

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA

Žaneta VĖJELYTĖ

Viešojo administravimo studijų programos studentė

**JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ
POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS:
ŠIAULIŲ MIESTO ATVEJO ANALIZĖ**

Bakalauro baigiamasis darbas

Šiauliai, 2014

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA

Žaneta VĖJELYTĖ

JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ
POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS:
ŠIAULIŲ MIESTO ATVEJO ANALIZĖ

Bakalauro baigiamasis darbas
Socialiniai mokslai, Viešasis administravimas (N700)

Darbo vadovė:
lekt. Vita JUKNEVIČIENĖ

Teigiu, kad bakalauro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos mokslų krypties programos bakalauro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas.

(Studento parašas)

Vėjelytė, Ž. (2014). Jaunimo integracijos į darbo rinką įgyvendinimas. Šiaulių miesto atvejo analizė: viešojo administravimo studijų baigiamasis bakalauro darbas. Baigiamojo darbo vadovas lekt. Vita Juknevičienė. Šiaulių Universitetas, Viešojo administravimo katedra, 68 p. (78)

SANTRAUKA

Bakalauro baigiamojo darbo teorinėje dalyje nagrinėjama jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo koncepcija. Minimoje koncepcijoje identifikuojama jaunimo integracijos į darbo rinką politikos kaip viešosios politikos bei viešojo administravimo srities samprata. Apibrėžtas jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimas, įvairios priežastys sąlygojančios nedarbą bei jaunimo užimtumo skatinimo būdai.

Antroje darbo dalyje įvardijami jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo analizės rezultatai, kurie įvardina situaciją Lietuvoje bei Šiaulių mieste. Vadovaujantis teisės aktų bei jaunimo politikos formavimo ir įgyvendinimo institucinės struktūros analize, susipažįstama su politikos situacija Lietuvoje. Tuo tarpu, atlikto empirinio tyrimo metu nustatytos jaunimo nedarbo priežastys. Minimos priežastys įvardijamos kaip menka darbo patirtis, kvalifikacijos neįgijimas ar žemas išsilavinimo lygis. Visi minimi veiksniai labiausiai įtakoja jaunimo nedarbo priežastis. Taigi, vadovaujantis susisteminta informacija identifikuoti problemos mažinimo būdai, metodai, tobulinimo galimybės, atsižvelgiant į jaunimo reikalų tarybos vykdomą vaidmenį vietos lygmeniu.

Tyrimo metu nustatyta, kad bendradarbiavimo principu, t.y. jaunimo ir įvairių organizacijų, institucijų, teikiamos tam tikros žinios, pagalba, suteiks didesnę naudą jaunimui, siekiančiam integruotis į darbo rinką. Efektyviai vykdomos užimtumo programos, teikiamos specialistų konsultacijos, vykdomi mokymai skatintų palankesnes įsidarbinimo galimybes Šiaulių mieste.

Vėjelytė, Ž. (2014). The implementation of youth integration into labour market policy. The case study of Šiauliai city: Bachelor Final Work of Public Administration. Research Advisor lect. Vita Juknevičienė. Šiauliai University, Department of Public Administration. 68 p. (78)

SUMMARY

The theoretical part about integration of young people into the labor market policy concept is Bachelor's thesis. The conception identified the youth into the labor market policy as a public policy and public administration concepts. Integration of young people into the labor market policies are defined leading to various causes unemployment and youth employment promotion techniques.

The second part identifies the integration of young people into the labor market policy analysis to name the situation in Lithuania and Siauliai city. Become acquainted with political situation in Lithuania in accordance with the law and youth policy-making and implementation of the institutional structure of the analysis. Meanwhile, an empirical study determined youth unemployment causes. The aforementioned reasons are identified as poor work experience, qualifications or failure to acquire low level of education. All the factors mentioned most influence causes of youth unemployment. Identify ways which to reduce the problem, methods, opportunities for improvement, according to the Youth Affairs Council of the role of the local level. The study found that the principle of cooperation, young people and various organizations, institutions, provided that certain knowledge; help provide greater benefits to young people seeking to integrate into the labor market. Effectively the employment program, providing specialist advice, training activities will promote more favorable employment opportunities for the city of Siauliai.

TURINYS

IVADAS	7
I. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KONCEPCIJA	9
1.1. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos kaip viešosios politikos srities samprata	9
1.2. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo kaip viešojo administravimo srities samprata ir aspektai	15
1.2.1. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo apibrėžtis	15
1.2.2. Priežastys, sąlygojančios jaunimo nedarbą	18
1.2.3. Jaunimo užimtumo skatinimo būdai	23
II. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO ANALIZĖS REZULTATAI	28
2.1. Tyrimo metodika	28
2.2. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo situacija Lietuvoje.....	31
2.2.1. Jaunimo integracijos į darbo rinką politiką reglamentuojančių teisės aktų analizė	32
2.2.2. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos formavimo ir įgyvendinimo institucinė struktūra	35
2.3. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo Šiaulių mieste tyrimo rezultatai	43
2.3.1. Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos vaidmuo įgyvendinant jaunimo integracijos į darbo rinką politiką.....	45
2.3.1.2. Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos veikla	45
2.3.2. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimas vietos lygmeniu	48
2.3.3. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo tobulinimo galimybės Šiaulių mieste.....	58
LITERATŪRA	65
PRIEDAI	72

LENTELĖS

1 lentelė (2.1). Kiekybinio tyrimo strategija.....	28
2 lentelė (2.2). Socialinis įtraukimas ir jaunimo verslumas.....	56
3 lentelė (2.3). Nedarbingo, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo socialinis įtraukimas.....	57

PAVEIKSLAI

1 pav. (2.1). Jaunimo politikos įgyvendinimo sritys.....	34
2 pav. (2.2). Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimas ir kontrolė.....	35
3 pav. (2.3) Jaunimo politika nacionaliniu lygmeniu.....	37
4 pav. (2.4). Jaunimo politika savivaldybėse.....	41
5 pav. (2.5). Šiaulių miesto Jaunimo reikalų tarybos tikslai.....	45
6 pav. (2.6). Šiaulių miesto Jaunimo reikalų tarybos funkcijos.....	45
7 pav.(2.7). Respondentų pasiskirstymas pagal įgytą profesinę patirtį, proc.....	47
8 pav. (2.8). Jaunimo darbo rinka, proc.....	47
9 pav. (2.9). Jaunimo darbo paieškos, proc.....	48
10 pav. (2.10). Darbo pasiūlymų paieškoms skirtos laiko sąnaudos, proc	49
11 pav. (2.11). Nedarbo priežastys, proc.....	50
12 pav. (2.12). Jaunimo įsidarbinimo galimybės Šiaulių mieste, proc.....	51
13 pav. (2.13). Veiksniai lemiantys jaunimo įsidarbinimo galimybes.....	52
14 pav. (2.14). Darbo vietų paieškos būdai, ieškantiems darbo, proc.....	53
12 pav. (2.15). Jaunimo darbo centro paslaugos, proc.....	54

