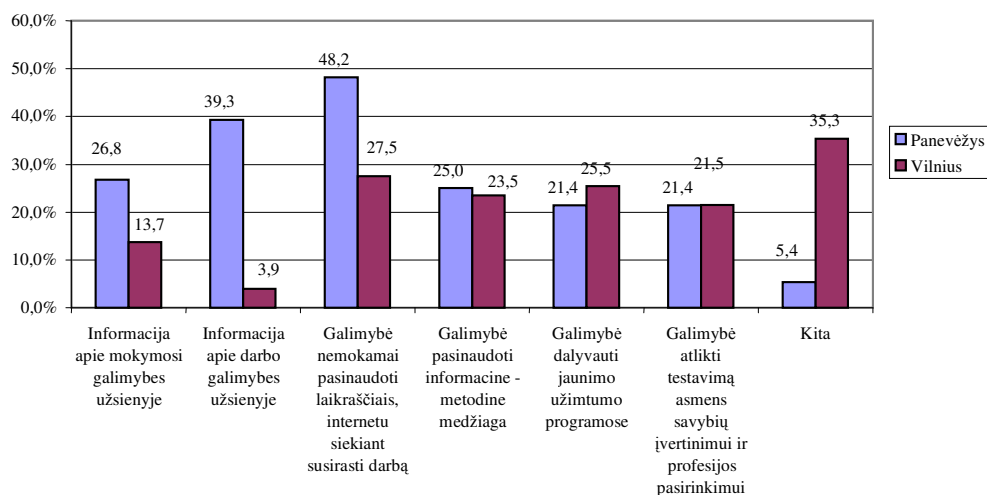
Siekiant suvokti, kodėl jaunimas renkasi JDC teikiamas paslaugas, buvo bandoma išsiaiškinti respondentų kreipimosi į JDC motyvus (15 pav.).



15 pav. Respondentų kreipimosi į JDC priežastys

Iš paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad dažniausiai jaunuoliai kreipiasi į JDC norėdami nemokamai pasinaudoti laikraščiais, internetu (38,3 proc.), taip pat juos domina informacija apie darbo galimybes užsienyje (27,1 proc.). Rečiausiai jie apsilanko JDC dėl galimybės gauti informaciją apie mokymosi galimybes užsienyje (15,9 proc.). Galima pastebėti, kad kreipiamasi į JDC ne taip dažnai, todėl gauti rodikliai nėra aukšti. Viena iš prielaidų gali būti, kad galbūt jaunuoliai neturi pakankamai informacijos apie JDC siūlomas paslaugas.

Rezultatai parodė, kad Vilniaus ir Panevėžio miestų jauni bedarbiai nurodo skirtingas kreipimosi į JDC priežastis (16 pav.). Panevėžio mieste 39,3 proc. tirtų jaunuolių domisi informacija apie darbo galimybes užsienyje, tuo tarpu Vilniaus mieste tokios informacijos ieško tik 3,9 proc. respondentų ($\chi^2=10,44$; $p<0,05$). Taip pat Panevėžio respondentai dažniau teikia pirmenybę informacijai apie mokymosi galimybes užsienyje (26,8 proc.) ir galimybei nemokamai pasinaudoti laikraščiais, internetu siekiant susirasti darbą (48,2 proc.). Didelė dalis (35,3 proc.) Vilniaus JDC besilankančio jaunimo pasirinko kitą atsakymų variantą, nurodydami, kad kreipimosi į JDC priežastis – gautas siuntimas iš darbo biržos (16 pav.).



16 pav. Respondentų kreipimosi į JDC priešasčių skirstinys pagal miestus

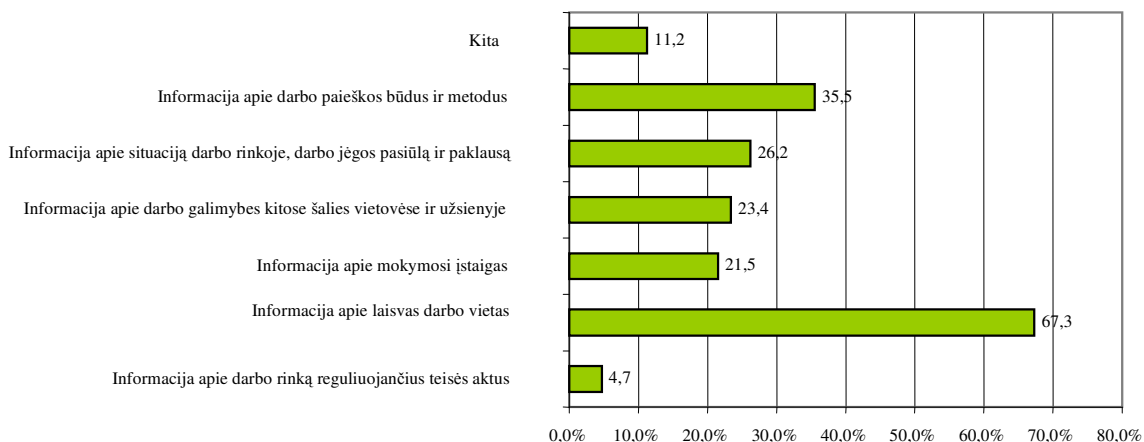
Iš pateiktų duomenų galima daryti prielaidą, kad Panevėžio mieste yra mažiau darbo vietų, palyginti su sostine Vilniumi, kuriame šiuo metu darbo vietų pasiūla yra didelė, o darbdaviai skundžiasi darbuotojų trūkumu. Tuo tarpu Panevėžio jaunimas labiau domisi galimybėmis susirasti darbą svetur, taip pat ir mokymosi galimybėmis užsienyje. Galima teigti, jog Panevėžyje tirti jaunuoliai galvoja apie galimybes išvažiuoti į užsienį ir ten dirbti arba mokytis.

Taigi gauti tyrimo rezultatai rodo, kad didžiausia problema, su kuria susiduria jaunuoliai ieškodami darbo yra darbo patirties neturėjimas. Kitas dalykas išryškėjęs tyrime, tai informacijos apie JDC organizuojamą veiklą trūkumo problema. Daugiau nei pusė respondentų neturi pakankamai informacijos apie JDC. Galima teigti, kad kreipiamasi į JDC ne taip dažnai, kadangi gauti rodikliai nėra aukšti. Viena iš prielaidų gali būti, kad jaunimas turi nepakankamai informacijos apie JDC organizuojamą veiklą, jie aiškiai nežino kokią informaciją gali gauti Jaunimo darbo centruose. Anketinė apklausa parodė, jog turi būti atsižvelgiama į informacijos trūkumo problemą bei stengiamasi tobulinti informacijos sklaidos būdus, kad jaunimui būtų prieinama visa reikalinga informacija.

3.3. Požiūris į JDC teikiamas paslaugas

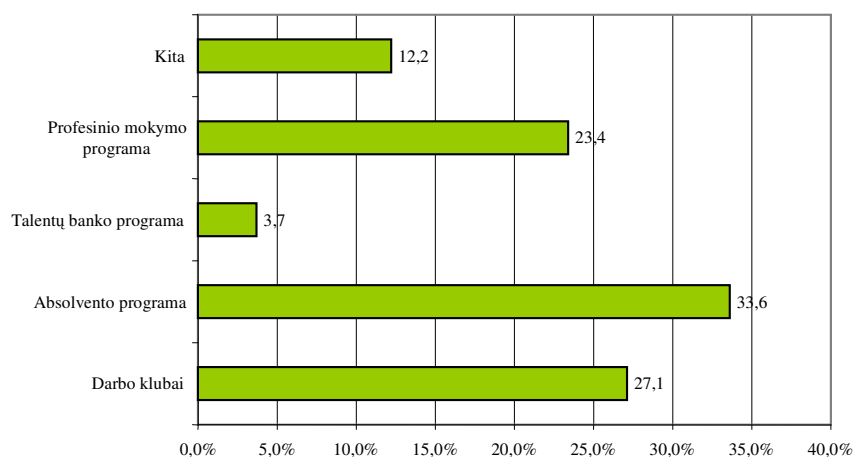
Nagrinėjant respondentų požiūrį į JDC teikimas paslaugas, pirmiausia siekta išsiaiškinti, kokia informacine medžiaga jie naudojami apsilankę JDC. Didžiausia dalis jaunuolių (67,3 proc.) naudojami informaciją apie laisvas darbo vietas. Daugiau nei trečdalis apklaustųjų (35,5 proc.) ieško informacijos apie įvairius darbo paieškos būdus ir metodus. Galima daryti prielaidą, jog tai

rodo respondentų aktyvią poziciją ieškant darbo, motyvaciją dalyvauti aktyviose darbo rinkos programose. Rečiausiai jaunuoliai domisi informacija, susijusia su darbo rinką reguliuojančiais teisės aktais (4,7 proc.) (17 pav.).