IVADAS

Temos aktualumas ir naujumas: Šių dienų visuomenėje, nuolat kinta darbo rinka, t.y. vis sunkesnė integracija pasireiškia jaunimo amžiaus grupėms (16–29 m.). Jaunimo politiką galima tapatinti kaip tam tikrą valstybės instrumentą, kuriantį visuomenės, šiuo atveju – jaunimo, sėkmingą integraciją į darbo rinką. Taigi, viešosios įstaigos, viešojo administravimo specialistai bei viešosios politikos formuotojai, kurie atsakingi už jauno žmogaus poreikių ar interesų tenkinimą, ieško efektyviausių būdų spręsti jaunimo nedarbo problemą, aktyviomis priemonėmis. Aktyvios darbo rinkos priemonės, siekiančios darbo pasiūlos bei darbo paklausos pusiausvyros, tokiu atveju didinant jaunimo užimtumo galimybes (Okunevičiūtė-Neverauskienė, Moskvina, 2010, p. 102). Viena iš daugelio priemonių gali būti bendradarbiavimas tarp darbo rinkos ir švietimo sistemos įstaigų. Švietimo įstaigų bendradarbiavimas neatsiejamas nuo darbą siūlančių įstaigų, kadangi yra ruošiami kvalifikuoti darbuotojai. Tuo atveju, specialistai baigę mokyklas, aukštąsias mokyklas ar įgijo kvalifikaciją, susiduria su sunkumais, pasireiškiančiais minimoje darbo rinkoje.

Pasak R. Brazienės ir A. Dorelaitienės (2012), išsilavinimas svarbus veiksnys, lemiantis palankias įsidarbinimo galimybes darbo rinkoje. Kiekvienas stengiasi pasiekti optimaliausias galimybes, šiuo atveju įgyti aukštąjį išsilavinimą ar kvalifikaciją. Tačiau pastebimos nepalankios aplinkybės jaunimo grupėms, t.y. nepakanka įgytos specialybės, nes reikia ir praktikos. Deja, ne visi gali pasinaudoti įvardintomis galimybėmis. Taigi, šiai jaunimo nedarbo problemai išspręsti ar bent padidinti užimtumą, vadovaujantis bendradarbiavimo principu, vertėtų didinti praktikos įgijimo galimybes. Jaunimas vienu metu negali dirbti ir mokytis norint pasiekti nepriekaištingų rezultatų tiek mokslo tiek darbo srityse. Tačiau, norint būti produktyviu darbuotoju, išsilavinimas yra būtinybė, nes turint išsilavinimą didesnė tikimybė įgyti darbo vietą (p. 31–32). Atsižvelgiant į darbdavių keliamus aukštus reikalavimus (specialybė ir praktika), ieškomi sprendimo būdai, pvz. aktyvinti jaunimo įsidarbinimo galimybes sezoniniam darbui ar užsiimti savanoriška veikla. Tokiu atveju, jaunuolis įgys specialybę bei turės tam tikros praktikos.

Dėmesys skiriamas jaunimo išsilavinimui todėl, kad tai lemia įsidarbinimo galimybes. Rengiamos bei remiamos įvairios programos skatinančios jaunimo aktyvų dalyvavimą švietimo sistemoje. Taigi, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktais statistiniais duomenimis (2013–2011 m), įvardijama kintanti situacija jaunimo atžvilgiu, kuri susidarė darbo rinkoje. Jaunimo amžiaus grupių (16–24 m.) nedarbas labiausiai buvo išaugęs 2012 m. (74,2 tūkst.), lyginant su 2011 m. ir 2013 m. pateikta statistika, galima teigti tai, kad 2011 m. bedarbių buvo mažiausiai (64,1 tūkst.), bei 2013 m. sumažėjo (68,1 tūkst.). (Jaunimo situacija darbo rinkoje 2014 m. sausio 1 d. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2014). Analizuojant Šiaulių

miesto darbo rinkos rodiklius, pastebimas dėmesys skirtas aktyvinti darbo rinkos priemones, kurių tikslas – didinti užimtumo galimybes. Lyginat 2012–2014 metų pateiktą statistiką, aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas – ženkliai pakitęs. Remiantis statistika, 2012 m. į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nusiųsti 116 asmenų, 2013 m. – 696 asmenys, o 2014 m. nusiųsta 840 asmenų (Darbo rinkos rodikliai teritorijose, 2014) Taigi, nors situacija tampa vis palankesnė, išliekantis aukštas nedarbo lygis jaunimo tarpe skatina analizuoti šią problemą tiek teoriniu tiek praktiniu aspektu įvairiais kontekstais (vietos, nacionaliniu, globaliniu). Baigiamajame darbe pasirenkama konkreti tyrimo problematiką atspindinti geografinė vietovė – Šiaulių miestas.

Darbo problema gali būti išreiškiama klausimu: Kuo pasižymi jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimas?

Darbo tikslas: Atskleisti jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo aspektus Šiaulių miesto savivaldybėje. Siekiant įgyvendinti tikslą, sprendžiami šie **uždaviniai**:

1. Identifikuoti jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo sampratą.
2. Išanalizuoti jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo situaciją Lietuvoje.
3. Pateikti jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo Šiaulių mieste aspektus, identifikuojant tobulinimo galimybes.

Tyrimo metodai: Bakalauro baigiamajame darbe naudoti tyrimo metodai: kiekybinis tyrimų metodas, duomenų grupavimas, lyginimas, sisteminimas, analizė. Tyrimui pasirinktas kiekybinis metodas (apklausa raštu), nes siekiama sužinoti daugumos jaunimo grupių nuomonę apie problemą susijusią su jaunimo nedarbu. Anketavimo metu pateikta 60 anketų iš kurių užpildyta ir gražinta – 55. Apklausiami respondentai pasirinkti iš Šiaulių miesto, Jaunimo darbo centro. Tyrimo metu gauti duomenys grupuojami SPSS programa (empirinių duomenų apdorojimui naudojamas kompiuterinis statistinių programų paketas). Sugrupuoti duomenys yra analizuojami sistetine analize.

Bakalauro baigiamojo darbo struktūra ir apimtis. Bakalauro darbą sudaro: įvadas, dvi darbo dalys, išvados ir rekomendacijos, literatūra bei priedai. Pirmoje darbo dalyje analizuojama jaunimo integracijos į darbo rinką politikos kaip viešosios politikos srities samprata; jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo kaip viešojo administravimo srities samprata ir aspektai; politikos įgyvendinimo apibrėžtis; priežastys, sąlygojančios jaunimo nedarbą bei jaunimo užimtumo skatinimo būdai. Antroje darbo dalyje analizuojama jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo analizės rezultatai, identifikuojama situacija Lietuvoje bei Šiaulių mieste. Atliekama politiką formuojančios, įgyvendinančios institucinės struktūros (detaliau Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos vaidmuo, veikla) bei reglamentuojančių teisės aktų analizė. Įvardijamos politikos įgyvendinimo tobulinimo galimybės Šiaulių mieste. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir formuluojamos rekomendacijos.

I. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KONCEPCIJA

1.1. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos kaip viešosios politikos srities samprata

Jaunimo integracija į darbo rinką yra sudėtingas procesas, kuris reikalauja ne tik veiksmingų priemonių pasirinkimo, bet ir tikslingo sprendimų priėmimo politiniu lygmeniu. Šios problemos sprendimų ieškoma ne tik vietos ar regioniniu lygmeniu, bet ir nacionaliniu arba internacionaliniu. Taigi, galima teigti tai, jog ši sritis gali būti priskiriama viešosios politikos problematikai. Todėl, pirmiausia, svarbu atskleisti viešosios politikos sampratą jaunimo integracijos į darbo rinką kontekste, apibrėžti, kaip suvokiama jaunimo integracijos į darbo rinką politika, įvardinti jos poreikį įtakančias specifines priežastis bei galiausiai, identifikuoti priemones, kuriomis remiantis viešosios politikos formuotojai gali sudaryti sąlygas problemų sprendimui.

Planuojant atskleisti bei apibrėžti viešosios politikos sampratą, jaunimo integracijos į darbo rinką konteksto suvokimą, pirmiausia reikia išanalizuoti viešąją politiką kaip tam tikrą valstybės veiklos sritį. Viešosios politikos terminas nėra naujas, bet oficialiai pradėtas vartoti XX a. pab., kai viešosios politikos funkcijos, metodai bei procedūros buvo pripažintos daugelyje šalių. Viešoji politika kaip mokslo sritis įgyja naujų aspektų, t.y. atsiranda institucijos, analizės, strategijos centrai, pripažįstamas viešosios politikos vaidmuo pasirenkant veiklos kryptį bei praktiškai ji įgyvendinant. Atsiranda galimybė tiksliau analizuoti, aprašyti, identifikuoti politiką, jos tikslus bei siekius, geriau vertinti politikos procesą lemiančius faktorius. Ši politika yra svarbus veiksnys rengiant projektus ir programas, priimant bei įgyvendinant visų rūšių sprendimus. *Tai ypač svarbu jaunimo integracijos į darbo rinką problemų sprendimui, kadangi dalis veiksmingų priemonių įgalinamos per projektinę veiklą arba programavimo metu.* Daugelis teoretikų bei praktikų **dažniausiai viešąją politiką apibūdina kaip valstybės valią ir jos išraišką**, t.y. valdžios veiklą bei jos priežastis (Raipa, 2010, p. 17–18). Šiuo apibrėžimu vadovaujamasi bakalauro baigiamajame darbe, tačiau pristatomi ir kiti apibrėžimai. Kitas požiūris į viešąją politiką apibūdinamas kaip piliečių viešųjų problemų sprendimas, vyriausybei išklausanč įvairių nuomonių bei siekiant priimti visiems palankiausią sprendimą (Kraft, Furlong, 2010, p. 6). Pasak A. Olejarski (2011), viešųjų problemų sprendimas yra visuomenės interesas, kuris atspindi visuomenės gerovę. Viešasis interesas yra įgyvendinamas politiniu ar administraciniu sprendimu, t.y. priimami problemų sprendimai, teikiantys naudą visuomenei. Analizuojamu atveju visuomenės gerovė galėtų atispindėti jaunimo užimtumo didinime, pvz. sukuriant daugiau darbo vietų. (p. 334–336). Visos

viešosios problemos, kurios yra menkai suvokiamos visuomenės atžvilgiu, perduodamos spręsti viešosios politikos specialistams (Kraft, Furlong, 2010, p. 6). Šis požiūris atitiktų jaunimo integracijos į darbo rinką problemos sprendimo galimybę, kadangi būtent interesų grupė geriausiai žino savo poreikius ir lūkesčius. Taigi, analizuojamos problematikos kontekste, interesų grupė būtų jaunimas, kurie patys siekia arba kuriems siekiama sudaryti sąlygas užimtumo padidinimui. Analizuojant viešosios politikos kryptis, kurios geriausiai išreiškiamos priimant sprendimus įtakančius teisėkūrą, potvarkius, administracinio reguliavimo taisykles, svarbu aiškiai apibrėžti viešosios politikos formavimo procesą, t.y. jaunimo integracijos į darbo rinką problemoms spręsti būtina sukurti tinkamą teisinę bazę ir užtikrinti efektyvų administracinį jos vykdymą. Viešosios politikos formavimo procesas gali būti aiškinamas įvairiai, nes vyrauja „stadijiniai“ arba ciklo modeliai bei jiems alternatyvūs politinių srautų ir propagandinių koalicijų modeliai. Politikos formavimo procesas suvokiamas kaip atskirų stadijų seka, kuri gali būti tiriama atskirai. Minima politika analizuojama kaip procesas, prasidedantis darbotvarkės sudarymu ir baigiasi rezultatų įvertinimu bei baigtimi, šiuo atveju galima priskirti jaunimo integracijos į darbo rinką numatomus planus bei jų rezultatų veiksmingumą. *Planuojant suformuoti atitinkamą viešąją politiką, būtina išskirti politikos proceso etapus, juos reguliariai stebėti, analizuoti* (Šerikova, 2013, p. 24). Taigi, viešosios politikos visumą sudaro išsikelti politikos tikslai, lygmenys, dalyviai, etika bei kultūra. Įvairūs argumentai, pretenduojantys į politikos problemos supratimą bei analizavimą, taip pat teikia jos sprendimo būdą.

Analizuojant viešąją politiką pažymima, kad ji gali būti pozityvi bei negatyvi. Remiantis A. Raipa (2002), negatyvi politika pasireiškia tada, kai valdžios institucijos yra nepakankamai aktyvios bei būtiniams politiniams sprendimams neužtenka reguliavimo taisyklių, nutarimų ar aktų (p. 12). *Negatyviosios politikos atvejis gali būti siejamas su vis didėjančio jaunimo nedarbo problema.* Tam tikrų valdžios institucijų pasyvumas nesuteikia teigiamų rezultatų. Vis gausesnis jaunų gyventojų skaičius renkasi ilgalaikius išvykimus į kitas šalis, tik nedaugelis lieka gimtoje šalyje pasirinkdami tęsti studijas, dirbti laikiną darbą ar gyventi valstybės išlaikytinio pozicijoje (Raipa, 2002, p. 12). Tokį jaunimo pasirinkimą dažnai įtakoja neaktyvi jaunimo integracija į darbo rinką, kuri neigiamai veikia ir užimtumo skatinimo priemonių įgyvendinimą, vykdomą viešųjų institucijų, įdedančių daug pastangų, atsakingumo ir dėmesingumo jaunimo, ieškančio darbo ir turinčio ribotą pasirinkimą, grupei (Gorlich, Stepanok, Al-Hussami, 2013, p. 3). *Tuo tarpu, pozityvi politika remiasi teisėkūra bei įstatymų autoritetu. Sklandžiai vykdoma teisėkūra, suteikdama palankesnes sąlygas jaunimui integruotis į darbo rinką, tokiu būdu sumažinant jaunų žmonių išvykimą bei siekiant teigiamų rezultatų, kurie atsispindėtų tolimesnėje ateityje* (Raipa, 2002, p. 12). Taigi, analizuojant tam tikrą sritį bei ieškant efektyviausių būdų išspręsti susidariusią problemą, viešojoji politika privalo turėti