17 pav. Respondentų naudojimasis JDC informacine medžiaga

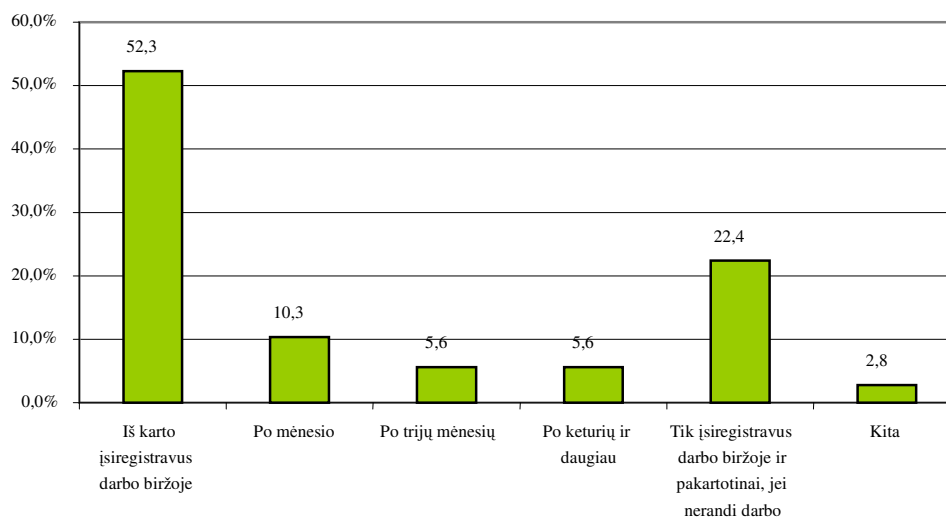
Tyrimo rezultatai parodė, kad respondentai ne tik naudojami informacine medžiaga JDC, bet ir dalyvauja aktyviose darbo rinkos programose. Tuo metu, kai buvo atliekamas tyrimas, respondentų pasiskirstymas pagal programas atrodė taip: daugiausia respondentų (33,6 proc.) dalyvavo „Absolvento“ programoje, kita dalis (27,1 proc.) – „Darbo klubuose“. Profesinio mokymo programoje dalyvavo 23,4 proc. respondentų. Mažiausiai apklaustųjų (3,7 proc.) buvo užsiregistravę „Talentų“ banko programoje (18 pav.). Kitą atsakymų variantą pasirinkę respondentai nurodė, kad nedalyvauja jokiose aktyviose darbo rinkos programose (12,2 proc.).



18 pav. Respondentų dalyvavimas aktyviose darbo rinkos programose

Verta pažymėti, kad dalyvauti „Absolvento“ programoje jaunuoliai siunčiami per 7 dienas nuo įsiregistravimo darbo biržoje. Absolventams apsisprendus mokytis, jie iškart siunčiami dalyvauti profesinio mokymo programoje, kurioje gali persikvalifikuoti ar pakelti kvalifikaciją. Kita dalis jaunimo, kuriai sunkiau sekasi ieškoti darbo, gali būti nukreipta mokymams ir po trijų, bet ne vėliau kaip po šešių mėnesių dalyvauti „Darbo klubų“ programoje.

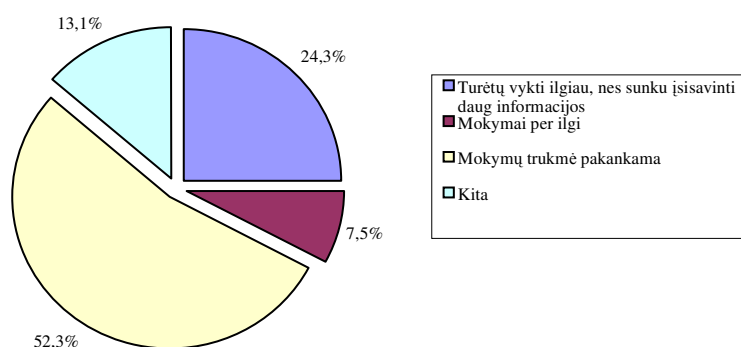
Šiuo tikslu buvo siekta išsiaiškinti, kurie mokymai yra naudingiausi. Respondentų nuomone, geriausius rezultatus mokymai duoda pačioje įsiregistravimo į darbo biržą pradžioje (52,3 proc.) (19 pav.).



19 pav. Darbo paieškos mokymų programų organizavimo laikas

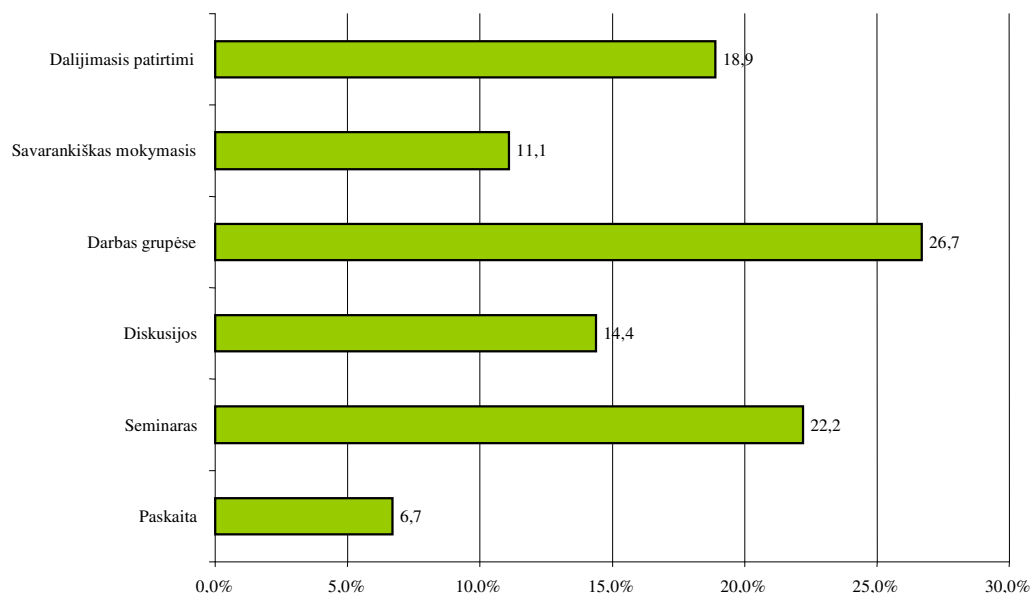
Taigi galima daryti prielaidą, kad kuo vėliau vykdomi mokymai, tuo, respondentų nuomone, jie mažiau naudingi.

Išsiaiškinus, jog mokymas efektyviausias įsiregistravimo pradžioje, tyrimu siekta išsiaiškinti, ar šiuo metu organizuojami 8 val. trukmės mokymai užtikrina tinkamą jaunuolių pasirengimą darbo rinkai. Pusė respondentų (52,3 proc.) yra patenkinti mokymų trukme, tačiau net ketvirtadalis (24,3 proc.) jaunuolių mano, kad mokymai turėtų vykti ilgiau (20 pav.). Rezultatai atskleidžia, kad 8 val. trukmės mokymas nėra optimalus, nes nemaža dalis jaunimo nespėja įsisavinti informacijos.



20 pav. Respondentų atsakymai apie JDC darbo paieškos mokymų trukmės efektyvumą

Tyrimu taip pat siekta išsiaiškinti, kokie mokymo apie darbo paiešką metodai yra priimtinausi jaunimui (21 pav.).



21 pav. Respondentų atsakymų skirstinys apie darbo paieškos mokymuose naudojamų metodų efektyvumą

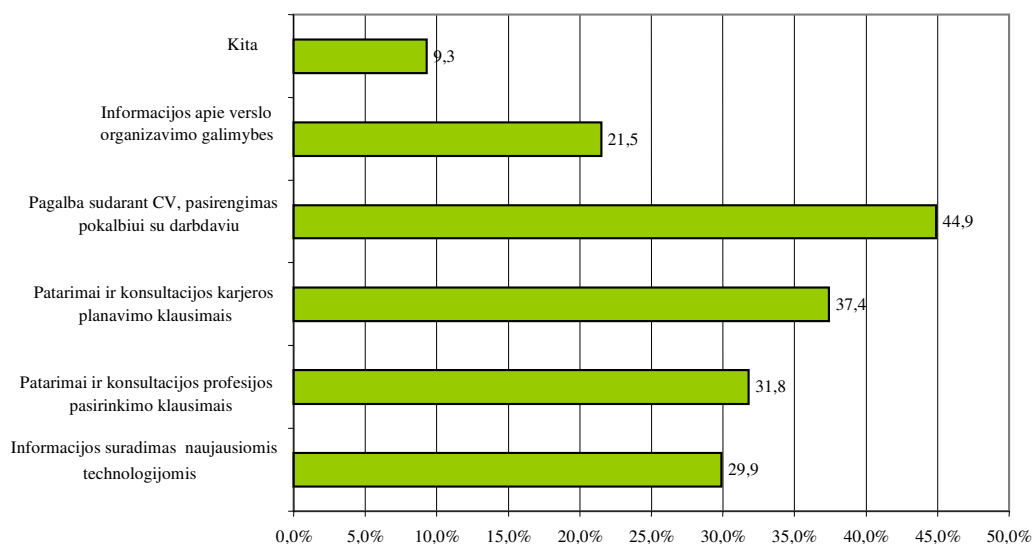
Gauti rezultatai parodė, kad respondentams priimtinausi aktyvūs darbo metodai – darbas grupėmis (26,7 proc.), seminarai (22,2 proc.), dalijimasis patirtimi (18,9 proc.). Mažiausiai priimtinas mokymosi metodas respondentams – paskaitos (6,7 proc.) (21 pav.). Tačiau būtent šis mokymosi metodas yra taikomas JDC. Remiantis respondentų nuomone, reikia daugiau dėmesio skirti aktyviam mokymui. Galima teigti, kad dėl netinkamų metodų naudojimo dalis respondentų yra nepatenkinti mokymo trukme.