strateginę bei pagrindinę veiklos kryptį, kurią sėkmingai įgyvendintų, remiantis sudaryta viešosios politikos struktūra, kuri stiprina politikos įgyvendinimo efektyvumą, t. y. reikšmingą viešosios politikos indėlį visuomenės atžvilgiu (Kraft, Furlong, 2010, p. 6; Tummers, Steijn, Bekkers, 2012, p. 719). Kitas viešosios politikos apibrėžimas, remiantis A. Raipa (2002), politikos klasifikacija, t.y. klasifikuojama pagal tikslus, vykdymo formas ir kt. (p. 12). Detalesnei analizei viešoji politika yra skirstoma į savarankišką ir procedūrinę. Savarankiška politika yra valstybės institucijų veikla, kai institucijos savarankiškai atlieka su politikos įgyvendinimu susijusias funkcijas. Darbo autorė akcentuoja, kad šiuo atveju savarankiškai politikai būtų galima priskirti jaunimo užimtumo skatinimą bendradarbiaujant įvairiomis valstybės institucijomis. Procedūrinė politika apima organizacinę viešąją politiką, kuriai šiuo atveju priskiriamos iškeltos problemos jaunimo integracijai į darbo rinką atžvilgiu, siekiant įgyvendinti kuo efektyvesnius sprendimus. Nagrinėjamos problemos kontekste, procedūrinės politikos pavyzdys galėtų būti sudėtinga jaunimo adaptacija iš švietimo sistemos (mokymo įstaigos) į darbo rinką. Pasak T. Hammer (2006), jaunimas susiduria su tam tikrais apribojimais bei reikalavimais, kuriuos sudaro situacija valstybėje, pvz. daugumai baigusiųjų aukštąsias mokyklas ar kitas švietimo įstaigas, deja, nėra suteikiamos palankios galimybės įsidarbinti (p. 249). Šią problemą įtakoja nepakankamas pasiruošimas darbo rinkai, t.y. jaunuolių pasiruošimas darbo rinkai neatitinka darbdavių keliamų reikalavimų (pvz. jaunuolis pagal specialybę yra aptarnavimo srities specialistas, bet neturi įgūdžių, patirties sprendžiant konfliktines situacijas įvykusias tarp klientų ar darbuotojų.)

Pateikus viešosios politikos sampratą, būtina išnagrinėti ir politikos rūšis pagal įtakos lygmenis. Remiantis A. Raipa (2002), yra keturi lygmenys:

- Paskirstymo politiką sudaro paslaugų ir paramos įvairioms grupėms išdėstymas, skirstant viešuosius fondus. Šiuo atveju priskiriama valstybės parama jaunimui, kuris gauna reguliarią valstybės skirtą išmoką.
- Kiti du politikos lygmenys yra reguliavimo ir susiregulavimo, kurie yra tarpusavyje panašūs, t.y. tam tikri apribojimai, limitai, taisyklės individų ar jų grupių elgsenai. Apribojimai ar tam tikros taisyklės būtų švietimo atžvilgiu, t.y. privalomas mokslas iki šešiolikos metų, norint studijuoti aukštosiose mokyklose finansuojamoje valstybės vietoje reikia surinkti tam tikrą stojamąjį balą ir t.t.
- Kitas lygmuo yra perskirstymo, kurį sudaro valdžios parengtos priemonės, padedančios pakeisti pajamų, vertybių išdėstymą tarp visuomenės grupių. Šiuo atveju galima priskirti jaunimą, kuris mokydamasis gaudavo studentišką stipendiją, bet baigę mokslus bei greitai metu nerandantys darbo, prarado reguliarias pajamas (p. 12).

Įvardinti lygmenys lemia ir politikos tikslus. Remiantis H. Canary (2010), politikos tikslai yra formuojami bei taikomi palaipsniui, atsižvelgiant į įvairias situacijas, pasekmes, t.y. kokią įtaką turės tam tikroms visuomenės grupėms (p. 25). Įvairūs viešosios politikos sprendimų bei įgyvendinimo būdai suteikia naudą išsamiai problemos analizei, kuri formuoja jaunimo integracijos į darbo rinką politikos tikslus. Jaunimo integracijos į darbo rinką viešosios politikos atžvilgiu tikslai atspindi visuomenės poreikius, o tuos tikslus siekiama įgyvendinti atitinkamų institucijų pagalba, padedant jaunimui atsakingiau pasirinkti darbo veiklos, kuriose norėtų tobulėti ir siekti rezultatų, sritis (Hammer, 2006, p. 250). Vykstantys pokyčiai jaunimo integracijoje į darbo rinką yra viešosios politikos veiklos rezultatyvumas. Įgyvendinant probleminių veiksmų planą bei pasirenkant atitinkamą strategiją ar taktiką, sukuriamas stiprios bei atsakingos valstybės valdymo menas (Kraft, Furlong, 2010, p. 5–6). Taigi, politikos tikslai ir jų įgyvendinimo principai gali būti suvokiami kaip vertybės, teikiančios naudą visuomenei ar atskiroms jos grupėms (pvz., jaunimui).

Planuojant sėkmingą jaunimo integraciją į darbo rinką, kuri remtųsi viešosios politikos tikslais, būtina analizuoti politikos kryptis lemiančias priežastis, įtakojančias sprendimų priėmimų kryptingumą bei motyvaciją juos įgyvendinti. Tam reikalinga atlikti išsamią viešosios politikos analizę, kurios samprata taip pat pristatoma šiame bakalauro baigiamajame darbe. Pasak W. Dunn (2006), politikos analizė yra mokslas apie problemų sprendimą, paremtas socialinių ir elgsenos mokslų, socialinių ir profesinių sričių metodais, svarbiausiais atradimais bei socialine ir politine filosofija (p. 17). *Taigi, viešąją politiką būtina suvokti tam, kad būtų koordinuojami interesų grupių veiksmai, valdant bei skirstant resursus, tobulinant įvairių sprendimų rengimą, viešųjų projektų ir programų įgyvendinimą* (Raipa, 2010, p. 22–23). Be abejo, sėkmingai planuoti bei įgyvendinti numatytus tikslus darbo rinkoje yra veiksminga sutelkti dėmesį į sąveiką tarp aktyvios bei pasyvios darbo rinkos politikos. Didinamas efektyvumas darbo rinkos politikoje teiks tiesioginę naudą, kuri užims tam tikrą vietą visuomenėje (Martin, 2000, p. 99). *Taigi, aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis planuojama suteikti pagalbą jaunimui, kuris neturi arba negali susirasti darbo. Šios politikos pagrindiniai tikslai skatinti jaunimo integraciją į darbo rinką bei didinti užimtumą.* Labai svarbu jaunuoliui turėti darbą, nes tai pagrindinis dalykas padedantis įsitvirtinti visuomenėje, tapti savarankišku, finansiškai nepriklausomu.

Viešosios politikos analizė pagrįsta kasdienio, sveiku protu besiremiančio žinojimo ir specializuotų žinojimo rūšių, susijusių su mokslais, profesinėmis sritimis bei humanitarinėmis disciplinomis, deriniu. Stebint bei lyginant kelerių metų pokyčius jaunimo integracijos į darbo rinką, galima teigti įvairius pasiūlymus, sprendimo būdus, kurie padėtų mažinti problemos aktyvumą (Dunn, 2006, p. 18–19). *Viena iš daugelio politikos priemonių galėtų būti palaipsniui mažinamos problemos, kurios susijusios su jaunimo integracija į darbo rinką.* Reguliariai

aktyvinamas jaunimo užimtumas suteiks palankiausias sąlygas vystyti darbo rinkos politikai. Planuojant įgyvendinti efektyvesnius rezultatus tiek jaunimo tiek darbdavių atžvilgiu, svarbu pasirinkti tinkamą strategiją, kuri sėkmingai vystytųsi bei teiktų visapusišką naudą (Couch, 2011, p. 156). Taigi, politikos analizė, tai daugiadisciplininio tyrimo procesas, kurio dėmesys sutelktas į vertingą informaciją siekiant tobulinti proceso eigą. Dugiadiscipliniškumo procesas pasižymi deskriptyvumu, nes remiasi socialiniais, elgsenos mokslais siekiant sukurti pagrįstus teiginius apie politikos priežastis bei pasekmes. Baigiamojo darbo kontekste, tam priskiriamos problemos, kurios įtakoja jaunų žmonių nedarbą atsižvelgiant į jų keliamus reikalavimus darbo rinkoje bei darbo rinkos atsakas remiantis nustatytais kriterijais. Darbo rinka vadovaujasi nustatytais kriterijais, kurie vertinami bei grindžiami atsižvelgiant į teikiamą naudą taikant jaunai visuomenei. Minėtoji politikos analizė priskiriama normatyvinei, nes vykdoma remiantis etika, socialinėmis bei politinėmis kryptimis, taip pat normatyvine ekonomika, sprendimų analize (Dunn, 2006, p. 18–19). Vykdam politikos procesą bei siekiant vadovautis nustatytais darbo rinkos kriterijais, palankiausia vadovautis struktūrizuotais veiksmais. Struktūrizuojant politikos procesą, aiškiau suprantamas viešosios politikos elementų ryšys tarpusavyje bei jų reikšmė bendrame politikos kontekste. Jungiant atskirus politikos elementus, siekiama tiksliau suprasti atskirų individų, grupių bei politinės sistemos santykius. Šis procesas padeda ieškoti politinės pusiausvyros bei įvairių interesų suderinimo (Raipa, 2010, p. 20–21). *Šiuo atveju pusiausvyros bei įvairių interesų derinimas atspindi tarp jaunų, bedarbių žmonių bei darbo rinkoje įvairius kriterijus keliančių darbdavių.* Planuojant efektyvesnį bendradarbiavimą tarp įvardintų, skirtingų interesų grupių, išskiriamos pagrindinės problemos, kurios sprendžiamos vadovaujantis viešosios politikos pagalba.

Planuojant detaliau išanalizuoti viešosios politikos problemas, kurios atspindi jaunimo integracijoje į darbo rinką bei šios politikos pagalba surasti palankiausią problemos sprendimo būdą minimai interesų grupei. Tikslingai apibrėžta bei suformuluota politikos problema, sąlygos tolimesnę eigą ieškant palankiausio sprendimo būdo. Šiuo atveju, išanalizavus kelerių metų darbo rinkos rodiklius jaunimo tarpe bei susipažinus su informacija, kuri įtakos tikslingą veiklos pasirinkimą siekiant efektyviausių rezultatų. Tuo tarpu, netinkamai apibrėžta problema sąlygos klaidingus sprendimų ieškojimus, kurių pasekmė atspindės laiko praradimui, nesuteikiant jokios naudos bei pratęs paieškas ilgesniam laikui. Netinkamai apibrėžtos problemos pasekmės neigiamai įtakos jaunimo integraciją į darbo rinką bei nesuteiks galimybių efektyviai tobulėti siekiant įgyvendinti darbdavių keliamus reikalavimus. *Šiuo atveju būtina tinkamai bei išsamiai suformuluoti jaunimo integracijos į darbo rinką problemą, kuri įtakotų teigiamą sprendimų paiešką bei problemos išsprendimą.* Sprendimų paieška gali būti pradėta teikiant prioritetus jaunuolių nuomonės išreiškimui bei išklausymui. Analizuojant išsakytos nuomonės variantus gali būti pradėti