Apibendrinant gautus duomenis, galima teigti, kad daugiau nei trečdalis į JDC ateinančių jaunuolių domisi informacija apie darbo paieškos būdus ir metodus. Taip pat išaiškėjo, kad jaunimui priimtinausi mokymai yra įsiregistravimo į darbo biržą pradžioje, kadangi jie yra naudingiausi. Duomenys parodė, kad tobulinti reikėtų mokymų metodus, taip pat ilginti užsiėmimų laiką.

3.4. JDC veiklos problemos

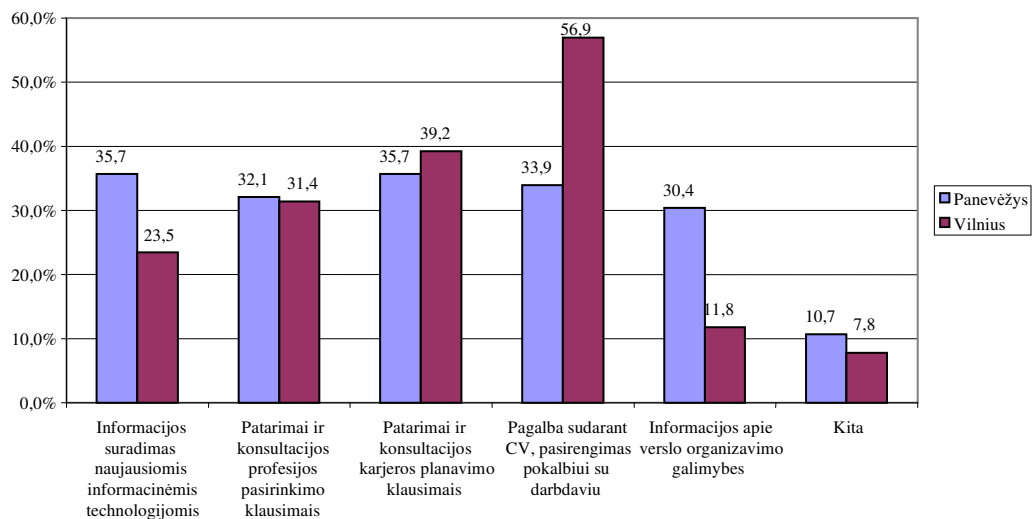
JDC teigiamos veiklos savybės – centrų prieinamumas ir atvirumas visiems žmonėms – nėra registracijos, lankytojai ateina savanoriškai, laisvas priėjimas prie informacijos, naujausios technologijos. Tokie teigiami JDC veiklos vertinimai pateikiami 2004 metais atliktame kokybiniame ekspertų tyrime [63]. Tačiau paminėtina, kad ne visiems besikreipiantiems jauniems žmonėms JDC padeda įsidarbinti, suteikia norimą informaciją. Todėl šiuo tyrimu siekiama išsiaiškinti, su kokiomis problemomis susiduria JDC organizuodama savo veiklą.

Atsižvelgiant į skirtingus klientų poreikius ir asmenines savybes, svarbu išanalizuoti kokia JDC darbuotojų pagalba labiausiai reikalinga jaunimui, kuris lankosi JDC. Remiantis rezultatais, galima teigti, jog daugumai tyrime dalyvavusių respondentų (44,9 proc.) labiausiai reikia darbuotojų pagalbos pasirenkant pokalbį su darbdaviu, rašant savo gyvenimo aprašymą (CV), mažiausiai (21,5 proc.) juos domina pagalba savo verslo organizavimo klausimais (22 pav.). Darytina išvada, kad daliai jaunų žmonių, kurie lankosi JDC, verslo organizavimo klausimai nėra aktualūs dėl jauno jų amžiaus bei tam reikalingų įgūdžių stokos. Tačiau yra kita jaunimo dalis, kurią verslo klausimai domina. Tokios informacijos jie gali ieškoti labiau specializuotose įstaigose – jaunimo verslumo centruose, verslo konsultaciniuose centruose ir verslo inkubatoriuose.



22 pav. Respondentų pagalbos poreikių pasiskirstymas

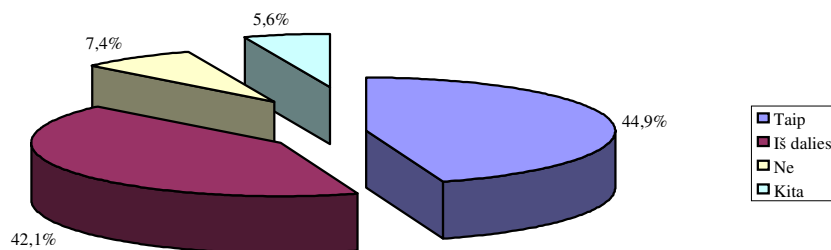
Analizuojant tyrimo duomenis, nustatyta, kad jaunimo pagalbos poreikiai Vilniaus ir Panevėžio JDC skiriasi. Panevėžio jaunimas dažniau kreipiasi į JDC darbuotojus pagalbos ieškant informacijos naujausiomis informacinėmis technologijomis (35,7 proc.). 30,4 proc. Panevėžio miesto respondentų labiau domisi verslo organizavimo klausimais, tuo tarpu Vilniuje tokios JDC specialistų konsultacijos pageidauja tik 11,8 proc., respondentų ($\chi^2=5,47$ $p<0,05$) (23 pav.). Galime daryti prielaidą, kad Vilniuje yra daugiau laisvų darbo vietų, didesnė galimybė susirasti gerai apmokamą darbą didelėje Lietuvos ar užsienio kompanijoje, todėl dauguma jaunuolių negalvoja apie savo verslą. Tuo tarpu Panevėžyje nėra pakankamai darbo vietų, todėl jaunimas svarsto galimybę pradėti savo verslą.



23 pav. Respondentų pagalbos poreikių skirstinys pagal miestus

Lyginant pagalbos poreikį skirtinguose miestuose taip pat nustatyta, kad Vilniaus JDC besilankančiam jaunimui (56,9 proc.) dažniau prireikia darbuotojų pagalbos sudarant CV, pasirengiant pokalbiui su darbdaviu, tuo tarpu Panevėžio jaunimui tokios pagalbos reikia rečiau (33,9 proc.) ($\chi^2=5,68$ $p<0,05$) (23 pav.).

Analizuojant Jaunimo darbo centrų veiklą, siekiama nustatyti ar jų teikiamos paslaugos pateisina respondentų lūkesčius (24 pav.).

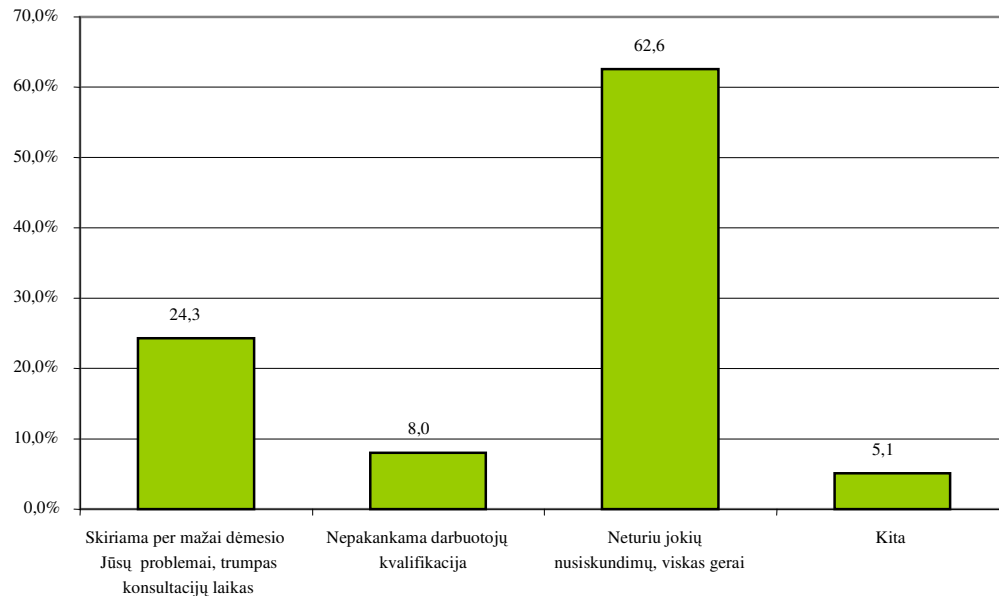


24 pav. Respondentų pasitenkinimas JDC teikiamomis paslaugomis

Iš 24 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad centrų teikiamos paslaugos visiškai pateisina tik mažiau nei pusės (44,9 proc.) lankytojų lūkesčius, iš dalies pateisina lūkesčius, padeda pasiekti tam tikrų rezultatų, susirasti tinkamą darbą, norimą mokymo įstaigą – 42,1 proc.

respondentų, tik 7,4 proc. jaunimo lūkesčių JDC teikiamos paslaugos neatitinka ir visiškai nepadedą (24 pav.).