pirmieji sprendimų būdai, kurie proceso eigoje bus tobulinami, koreguojami kol išvystys palankiausią sprendimo būdą. Sekantį informacinės politikos komponentą sudaro laukiamas politikos rezultatas. Šis rezultatas yra problemos pasekmės, kurios priklauso nuo to kaip buvo suformuluota bei vykdoma proceso eiga. Analizuojant politikos rezultatą, kuriame įžvelgiami pokyčiai jaunimo tarpe, t.y. nepavykusiems integruotis į darbo rinką vieni nusprendžia tęsti studijas, kiti išvyksta į svečias šalis. Aptariant tinkamiausios politikos būdą, kuris išreiškiamas pasirenkant palankiausią sprendimo variantą, priimamas remiantis faktinėmis bei vertybinėmis prielaidomis. Kiekvienas jaunuolis pasirinks sau tinkamiausią variantą (pvz. vienas pasirinks tęsti studijas, kitas – išvykimą į užsienį, dar kitas tenkinsis suteiktu darbo pasiūlymu). Stebint viešosios politikos rezultatus bei lyginant buvusios ar dabartinės tinkamiausios politikos įgyvendinimo pasekmes, deja neįmanoma nustatyti visų veiksmų pasekmių. Analizuojant pirmosios politikos įgyvendinimo pasekmes bei norint jas pritaikyti sekančiai politikai tikintis tokių pačių rezultatų, pasekmės skirsis, nes jos nenumatomos. Taigi, sėkminga jaunimo integracija į darbo rinką pirmuoju atveju, siekiant tai įgyvendinti dar kartą, nesulauksime tokių pačių rezultatų. Pasekmės keičiasi, pvz.: pirmuoju atveju sudarytos palankios sąlygos, kurios sekančiu atveju gali nebepasikartoti, visa tai keis pasekmių rezultatą. Analizuojant viešosios politikos veiksmingumą, kuris nurodo didžiausią naudą suteiktą įgyvendinant užsibrėžtus tikslus. Šiuo atveju būtų priskirta sėkminga integracija į darbo rinką bei darbo vietų pagausėjimas, kuris atitinka tiek jaunimo tiek darbo rinkos keliamus reikalavimus (Dunn, 2006, p. 19–21; Prpic, Taeihagh, Melton, 2014, p. 2). *Viešoji politika įgyvendinama remiantis strateginiais veiksmais bei sprendimais, tam tikros veiklos kursas, tikslų ar uždavinių.* Šiuo atveju jaunimo integracija į darbo rinką įgyvendinama viešosios politikos pagrindu, t.y. politiką rengia bei vykdo valdžios institucijos ir asmenys, kurie dirba institucijose ir atsakingi už tam tikrą veiklą. ***Taigi, jaunimo integracijos į darbo rinką politika gali būti apibrėžiama kaip veiksmai ir sprendimai, orientuoti į jaunimo poreikių, susijusių su užimtumo skatinimu bei nedarbo mažinimu, patenkinimą per strateginius, programinius ir projektinius aspektus.*** Jaunimo integracijos į darbo rinką kaip politikos apibrėžtis atspindi viešosios politikos turinyje bei veiklos kryptyse, (pvz. gali veikti išleidžiamus įstatymus, potvarkius ir kt.) įgyvendinimas (Raipa, 2003, p. 19–20). Taigi, siekiant sėkmingai įgyvendinti viešosios politikos jaunimo integracijos į darbo rinką srityje sprendimus, būtina tikslingai įvertinti esamą situaciją šalyje bei pasirinkti tokią veiklos eigą, kuri atitiktų tiek teisiškai pagrįstą valdžios pasidalijimo principą (per vykdomosios valdžios institucijų tinklą pagal numatytąsias kompetencijas), tiek ir esamos situacijos gerinimo siekius (įvertinant bei veikiant strategiškai). Toks požiūris viešąją politiką traktuoja kaip tikslą, o viešąjį administravimą – kaip priemonę siekiant tikslo. Taigi, būtina užtikrinti viešosios politikos tęstinumą per viešojo administravimo institucijų veiklą.

Remiantis tuo, svarbu pateikti ne tik jaunimo integracijos į darbo rinką politikos sampratą, bet ir jos įgyvendinimo, kaip viešojo administravimo srities, sampratą.

1.2. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo kaip viešojo administravimo srities samprata ir aspektai

Viešųjų paslaugų, teikiamų jaunimo integracijos į darbo rinką srityje, tikslas – įgyvendinti efektyvias užimtumo skatinimo priemones bei sėkmingai plėtoti jų veiklą, mažinant jaunų bedarbių skaičių. Įgyvendintos, užimtumą skatinančios priemonės, mažintų socialinę atskirtį (finansinę nepriklausomybę) bei gerintų jaunimo gyvenimo kokybę. Siekiant, kad tos paslaugos būtų teikiamos lygybės ir visuotinio prieinamumo pagrindu, būtina užtikrinti jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimą, įgalinant ir viešojo administravimo institucijas. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme (2013, Nr. VIII-1234), nurodoma, kad viešasis administravimas – įstatymų ir kitų teisės aktų reglamentuojama viešojo administravimo subjektų veikla, skirta įstatymams ir kitiems teisės aktams įgyvendinti. Bakalauro baigiamojo darbo tyriminėje dalyje analizuojama viešojo administravimo institucijų veikla, administruojanti ir užtikrinanti jaunimo integracijos į darbo rinką paslaugų teikimą visuomenei. Tačiau, tai turi būti pagrindžiama teoriniais aspektais, todėl pirmiausia atskleidžiama viešojo administravimo – kaip jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo apibrėžtis bei administravimo poreikį ir jo kryptingumą lemiantys aspektai.

1.2.1. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo apibrėžtis

Pirmiausia, būtina identifikuoti viešojo administravimo sampratą jaunimo integracijos į darbo rinką kontekste. Viešoji politika bei viešasis administravimas yra formalios tarpusavyje glaudžiai susijusios valdymo sistemos funkcijos: politika išreiškia valstybės valią, o administravimas privalo veikti politiką įgyvendindamas kaip valstybės valios išraišką (Jasaitis, 2003, p. 6–7). Viešasis administravimas apibūdinamas kaip plati, įvairiapusė valdžios, valdymo institucijų veikla, t.y. valstybės valdžios funkcijų vykdymas bei įgyvendinimas. Šios veiklos mastas platus: politikos, viešųjų programų, projektų įgyvendinimas, t.y. planavimas, vadovavimas, išteklių telkimas bei naudojimas, valdžios veiklos kontrolė. Viešojo administravimo funkcijos įgyvendinamos tiek praktiniu tiek teoriniu pareigų atlikimo tikslumu, įvairiose viešojo administravimo institucijose (Shafritiz, Hyde, 2012, p. 16). Taigi, viešojo administravimo institucijos, vykdydamos atitinkamai skirtas pareigas, tiek teoriniu tiek praktiniu būdu ieško palankiausio problemos sprendimo bei jį siekia įgyvendinti. Nagrinėjamu atveju, viešoji politika apsprendžia jaunimo integracijos į darbo rinką priemones, būdus, kryptis, o *jaunimo integracijos į darbo rinką įgyvendinimo (viešojo*

administravimo) paskirtis – siekis realizuoti politikos formuotojų nustatytas strategines ir programines kryptis bei instrumentus nacionaliniu ar vietos lygmeniu, kad būtų veiksmingai sprendžiamos jaunimo nedarbo problemos bei būtų skatinamas jų užimtumas. Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimą praktiniu aspektu, būtų galima išskirti ne tik programų ir projektų valdymą, bet ir įvairių jaunuolių apklausų vykdymą, kuriose atsispindi jų poreikiai, susiję su darbo rinka. Būtent jiems sistemingai įgyvendinti, viešosios institucijos priima racionalius sprendimus, skatinančius jaunimo užimtumą.

Be to, viešasis administravimas kaip demokratinė institucija remiasi struktūromis ir procesais, padedančiais įgyvendinti atskaitomybę, skaidrumą ir decentralizavimą, kurie siejasi su valstybės valdymo ir administravimo institucijų gebėjimais projektuoti ir realizuoti programas, reikalingas politikos įgyvendinimui (Domarkas, 2005, p. 8) (kadangi vykdančiosios struktūros (institucijos) kiekvienos šalies ar jos dalies atveju yra skirtingos, todėl jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo institucinė struktūra Lietuvos ir nagrinėjamos Šiaulių miesto savivaldybės kontekste yra pristatomi ir analizuojami antrojoje – empirinėje bakalauro darbo dalyje). Ir jaunimo integracijos į darbo rinką politikos atveju, institucijos privalo gebėti išsamiai išanalizuoti esamą situaciją, apibrėžti politikos įgyvendinimo eigą bei ieškoti efektyvių priemonių, padedančių sėkmingai realizuoti jaunimo integracijos į darbo rinką politikos uždavinius.