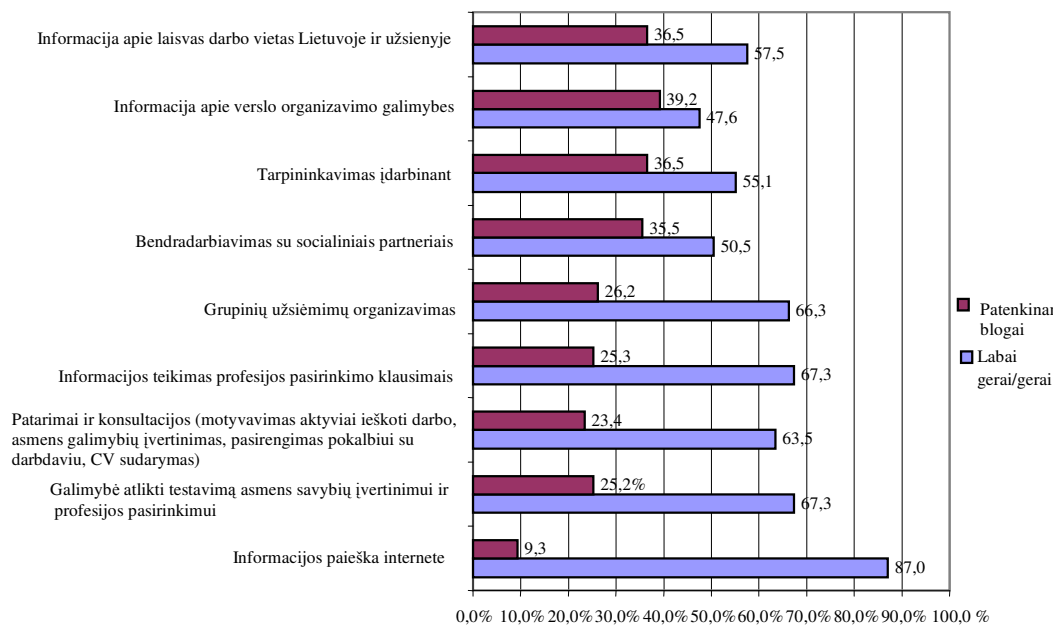
Vertinant pačių JDC darbuotojų įsitraukimą sprendžiant respondentų problemas, aiškiai matyti, kad daugiau negu pusė (62,6 proc.) respondentų neturi jokių nusiskundimų JDC darbuotojų darbu, tačiau net ketvirtadalis (24,3 proc.) jaunuolių pažymi, kad per mažai dėmesio skiriama jų problemai, o konsultacijų laikas trumpas (25 pav.).



25 pav. Respondentų įvardijamos JDC darbuotojų veiklos problemos

Darytina išvada, kad specialistų skaičius yra per mažas, kad būtų užtikrinta teikiamų paslaugų kokybė. Remiantis Panevėžio jaunimo darbo centro statistika, kiekvieną dieną čia apsilanko vidutiniškai 200 žmonių, juos aptarnauja du specialistai, dirbantys JDC [43]. Taigi galima daryti prielaidą, kad būtina didinti JDC specialistų skaičių.

Tyrimo metu svarbu nustatyti pačių bedarbių nuomonę apie JDC teikiamas paslaugas. Pagal gautus tyrimo rezultatus, remiantis pačių respondentų išreikšta nuomone, galima matyti kaip pasiskirstė jaunuolių vertinimai (26 pav.).



26 pav. Respondentų JDC paslaugų vertinimas

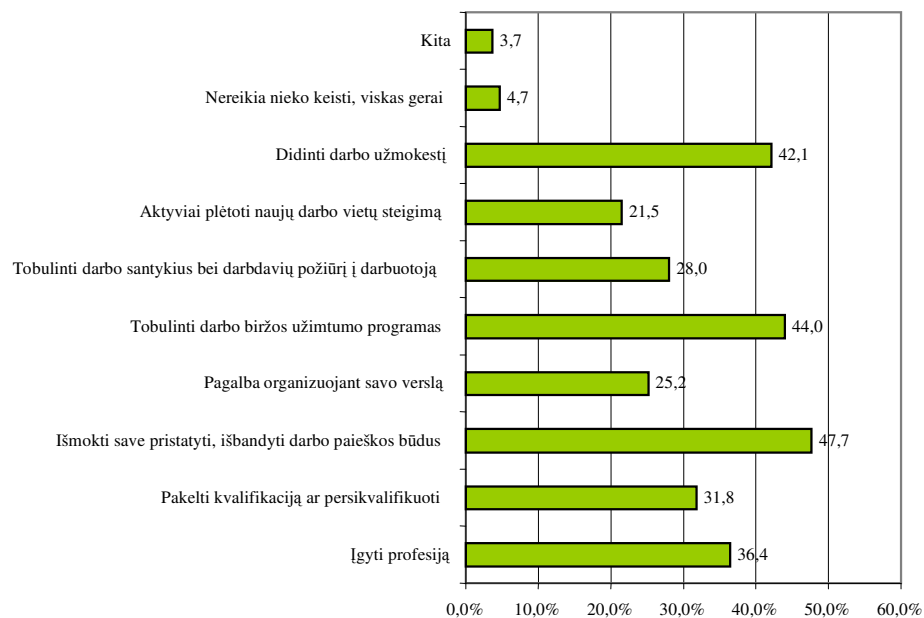
Iš 26 pav. matome, kad respondentai labai gerai/gerai įvertino šias JDC teikiamas paslaugas:

- Informacijos paiešką internete (87 proc.)
- Informacijos teikimą profesijos pasirinkimo klausimais (67,3 proc.)
- Galimybę atlikti testavimą asmens savybėms įvertinti ir profesijai pasirinkti (67,3 proc.)

Jaunimas patenkinamai/blogai vertina informaciją apie verslo organizavimo galimybes (39,2 proc.). Apžvelgus duomenis, matyti, jog jaunuolių įvardytos kaip blogiausiai įgyvendinamos paslaugos (informacija apie verslo organizavimo galimybes), apklausiant apie reikalingiausią JDC darbuotojų pagalbą buvo rečiausiai nurodomos. Galima daryti prielaidą, kad JDC specialistai nėra kompetentingi teikti kokybiškas konsultacijas verslo organizavimo klausimais. Jaunimas tai įvardija kaip didžiausią JDC paslaugų trūkumą.

Respondentams įvertinus JDC paslaugas, svarbu nustatyti jų pačių nuomonę, ko labiausiai reikėtų, jog būtų pagerintos jų įsidarbinimo galimybės.

Pagal gautus tyrimo rezultatus, remiantis pačių bedarbių išreikšta nuomone, galima išskirti tam tikrus įsidarbinimo galimybių didinimo veiksnius (27 pav.).



27 pav. Respondentų įvardintos įsidarbinimo galimybių didinimo veiksniai

Didžioji dalis respondentų įvardijo šiuos pagrindines įsidarbinimo galimybes didinančius veiksniai (27 pav.):

- išmokyti save pristatyti bei išbandyti įvairius darbo paieškos būdus (47,7 proc.);
- didinti darbo užmokestį (42,1 proc.);
- įgyti profesiją, pakeisti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti (36,4 proc.);
- tobulinti darbo santykius bei darbdavių požiūrį į darbuotoją (28 proc.)

Tyrimas parodė, jog didelis respondentų skaičius (44 proc.) kaip vieną iš pagrindinių įsidarbinimą didinančių veiksnių išskyrė darbo biržos užimtumo programų tobulinimą bei darbdavių požiūrio į darbininkus gerinimą (28 proc.). Taigi siekiant tobulinti darbo rinkos ir žmogiškųjų išteklių potencialą, taip pat svarbu aktyviau ugdyti universaliuosius, bendruosius asmeninio pobūdžio įgūdžius ir gebėjimus darbo biržos programomis, t. y. didinti nuolatinį mokymosi bei žinių tobulinimo poreikį, atsakomybės jausmą, savarankiškumą bei mokėjimą save pristatyti ar ginti savo teises. Taip pat aktualus socialinės politikos vykdomų planų / užduočių bei darbo biržos įsidarbinimo priemonių tobulinimas, orientavimas į asmenybės individualius poreikius.

Apibendrinant gautus rezultatus, galima teigti, kad daliai respondentų reikalinga pagalba pasirengiant pokalbiui su darbdaviu, rašant gyvenimo aprašymą. Taip pat šis veiksnys respondentų pažymimas kaip labiausiai įsidarbinimą didinantis veiksnys. Didžiausiu JDC darbuotojų veiklos trūkumu įvardijamas per mažas dėmesys lankytojų problemoms bei trumpas

konsultacijų laikas. Prasčiausiai respondentai vertina informacijos apie savo verslo organizavimo galimybes teikimo paslaugą. Į šiuos JDC veiklos trūkumus turėtų būti atsižvelgiama, kad jaunimas sėkmingai integruotųsi į darbo rinką.

Apibendrinant tyrimo duomenis, galima teigti, kad:

- Tyrimas parodė, kad didžioji JDC klientų dalis – tai 22–24 metų asmenys, JDC besilankantys nuo 1 iki 3 mėnesių, daugiau nei ketvirtadalis (29 proc.) – turintys profesinį pasirengimą. Ketvirtadalis (25,2 proc.) besilankančiųjų JDC turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Didžiausia (41,2 proc.) aukštąjį išsilavinimą turinčių JDC klientų dalis buvo Vilniaus JDC.
- Daugiau nei pusė JDC klientų yra linkę aktyviai ieškoti darbo, t. y. siunčia CV pagal darbo skelbimus (62,6 proc.), tačiau tiesiogiai į darbdavius kreipiasi tik maža dalis (28 proc.). Respondentų aktyvumą rodo ir gana maža (11,2 proc.) laukiančiųjų darbo pasiūlymų iš darbo biržos dalis.
- Gauti duomenys rodo, kad didžiausia problema, su kuria susiduria jaunimas, norėdamas įsidarbinti, – darbinės patirties neturėjimas (69,2 proc.). Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys jaunuoliai šią problemą įvardija dažniau (85, 2 proc.) nei kiti JDC klientai.
- Tyrimo duomenys rodo, jog JDC klientai yra patenkinti gaunama informacija apie reikalingas specialybes (89,7 proc.) ir įsidarbinimo galimybes (85 proc.) Lietuvoje. Tačiau daliai respondentų trūksta informacijos apie įsidarbinimo galimybes užsienyje (28 proc.). Didžiausiai daliai JDC klientų trūksta informacijos apie jaunimo užimtumo rėmimą (34,6 proc.) ir teikiamas socialines garantijas (30,8 proc.).
- Nustatyta, kad JDC klientai (64 proc.) neturi pakankamai informacijos apie JDC organizuojamą veiklą, kas trukdo jiems pasinaudoti visomis JDC siūlomomis paslaugomis.
- Tyrimo duomenys parodė, kad JDC klientai pageidautų būti apmokomi pagal šiuolaikinius efektyvius mokymosi metodus, mažiausiai efektyvios jiems atrodo paskaitos (6,7 proc.).
- Beveik pusė apklaustųjų (44,9 proc.) reikalinga darbuotojų pagalba pasirengiant pokalbiui su darbdaviu, rašant savo gyvenimo aprašymą.
- Gauti duomenys parodė, kad daugiau nei pusė (62,6 proc.) respondentų yra patenkinti JDC darbuotojų veikla. Tačiau beveik ketvirtadalis (24,3 proc.) respondentų pažymi, kad jų problemoms skiriama per mažai dėmesio, o konsultacijų laikas per trumpas.

- Teikiamos JDC paslaugos pateisina 44,9 proc. respondentų lūkesčius, tačiau beveik tokia pati dalis apklaustųjų (42,1 proc.) pažymi, jog JDC teikiamos paslaugos tik iš dalies pateisina jų lūkesčius.
- Panevėžio jaunimui JDC darbuotojų pagalbos labiau reikia verslo organizavimo (30,4 proc.) ir naudojimosi informacinėmis technologijomis (35,7 proc.) klausimais, Vilniaus jaunimui dažniau padėti reikia rašant CV, pasiruošiant pokalbiui su darbdaviu (56,9 proc.).
- Geriausiai jaunimo įvertintos paslaugos – galimybė informacijos ieškoti internete (87 proc.), galimybė atlikti testus asmens savybėms įvertinti ir profesijai pasirinkti (67,3 proc.) bei informacijos teikimas profesijos pasirinkimo klausimais (67,3 proc.).
- Prasčiausiai respondentai vertina JDC verslo organizavimo paslaugas (39,2 proc.)

IŠVADOS

1. Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2005–2008 metų programoje, Lietuvos Respublikos 2004–2006 metų Nacionalinės kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų plane bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004–2008 metų programoje išskiriamas pagrindinis darbo rinkos tikslas – padėti asmenims, kurie turi integravimosi į darbo rinką problemų ir kuriems trukdo dirbti įvairios socialinės kliūtys. Didelis dėmesys skiriamas jaunimo užimtumo didinimui ir nedarbo mažinimui, ypatingai siekiama plėtoti tikslines jaunimo užimtumo programas, ypač atkreipiant dėmesį į nekvalifikuotus jaunos žmones.
2. Mokslinės literatūros ir statistinių duomenų analizė atskleidė, kad jaunimo įsidarbinimą lemia ne tik išsilavinimas, profesinis pasirengimas bei darbinių įgūdžių turėjimas ar neturėjimas, bet ir turimi įsidarbinimo gebėjimai, padedantys integruotis į darbo rinką.
3. Jaunimo darbo centrai įsteigti įgyvendinant Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo programą, kurioje numatyta siekti išspręsti jaunimo įsidarbinimo problemas bei mažinti nedarbą. Lietuvos darbo biržos teritorinių Jaunimo darbo centrų (Vilniaus, Kauno, Panevėžio, Šiaulių, Alytaus, Klaipėdos) interneto svetainėse skelbiama, kad minėtuose centruose teikiamos informavimo apie įsidarbinimo galimybes Lietuvoje ir užsienyje, laisvas darbo vietas, konsultavimo, profesinio informavimo ir orientavimo paslaugos. Visuose miestuose vykdoma aktyvios darbo politikos programa „Darbo klubai“. Vilniaus JDC papildomai vykdoma „Absolvento“ programa, taip pat tarpininkavimo paslaugos, specialistams, baigusiems aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas.. Užsiėmuose mokoma darbo paieškos įgūdžių, akcentuojama savarankiškos darbo paieškos svarba, formuojami įsidarbinimo gebėjimai.
4. Atliktas tyrimas atskleidė, kad dažniausiai JDC klientai pagrindine savarankiškos darbo paieškos problema įvardijo darbinės patirties neturėjimą (69,2 proc.). Dalis jaunimo neranda darbo, nes jų netenkina darbdavių siūlomas atlyginimas. Ši problema yra aktuali jaunuoliams, turintiems aukštąjį išsilavinimą (48,7 proc.), ir ypač būdinga Vilniaus regionui.
5. Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad JDC klientai yra patenkinti gaunama informacija apie įsidarbinimo galimybes Lietuvoje (85 proc.), tačiau norėtų gauti daugiau informacijos apie galimybes įsidarbinti užsienyje (28 proc.), dažniau pastarąjį poreikį išsakė Panevėžio JDC lankytojai. Dauguma JDC klientų (87,8 proc.) dalyvauja aktyviose darbo rinkos programose, tačiau pažymi, kad pagal šias programas vykdomi mokymai ne visada efektyvūs, dažniausiai organizuojami kaip paskaitos, tuo tarpu

jaunimas pageidautų mokytis šiuolaikiniais aktyvaus darbo metodais. Pažymėtina, jog daliai JDC klientų (64,5 proc.) nepakanka informacijos apie JDC organizuojamą veiklą, kas trukdo jiems pasinaudoti visomis Centrų siūlomomis paslaugomis.

6. Tyrimas atskleidė, kad JDC teikiamos paslaugos tik iš dalies pateisina respondentų lūkesčius (49,5 proc.). Tai svarus rodiklis, kuriuo remiantis, galima teigti, jog JDC veiklą vertėtų tobulinti arba kurti alternatyvias paslaugas, labiau orientuotas į individualius jaunuolių poreikius.
7. Atliktas tyrimas atskleidė, jog didžiausios pagalbos jaunuoliams reikia ugdant įsidarbinimo gebėjimus (sudarant CV, pasirengiant pokalbiui su darbdaviu) – tokį poreikį išsakė dauguma apklaustųjų Vilniaus JDC, kiek mažiau – Panevėžio JDC; taip pat jiems reikia patarimų ir konsultacijų – toks poreikį jaučia tiek Vilniaus, tiek Panevėžio JDC lankytojai; bei pagalbos naudojantis informacinėmis technologijomis – ypač tai reikalinga atrodo apklaustiesiems Panevėžio JDC. Kartu išaiškėjo, kad dalis (24,3 proc.) JDC klientų pasigenda darbuotojų dėmesio, o konsultacijų laikas per trumpas.
8. Apibendrinus tyrimo duomenis, galima teigti, kad iškelta hipotezė, jog JDC organizuojama veikla atitinka jaunimo poreikius, pasitvirtino. Atskleisti trūkumai: informacijos, konsultacijų, šiuolaikiškų mokymo metodų kyla dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (žmogiškųjų išteklių stoka, finansavimo), todėl galima teigti, kad pagerėjus objektyviai situacijai turėtų pagerėti informacijos sklaida, konsultacijų laikas, užsiėmimų metodai.