Būtent viešajame administravime labai svarbi sąvoka yra jo efektyvumas. Institucijoms svarbu išsiaiškinti priežastis viešojo administravimo neefektyvumui, kurios gali atsispindėti valdžios institucijų neveiklume, nekompetentingame viešųjų programų bei projektų rengime. Minimus veiksnius labiausiai įtakoja viešojo sektoriaus aplinka, piliečių interesų išraiška. Tobulinant veiklos efektyvumo paieškas, viešojo administravimo institucijos taiko įvairius metodus ir techniką, padedančius siekti darbo proceso struktūrizavimo pokyčių, stiprinti darbuotojų poreikių motyvaciją, tobulinti veiklos vertinimą (Raipa, 2007, p. 8). Taikant bei tobulinant viešojo administravimo vykdymo metodus, svarbu atsižvelgti į pasekmes, kurios gali neigiamai įtakoti vykstantį procesą. Siekiant išvengti nepageidaujamų pasekmių viešojo administravimo srityje, įgyvendinant jaunimo integracijos į darbo rinką politiką, reikia tikslingai planuoti. Pirmiausiai būtina identifikuoti veiklos etapus. Etapų suvokimas padeda sklandžiau vykdyti proceso eigą, t.y. rengti ir įgyvendinti priemones, padedančias jaunimui integruotis į darbo rinką. Kitas etapas – nustatyti konkrečius tikslus, kuriuos siekiama įgyvendinti, pvz. kokių rezultatų siekiama jaunimo integracijos į darbo rinką srityje ir kaip tai būtų galima pasiekti. Įveikus minėtus etapus pradiname – viešosios politikos formavimo etape, būtina užtikrinti jų tęstinumą ir pakartotinį apsibrėžimą viešojo administravimo institucijų veiklos aspektu, pvz. institucijų nutarimai, priimti įsakymai, nurodantys kriterijus viešųjų paslaugų teikėjams, kurie kontaktuoja su jaunimu, ieškančiu darbo, kurie teikia įdarbinimo

paslaugas, vykdo priėmimus į darbo vietas (Miller, Fox, 2007, p. 13). Taigi, efektyviai įgyvendinamas viešasis administravimas gali sudaryti palankias sąlygas jaunimo nedarbo mažėjimui. Tam įtakos turi ne tik viešojo administravimo veikla, bet ir aplinkos sąlygos.

Be to, analizuojant bei ieškant efektyviausių būdų, kurie didintų jaunuolių užimtumą, svarbu atsižvelgti į vykstančius pokyčius, egzistuojančius paradoksus, konfliktus įtakojančius viešojo administravimo sistemą bei jos veikimo efektyvumą. Šiuo atveju, svarbiausi yra socialiniai pokyčiai, kurie keičia susiformavusias vertybes bei visuomenės narių elgseną, sukeltą visuomenės interesų grupių nepasitenkinimą (pvz. nepakankamas atlyginimas, perspektyvų nebuvimas ir t.t.). Nepasitenkinimą darbo rinkos valdymo atžvilgiu išreiškia ir jaunimas. Lyginant jaunesnių bei vyresnių darbuotojų įsidarbinimo praktiką, pastebimas dažnesnis laikinų sutarčių sudarymas. Jaunimas, dirbantis pagal laikinąsias sutartis, dažnai jaučiasi nepilnaverčiu darbuotoju dėl saugumo bei ilgalaikės finansinės nepriklausomybės jausmo trūkumo (Gorg, Gorlich, 2012, p. 35). Visuomenė (taigi, ir jaunimas) reiškianti nepasitenkinimą reikalauja tobulesnių valstybinio reguliavimo metodų, rengiant, įgyvendinant viešuosius projektus bei programas (Raipa, Smalskys, 2007, p. 352–353; Hammer, 2006, p. 250). Jaunimo integracijos į darbo rinką programomis ir projektais turėtų būti siekiama sudaryti sąlygas jaunimui gauti ilgalaikę darbo vietą.

Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimas taip pat priklauso nuo viešųjų institucijų atliekamų funkcijų bei įvairių problemų sprendimų priėmimo atsižvelgiant į socialinius pokyčius. Kintanti socialinė situacija įtakoja jaunimo interesus bei jų pasirinkimo įvairovę. Taigi, kuo platesnis galimų pasirinkti alternatyvų sąrašas, tuo sunkiau yra administruoti politikos įgyvendinimą, identifikuoti tikslines sritis, teikiančias didžiausią naudą jaunimo integracijos į darbo rinką srityje. Taigi, analizuojant priimtus sprendimus socialinių pokyčių kontekste bei jų poveikį visuomenei, poreikių tenkinimas vyksta sklandžiau ir atsakingiau (Juralevičienė, Galvanauskaitė, 2007, p. 99). Tokiomis sąlygomis, viešojo administravimo institucijos privalo veikti atsakingai, vadovaujantis ne tik savo apsibrėžtomis politikos įgyvendinimo gairėmis, bet ir kitų valstybių gerąja patirtimi, kai galima identifikuoti bei adaptuoti problemų sprendimo būdus, galimai efektyviai paveikiančius ir šalies (ar vietos) situaciją. Problemų sprendimų alternatyvų paieška skatina geresnį sprendimų priėmimo procesą, kuris leistų efektyviai mažinti problemos mastą, t.y. didintų jaunimo užimtumą, sėkmingiau įtraukiant jaunus žmones į darbo rinką.

Taigi, remiantis jaunimo integracijos į darbo rinką situacijos analize (Lietuvos atveju jaunimo užimtumas yra neigiamas, nes bedarbių skaičius yra didesnis už dirbančiųjų skaičių), būtina viešojo administravimo institucijoms atsižvelgti į jaunimo bei darbdavių poreikius darbo rinkoje bei išanalizavus pagrindines priežastis, sąlygojančias jaunimo nedarbą, siekti parinkti efektyviausius

sprendimo būdus užimtumui skatinti. Todėl darbe teoriniu aspektu analizuojami ir kiti aspektai: jaunimo nedarbo priežastingumas bei integracijos (užimtumo) skatinimo galimybės įvairiais būdais.

1.2.2. Priežastys, sąlygojančios jaunimo nedarbą

Trys sąvokos: *integracija į darbo rinką*, *užimtumas* ir *nedarbas* yra tarpusavyje glaudžiai susijusios, kadangi nuo integracijos sėkmingumo priklauso jos rezultatas – užimtumo/nedarbo lygis. Tad ir šiame bakalauro baigiamajame darbe naudojamos visos trys sąvokos.