REKOMENDACIJOS

1. Vertėtų skatinti dar mokykloje besimokantį jaunimą kreiptis į LDB Jaunimo darbo centrus, kur moksleiviai būtų supažindinami su darbo rinkos situacija – pasirinkimo galimybėmis, specialistų trūkumu ir pan., tai padėtų, baigus mokyklą, sėkmingiau pasirinkti tolesnį gyvenimo kelią ir įsilieti į darbo rinką.
2. Siekiant užtikrinti efektyvią informacijos sklaidą, informaciją apie Jaunimo darbo centrus ir juose vykdomą veiklą būtų tikslinga platinti ten, kur jaunimas praleidžia daugiausiai laiko, ypač mokymo įstaigose.
3. Jaunimo darbo centrų specialistams vertėtų atkreipti dėmesį į jų vykdomų programų patrauklumo didinimą, ypač pakoreguoti aktyvių darbo rinkos programų rėmuose vykdomų mokymų metodus, sudaryti galimybes jaunuoliams dirbti grupėse, diskutuoti ir atlikti savarankiškas užduotis, taip jie geriau įsisavintų dėstomą dalyką, pasidalintų darbo paieškos patirtimi.
4. Siekiant garantuoti paslaugų apie verslo organizavimo galimybes efektyvumą būtų tikslingą šių paslaugų teikimą perleisti Jaunimo verslumo ar kitiems šia veikla užsiimantiems centrams.
5. Tyrimas atskleidė, jog daliai jaunimo trūksta JDC darbuotojų dėmesio jų problemai bei konsultacijų. Siekiant didesnio JDC veiklos efektyvumo būtų tikslinga didinti specialistų skaičių Jaunimo darbo centruose.
6. Profesinėse mokymo įstaigose ir aukštosiose mokyklose reikėtų skirti daugiau dėmesio įsidarbinimo gebėjimų ugdymui.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Įstatymai, vyriausybės nutarimai, kiti teisės aktai ir kiti dokumentai

1. Lietuvos jaunimo politikos pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr.119-5406.
2. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr.4-26.
3. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004 Nr. 56-1957.
4. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. sausio 15 d. nutarimas Nr.10 „Dėl jaunimo profesinio orientavimo ir integravimo į darbo rinką priemonių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr.5-86.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529 „Dėl Lietuvos Respublikos Užimtumo didinimo 2001–2004 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 40-1404.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. nutarimas Nr. 1270 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2005, Nr. 139-5019.
8. Commission Recommendations. 66/484/EEC. OJ N.66, 25/8/66. Brussels, 1997.
9. Dėl su jaunimu susijusių Europos politikos krypčių Europos jaunimo reikalų sprendimas – Europos jaunimo pakto įgyvendinimas ir aktyvaus pilietiškumo skatinimas // Komisijos komunikatas Tarybai {SEC(2005)}.
10. Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas, 2004 – 2006 projektas. 2003 m. spalio.
11. Lietuvos darbo biržos 2006–2008 metų strateginis veiklos planas. Vilnius, 2005
12. Lietuvos Respublikos 2004–2006 metų Nacionalinis kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų planas (NAP). Vilnius, 2004.
13. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 metų programos vykdymo ataskaita. Vilnius, 2005 m. kovas.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004–2008 metų programa. Vilnius, 2004.

15. Nacionalinė bendroji strategija // Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategijos projektas. Vilnius, 2006 m. rugsėjo 1 d.
16. Valstybės jaunimo reikalų tarybos 2006-2008-ųjų metų strateginis veiklos planas. Vilnius, 2006.

Knygos, straipsniai, periodiniai leidiniai, mokslo ir kt. darbai, lietuvių bei užsienio kalbomis

17. Adamonienė R. Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimas Lietuvos žemės ūkyje.- Kaunas, 2004.
18. Ališauskienė R., Žilinskienė L. Jaunimas ir visuomenė // Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje, 2001.
19. Brzinsky-Fay Ch. Lost in Transition: Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe.- Berlin, 2006.
20. Credo M. Los Empleeos y Los Paros de Los Jovenes // Cuadernos de Relaciones Laborales, 1997
21. Čėsnaite B., Gruževskis B. Specialistų su aukštauju išsilavinimu rengimo kiekybinės ir kokybinės kaitos tendencijos Lietuvoje // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003, Nr.6.
22. Danilo M. Darbo paieškos vadovas.-Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2000.
23. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas // Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 2006/I, Vilnius.
24. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2000–2005 // Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 2006, Vilnius.
25. Darbo rinkos terminai ir sąvokos.- Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 1998.
26. Daugėla V., Kazlauskas A. Darbo rinkos kitimo tendencijos // Darbo biržos naujienos. 2000, Nr. 7.
27. Gangl M. Changing Labours Markes and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe over the Past Decade, in: Work // Employment and Society. 2002, N. 16 (1).
28. Gordon M. S. Social Security Policies in Industrial Countries, 1990.
29. Gruževskis B. Jaunimo nedarbo priežastys // Darbo biržos naujienos, 1998.
30. Gruževskis B., Blažienė I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis // Flexicurity paper 2004/5. Budapeštas, 2005.
31. Haubner. Reducing youth unemployment will be theme for EU summit. EU-Presidency, 2006.

32. Hearngreaves A. Keičiasi mokytojai, keičiasi laikai: mokytojų darbas ir kultūra postmoderniame amžiuje.- Vilnius: Tyto alba, 1999.
33. Isengard B. Youth Unemployment in the EU. Trends and Individual Risk Factors // Economic Bulletin. 2001, N. 3.
34. Youth Unemployment Rate in International Comparison. Eurostat (retrieved on 2006.06.24).
35. Jahoda M. The Psychological Meanings of Unemployment // New society.1979, N.49.
36. Jarvis P. Suaugusiųjų švietimas didinant įsidarbinimo galimybes ir skatinant aktyvų pilietiškumą // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003, Nr. 6.
37. Jovaiša T., Shaw S. Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą rytų ir centrinėje Europoje // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 1998, Nr.1.
38. Kairelis R., Pocius A., Česnaitė B., ir kt. Jaunimo išsilavinimas: prioritetai ir rūpestis // Darbo biržos naujienos. 2001, Nr.2.
39. Kardelis K. Mokslinio tyrimo metodologija ir metodai.- Kaunas: Technologija, 2002.
40. Karjeros projektavimo vadovas: sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse.- Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2005.
41. Kauno socialinė raida // Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 1998, Vilnius.
42. Kučinskienė R. Asmeninės karjeros valdymo gebėjimai ir jų ugdymo gairės // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003, Nr.7.
43. Kuprevičienė G. Jaunimo darbo centras – kelrodis ieškant darbo // Darbo biržos naujienos. 2004, Nr.11.
44. Laužackas R. Profesinio rengimo plėtra žinių visuomenės ir konkurentabilios ekonomikos amžiuje // Profesinis rengimas: teorija ir praktika. 2002, Nr.5.
45. Laužackas R. Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos: monografija.- Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas,1999.
46. Laužackas R., Tūtlys V. ir kt. Suaugusiųjų mokymosi prieinamumo modeliavimas: subjektyvieji ir objektyvieji veiksniai // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003, Nr. 6.
47. Lietuvos Darbo birža // Elektroninis biuletenis. 2006, Vilnius.
48. Lietuvos darbo biržos veikla 2001 metais.-Vilnius: BSPB, 2002.
49. Matulionis A.V. Sociologija.- Vilnius: Homo liber, 2001.
50. Naujas Užimtumo rėmimo įstatymas – atsakas į kintančios darbo rinkos iššūkius// Respublika, 2006 06 22.

51. Nedarbo lygio pokyčiai (tyrimų duomenys) // Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 2006, Vilnius.
52. Pascual A.S. Tackling Youth Unemployment in Europe: Monitoring the European Employment Strategy.-Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), 2000.
53. Petrauskas A. Nedarbo pasekmės // Darbo biržos naujienos. 2005, Nr. 6.
54. „Pirmo darbo programa“ // Darbo biržos naujienos. 2006, Nr.9.
55. Pocius A. Specialistų rengimas su aukštuoju išsilavinimu, padėties darbo rinkoje įvertinimas. Žvilgsnis į retrospektyvą statistinių duomenų kontekste // Darbo biržos naujienos. 2003, Nr.1.
56. Pocius A., Okunevičiūtė-Neverauskienė L. Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės // Filosofija. Sociologija. 2001, Nr.4.
57. Pocius A., Zabulytė L. Nedarbo rodiklių skaičiavimo tobulinimo galimybės // Darbo biržos naujienos. 2005, Nr.10.
58. Profesijos vadovas // ES Leonardo da Vinčio programos koordinavimo paramos fondas (Euroguidance-Lietuva) 2006, 2006.
59. Pukelis K. Garnienė D. Moksleivių ugdymas karjerai: padėties analizė ir perspektyvos bendrojo lavinimo mokyklose // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003, Nr.7.
60. Socialinės apsaugos terminų žodynas.- Vilnius, 1999.
61. Stanišauskienė V. Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai ir jo prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklose: daktaro disertacija.- Kaunas, 2000.
62. Susitikime Vienoje nagrinėtos jaunimo integracijos į darbo rinką problemos // Darbo Biržos naujienos. 2006, Nr. 7.
63. Štrimaitytė A. Jaunimo darbo centrų teikiamų paslaugų efektyvumo tyrimas: bakalauro darbas.- Vilnius, 2004.
64. „Talentų bankas – treji veiklos metai“ // Darbo biržos naujienos. 2003, Nr.4.
65. „Talentų banko“ programa: galimybė jaunimui, studentams, aukštos kvalifikacijos specialistams greičiau susirasti darbą // Darbo biržos naujienos. 2005, Nr.7.

Rankraštinė medžiaga

66. Lietuvos darbo biržos duomenys: įregistruoti jauni kaimo bedarbiai // Rankraštis. 2005, Vilnius.
67. Vilniaus darbo biržos Atviro informavimo ir registravimo skyriaus Jaunimo darbo centro 2005 m. veiklos ataskaita // Rankraštis. Vilnius, 2006.
68. Vilniaus darbo biržos duomenys // Rankraštis. 2006 Vilnius.

69. Vilniaus darbo biržos Jaunimo darbo centro lankytojų apklausos analizė // Rankraštis. Vilnius, 2005 lapkritis.

Interneto šaltiniai

70. http://www.lcn.lt/b_dokumentai/enciklikos/laborem-exercens.html [žiūrėta 2006-08-01].
71. Viešojo nuomonė apie ES ir Lietuvos lyčių politiką. Statistinė analizė. Tyrimą užsakė: VDU Socialinių tyrimų centras ir Sociologijos katedra. Tyrimą atliko: TNS Gallup (2004 m. liepos-rugpjūčio mėn.). <http://www.gap.lt/vnaes> [žiūrėta 2006-07-15].
72. <http://www.equal.lt/lt/pages/view/?i=67> [žiūrėta 2006-05-24].
73. http://www.ldb.lt/jdc/fr_apie01.html [žiūrėta 2006-07-15].
74. http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.html [žiūrėta 2006-09-10].
75. http://www.ldb.lt/alytus/fr_jdc.html [žiūrėta 2006-09-12].
76. <http://www.ldb.lt/siauliai/jdc/main.html> [žiūrėta 2006-09-12].

SANTRAUKA

Nedarbas – sudėtinga socialinė problema, tiesiogiai ir stipriai veikianti tiek atskirus asmenis, tiek ir visą šalį. Darbo rinkoje jaunimas, dažniau susiduria su nedarbo problema bei gauna santykinai mažą darbo užmokestį. Todėl visos Europos Sąjungos šalys, tarp jų ir Lietuva, turi vieningai spręsti jaunimo nedarbo problemą.

Šio mokslinio darbo tikslas – išanalizuoti Jaunimo darbo centrų veiklą, nustatyti problemas ir pateikti rekomendacijas joms spręsti.

Teorinėje šio darbo dalyje apžvelgiama darbo pasaulio kaitos tendencijos, jaunimo situacija Lietuvos ir Europos Sąjungos darbo rinkoje, analizuojami specifiniai jauno bedarbio bruožai, įsidarbinimo gebėjimai. Šioje dalyje pateikiama informacija apie Lietuvos Jaunimo darbo centrus, jų veiklą, paslaugas.

Siekiant išanalizuoti Jaunimo darbo centrų veiklą, dviejuose JDC (Vilniaus ir Panevėžio) atliktas tyrimas, kurio metu apklausti 107 respondentai (JDC lankytojai). Darbe naudojamas tyrimo metodas – anketinė apklausa.

Atliktas tyrimas patvirtino – Jaunimo darbo centrų veikla didžiąja dalimi prisideda prie jaunimo nedarbo problemų sprendimo, vykdydama užsiėmimus, informuodama jaunimą apie besikeičiančią darbo rinką. Tačiau JDC veikloje kyla daug problemų, kurioms spręsti reikės daug laiko, žmogiškųjų ir finansinių resursų.

Gauti rezultatai reikšmingi JDC darbuotojams, klientams, kitiems šioje srityje dirbantiems specialistams, studentams, nes tai padėtų geriau suprasti JDC veiklą, kylančias problemas, trūkumus. Žinant JDC veiklos trūkumus galima dar efektyviau vykdyti jos veiklą.

Raktiniai žodžiai: Jaunimo darbo centrai (JDC), jaunimas, nedarbas, įsidarbinimo gebėjimai, veikla, paslaugos, informacijos trūkumas.

SUMMARY

Unemployment is a very difficult social problem, directly and strongly affecting not just separate people but the whole country as well. Youth in the job market oftenly faces unemployment and gets relatively small salary. That is why all European Union countries including Lithuania must solve youth unemployment problems unitely.

The aim of this study is to analize Youth Labour Centers' (YLC) activities, determine problems and give recommendations how to solve them.

In the theoretical part of this study labour work tendencies, youth situation in Lithuania and EU labour market are described, specific young unemployed persons features and employment capabilities are analized. Information about Lithuanian Youth Labour Centers, their activities and services is presented also.

Seeking to analize Youth Labour Centers' activities deeper research was made in 2 Centers (Vilnius and Panevezys). 107 respondents were interviewed (YLC clients), research type is questionnaire.

Research showed that Youth Labour Centers activities like organizing special sessions, informing youth about changes in the labour market help solving youth unemployment problems. Thus YLC activities do have some problems and in order to solve them, time, human and financial resources are needed.

Gained results are important for YLC workers, clients, specialists, students because they help better understand YLC activities, arising problems and limitations. Knowing YLC limitations we can more effectively organize it's activities.

Key words: Youth Labour Centers (YLC), youth, unemployment, employment capabilities, activities, servines, lack of information.

PRIEDAI

Gerbiami Jaunimo darbo centro lankytojai,

Mykolo Romerio universiteto Savivaldos institucijų administravimo magistro programos 2 kurso studentė atlieką tyrimą, kurio tikslas – išanalizuoti Jaunimo darbo centrų veiklą (JDC) bei nustatyti JDC veiklos trūkumus ir privalumus. Jei Jūs sutinkate padėti, prašome užpildyti šią anketą. Anketoje pateikiami klausimai su galimais atsakymais. Iš pateiktų atsakymų išsirinkite Jums tinkamiausią (-ius) ir pažymėkite ☒. Jei iš pateiktų atsakymų variantų nė vienas netinka Jūsų situacijai apibūdinti, įrašykite savąjį.

Anketa anoniminė, duomenys bus pateikiami apibendrintai, todėl Jūsų informacijos konfidencialumas garantuotas. Dėkoju už bendradarbiavimą ir pagalbą.

1. Jūsų amžius _____

2. Jūsų lytis _____

3. Jūsų išsilavinimas _____

4. Kiek laiko Jūs lankotės Jaunimo darbo centre (JDC):

- ☐ 1 mėnesį
- ☐ 3 mėnesius
- ☐ 6 mėnesius
- ☐ Kita _____

5. Kokiais būdais (be JDC) ieškote darbo (galimi keli atsakymų variantai):

- ☐ Siunčiu savo CV pagal darbo skelbimus
- ☐ Įsiregistravau darbo ieškančių žmonių duomenų bazėje
- ☐ Ieškau darbo per pažįstamus ar gimines
- ☐ Kreipiuosi tiesiai į darbdavius
- ☐ Kita _____

6. Su kokiomis problemomis dažniausiai susiduriate ieškodami darbo (galimi keli atsakymų variantai):

- ☐ Darbinės patirties neturėjimas
- ☐ Žinių stygius
- ☐ Pasitikėjimo savo galimybėmis stoka
- ☐ Nepaklausi profesija darbo rinkoje
- ☐ Nepakankamas darbo užmokestis
- ☐ Kita _____

7. Nurodykite, ar Jus tenkina esama informacija darbo rinkoje apie:

		Taip	Ne	Iš dalies
7.1.	Labiausiai reikalingas specialybės			
7.2.	Teikiamas socialines garantijas			
7.3.	Įsidarbinimo galimybes Lietuvoje			
7.4.	Įsidarbinimo galimybes užsienyje			
7.5.	Naujas darbo vietas			
7.6.	Jaunimo užimtumo rėmimą			

8. Jūsų nuomone Lietuvos gyventojai apie JDC organizuojamą veiklą turi:

- ☐ pakankamai informacijos
- ☐ nepakankamai informacijos
- ☐ kita _____

9. Nurodykite priežastis paskatinusias Jus kreiptis į Jaunimo darbo centrą (galimi keli atsakymų variantai):

- ☐ Informacija apie mokymosi galimybes užsienyje
- ☐ Informacija apie darbo galimybes užsienyje
- ☐ Galimybė nemokamai pasinaudoti laikraščiais, internetu siekiant susirasti darbą
- ☐ Galimybė dalyvauti užimtumo rėmimo programose
- ☐ Galimybė pasinaudoti informacine-metodine medžiaga (profesijų aprašymo aplankais, informacija apie mokymo įstaigas, knygos)
- ☐ Galimybė atlikti testavimą asmens savybių įvertinimui ir profesijos pasirinkimui
- ☐ Kita _____

10. Kokia informacine medžiaga Jūs dažniausiai naudojate apsilankę JDC (galimi keli atsakymų variantai):

- ☐ Informacija apie darbo rinką reguliuojančius teisės aktus
- ☐ Informacija apie laisvas darbo vietas
- ☐ Informacija apie mokymosi įstaigas
- ☐ Informacija apie darbo galimybes kitose šalies vietovėse ir užsienyje
- ☐ Informacija apie situaciją darbo rinkoje, darbo jėgos pasiūlą ir paklausą
- ☐ Informacija apie darbo paieškos būdus ir metodus
- ☐ Kita _____

11. Kuriose užimtumo rėmimo programose JDC Jūs dalyvaujate:

- ☐ Darbo klubuose
- ☐ Absolvento programoje
- ☐ Talentų banko programoje
- ☐ Profesinio mokymo programoje
- ☐ Kita _____

12. Jūsų nuomone ieškančių asmenų mokymai turėtų būti organizuojami:

- ☐ Iš karto įsiregistravus darbo biržoje
- ☐ Po mėnesio
- ☐ Po trijų mėnesių
- ☐ Po keturių ir daugiau
- ☐ Tik įsiregistravus darbo biržoje ir pakartotinai, jei nerandi darbo
- ☐ Kita _____

13. Šiuo metu JDC vykdomų mokymų apie darbo paiešką trukmė 8 val. Kokia Jūsų nuomone turėtų būti mokymų apie darbo paiešką trukmė, kad mokymas būtų efektyvus ?:

- ☐ Turėtų vykti ilgiau, nes sunku įsisavinti daug informacijos
- ☐ Mokymai per ilgi
- ☐ Mokymų trukmė pakankama
- ☐ Kita _____

14. Koks mokymosi metodas Jums priimtinausias (pažymėkite tik vieną atsakymą)?

- ☐ Paskaita
- ☐ Seminaras
- ☐ Diskusijos
- ☐ Darbas grupėse
- ☐ Savarankiškas mokymasis
- ☐ Dalijimasis patirtimi
- ☐ Kita _____

15. Kokia JDC darbuotojų pagalba Jums labiausiai reikalinga (galimi keli atsakymų variantai):

- ☐ Informacijos suradimas naujausiomis informacinėmis technologijomis
- ☐ Patarimai ir konsultacijos profesijos pasirinkimo klausimais
- ☐ Patarimai ir konsultacijos karjeros planavimo klausimais
- ☐ Pagalba sudarant CV, pasirengimas pokalbiui su darbdaviu
- ☐ Informacijos apie verslo organizavimo galimybes
- ☐ Kita _____

16. Jūsų nuomone ar JDC teikiamos paslaugos pateisina Jūsų lūkesčius:

- ☐ Taip
- ☐ Ne
- ☐ Iš dalies
- ☐ Kita _____

17. Ko labiausiai pasigendate JDC darbuotojų veikloje:

- ☐ Skiriama per mažai dėmesio Jūsų problemai
- ☐ Per trumpas konsultacijų laikas
- ☐ Nepakankama darbuotojų kvalifikacija
- ☐ Neturiu jokių nusiskundimų, viskas gerai
- ☐ Kita _____

18. Įvertinkite JDC teikiamas paslaugas:

		Labai gerai	Gera	Patenkinamai	Blogai
18.1.	Informacija apie laisvas darbo vietas Lietuvoje ir užsienyje				
18.2.	Informacijos teikimas profesijos pasirinkimo klausimais				
18.3.	Informacijos paieška internete				
18.4.	Patarimai ir konsultacijos (motyvavimas aktyviai ieškoti darbo, asmens galimybių įvertinimas, pasirengimas pokalbiui su darbdaviu, CV sudarymas)				
18.5.	Grupinių užsiėmimų organizavimas				
18.6.	Informacija apie verslo organizavimo galimybes				
18.7.	Tarpininkavimas įdarbinant				
18.8.	Bendradarbiavimas su socialiniais partneriais				
18.9.	Galimybė atlikti testavimą asmens savybių įvertinimui ir profesijos pasirinkimui				

19. Jūsų nuomone, ko labiausiai reikėtų, kad būtų pagerintos Jūsų įsidarbinimo galimybės (galimi keli atsakymų variantai):

- ☐ Įgyti profesiją
- ☐ Pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti
- ☐ Išmokyti save pristatyti, išbandyti darbo paieškos būdus
- ☐ Pagalba organizuojant savo verslą
- ☐ Tobulinti darbo biržos užimtumo programas
- ☐ Tobulinti darbo santykius bei darbdavių požiūrį į darbuotoją
- ☐ Aktyviai plėtoti naujų darbo vietų steigimą
- ☐ Didinti darbo užmokestį
- ☐ Nereikia nieko keisti, viskas gerai
- ☐ Kita _____

Ačiū!

Nedarbo rodikliai pagal amžiaus grupes, procentais

Nedarbo rodikliai ES pagal amžiaus grupes ¹				
Šalis	1985 m.	1990 m.	1995 m.	2000 m.
Belgija	11,3	7,3	9,3	8,4
Amžius iki 25	23,6	14,5	21,5	23,0
25 ir >	9,0	6,2	7,9	6,9
Danija	7,8	8,3	7,0	5,0
Amžius iki 25	11,5	11,5	9,9	8,4
25 ir >	6,8	7,6	6,3	4,4
Vokietija	6,9	4,9	8,2	8,2
Amžius iki 25	9,8	4,6	8,5	9,0
25 ir >	6,1	5,0	8,1	8,0
Suomija	5,0	3,4	17,0	9,6
Amžius iki 25	9,1	6,4	41,2	21,4
25 ir >	4,2	2,9	13,8	7,8
Prancūzija	10,3	9,4	11,9	8,9
Amžius iki 25	25,8	19,8	27,1	18,8
25 ir >	7,2	7,7	10,1	7,8
Graikija	7,8	7,0	9,1	.
Amžius iki 25	23,9	23,2	27,9	.
25 ir >	5,2	4,4	6,5	.
Didžioji Britanija	11,5	7,0	8,7	5,5
Amžius iki 25	18,2	10,4	15,5	12,6
25 ir >	9,5	6,1	7,4	4,2
Airija	18,0	14,1	12,0	4,1
Amžius iki 25	25,1	19,8	19,0	5,6
25 ir >	15,4	12,5	10,3	3,8
Italija	9,5	9,8	11,8	10,7
Amžius iki 25	32,2	29,0	32,8	31,9
25 ir >	4,5	5,9	8,4	7,9
Liuksemburgas	3,0	1,6	2,9	2,1
Amžius iki 25	6,5	3,6	7,2	5,7
25 ir >	2,0	1,3	2,3	1,7
Olandija	10,5	7,8	7,2	2,8
Amžius iki 25	17,7	11,4	12,1	5,1
25 ir >	8,7	6,8	6,1	2,4
Austrija	.	.	4,3	3,2
Amžius iki 25	.	.	5,9	4,4
25 ir >	.	.	4,1	3,0
Portugalija	.	4,7	7,1	4,1
Amžius iki 25	.	10,4	16,0	8,5
25 ir >	.	3,2	5,5	3,4
Švedija	2,8	1,7	8,1	5,6
Amžius iki 25	5,8	3,8	19,0	10,5
25 ir >	2,3	1,3	6,7	5,0
Ispanija	.	16,3	22,7	13,6
Amžius iki 25	.	31,8	41,7	25,0
25 ir >	.	12,4	18,7	11,6

1. Iki 1994 m. jaunimui priskiriami asmenys nuo 16 iki 24 m., nuo 1995 m. – 15-24 m.

Šaltinis: [33].

Vilniaus darbo biržos jaunimo darbo centro 2005 m. veiklos rodikliai

1. Atviro informavimo ir konsultavimo paslaugos

1.1	Informuota naudojant kompiuterių programas	37 832
	Iš jų:	
1.1.1	Laisvų darbo vietų paieškos programą (SIP)	26 870
1.1.2	Profesinio informavimo programą (PIC)	2 447
1.1.3	Darbo paieškos internete programą	8 515
1.2	Suteikta konsultacijų	6 860
	Iš jų:	
1.2.1	Darbo rinkos klausimais	5 053
1.2.2	Verslo organizavimo klausimais	87
1.2.3	Profesinio orientavimo klausimais	1 720
1.3	Informuota telefonu	7 208
	Suteikta atviro informavimo paslaugų iš viso	51 900

2. Užsiėmimai tikslinėms klientų grupėms

		Užsiėmimų skaičius	Dalyvių skaičius
2.1	Jaunimo darbo klubai	200	955
2.2	Programa „Absolventas“	141	702
2.3	Darbdavių mugės	24	328
2.4	Išvažiuojamieji renginiai	13	918
2.5	Inf. susirinkimai Eures	16	376
2.6	Paskaitos karjeros planavimo, savęs pažinimo, darbo teisės klausimais	124	2 624
2.7	Užsiėmimai moksleiviams	49	889
2.8	Užsiėmimai studentams	14	122
2.9	Renginiai ir mokymai JDC klientams	100	1 961
	Užsiėmimai grupėms iš viso	681	8 875

3. Sąveika su darbdaviais

3.1	Įmonių pateikusių informaciją apie laisvas darbo vietas skaičius	198
3.2	Pateiktų laisvų darbo vietų skaičius	220

4. Gyvenimo aprašymo (CV) rengimas ir siuntimas

4.1	Sudaryta ir atspausdinta CV	1 569
4.2	Išsiųsta darbdaviams faksu	2 053

Šaltinis: [67].