Siekiant palengvinti integraciją į darbo rinką, valstybės valdymo ir administravimo institucijos privalo sudaryti sąlygas piliečių teisės į darbą įgyvendinimui bei jų produktyviam užimtumui užtikrinti. Užimtumas yra ne tik veikla, bet taip pat ir ekonominiai, teisiniai santykiai tarp žmonių dalyvaujančių darbo kooperacijoje, o jo didinimas, pasak S. Jakštienės (2013), prisideda prie asmenų gerovės bei šalies socialinės ir ekonominės plėtros (p. 161). Nedarbas – socialinis reiškinys, turintis įtakos visuomenės gyvenimo kokybei (nedarbantys asmenys patiria gyvenimo lygio smukimą, praranda pajamų šaltinį). Pasak R. Brazdienės bei I. Mikutavičienės (2013), jaunimui priklausančių asmenų grupė gali būti apibrėžiama pagal amžiaus kriterijų (16-likos iki 29-rių metų) (p. 110), pažymint, jog jauno žmogaus savarankiško gyvenimo pradžia sietina su asmens dokumento (tapatybės kortelės) išdavimu, asmenį įgalinant veikti savarankiškai bei atsakingai. Šiuo jaunimo (amžiaus grupės) apibrėžimu vadovaujamasi ir bakalauro baigiamajame darbe. Taip pat darbo autorė pažymi, jog didžiausias dėmesys darbe skiriamas būtent jaunimo nedarbui (kaip neefektyvios jaunimo integracijos į darbo rinką rodikliui ir pasekmei), kadangi jauni žmonės patiria sunkumų integruodamiesi į darbo rinką (minimos įvairios priežastys, bet dažniausiai įvardijama – darbo patirties trūkumas).

Darbo rinkos politika yra svarbi kuriant darbo rinkos strategijas bei užtikrinant užimtumo didinimą (nedarbo mažinimą). Pasak K. A. Couch (2011), svarbu palaipsniui aktyvinti darbo rinkos politiką, kad būtų sumažintas struktūrinis nedarbo lygis, skatinamas aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje, o socialinės sanglaudos pastangos būtų nukreipiamos į konkrečias darbuotojų grupes (p. 156). Todėl kuriamose strategijose dažniausiai numatomi prioritetai pagal atitinkamus būdus:

1. Darbo vietų išsaugojimas, naujų darbo vietų kūrimas bei komunikacijos plėtojimas;
2. Įgūdžių, atitinkančių darbo rinkos poreikius, atnaujinimas (pvz. įtraukti mokymosi priemonės bei palaipsniui stiprinti mokymosi programas, suteikti paramą ieškantiems darbo);
3. Įsidarbinti didinimas, laikinos paramos (pašalpomis) suteikimas (p. 154–156).

Visų trijų būdų realizavimui svarbus vaidmuo tenka viešojo administravimo institucijoms, kurios dažniausiai nacionaliniu lygmeniu formuoja programas (pvz. pirmuoju ir trečiuoju atveju – socialinės apsaugos ir darbo srities kuravimo srityje, antruoju atveju – švietimo ir mokslo srityje). Taigi, galima teigti, jog darbo rinkos politika (ir jaunimo integracijos srityje) įgyvendinama ne tik socialinės apsaugos, bet ir visuomenės ugdymo ir mokymo (kompetencijų plėtotės) bei jaunimo politikos įgyvendinimo srityse (tai ypač siejasi su bakalauro baigiamojo darbo II dalies 2.2.2. skyriuje pateikiama analize).

Remiantis užsienio šalių patirtimi, vyraujantis nedarbas rinkos ekonomikos šalyse yra neišvengiamas reiškinys, ypač jaunimo tarpe (daugelio Europos valstybių jaunimo nedarbo lygis yra dvigubai aukštesnis už bendrą nedarbo lygį) (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2001, p. 26) (nedarbo lygio mažėjimo tendencija buvo pastebėta 2000 m. Vakarų Europos šalyse). Nepaisant to, kad visų šalių nacionaliniai bei regioniniai kontekstai yra skirtingi, jaunimo nedarbo problema opi visur (O'Higgins, 2001, p. 11; 14). Kiekviena valstybė šią problemą sprendžia įvairiai, vadovaudamasi tam tikromis priemonėmis pagal vykstančių procesų eigą, kadangi tai – viena iš svarbiausių neatidėliotinai sprendžiamų problemų (šiuolaikinėje visuomenėje užimtumas yra pagrindinė vertybė kasdieniniame gyvenime bei pagrindinis nepriklausomo gyvenimo šaltinis) (Carle, 2003, p. 21–22). Lyginant su Vakarų Europos šalimis, nors Lietuvoje taip pat siekiama mažinti jaunimo nedarbą (didinti ekonominio aktyvumo bei užimtumo lygio rodiklius), kol kas rodomas nepakankamas jaunimo aktyvumas dalyvaujant šalies darbo rinkoje – jaunų žmonių užimtumas mažėja. Tam didelę įtaką daro suaktyvėjusi emigracija į Vakarų šalis, o jos pasirinkimą įtakoja siūlomos palankesnės sąlygos Vakarų šalyse (siūlomas didesnis darbo atlygis ar patrauklesnės mokymosi sąlygos nei šiuo metu Lietuvos valstybė gali suteikti) (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2005, p. 33). Piliečiai (ypatingai jauni asmenys, kurių nevaržo šeimyninis statusas, darbiniai santykiai, finansiniai įsipareigojimai ir pan.), demokratijos sąlygomis turintys pasirinkimo teisę, priima sau geriausius sprendimus, todėl dažnai pasirenka išėjimo iš nacionalinės darbo rinkos kelią bei integruojasi į ją kitoje šalyje (emigracijos efektas), tokiu būdu mažindamas pridėtinę vertę sukuriama nacionalinėje darbo rinkoje.

Jaunimo integracijos į darbo rinką pradžia laikoma tam tikrų mokslų baigimas ir/arba pirmojo, pastovaus darbo atradimas. Vis dažniau pastebimas ilgesnis perėjimas iš švietimo (mokymosi) įstaigos į darbo rinką, kurį įtakoja ilgiau trunkančios studijos, siekiant suteikti kuo geresnes sąlygas gilinti žinias bei tobulėti, dėl to jaunimas neskuba baigti studijų ir/ar dirbti pastovaus/laikino darbo. Pasak R. Brazdienės bei I. Mikutavičienės (2013), jaunimas, atsižvelgiant į perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, yra skirstomas į grupes:

1. *Perėjusieji* (jų atliekamas darbas gali būti skirstomas: pastovus-tenkinantis darbas, reguliarus-netenkinantis darbas, laikinas-tenkinantis-savarankiškas darbas).
2. *Pereinantieji* (bedarbiai, dirbantys be darbo sutarties, laikiną-savarankišką-netenkinantį darbą, neaktyvūs, nesimokantys, ketinantys pradėti darbo paieškas laikui bėgant asmenys).
3. *Nepradėjusieji perėjimo* (besimokantys, neaktyvūs darbo rinkoje bei neketinantys pradėti darbo paieškos asmenys) (p. 110).

Taigi, jaunimo integraciją į darbo rinką apribojanti (nedarbo lygio didėjimo) priežastis – *švietimo ir mokslo sistemos teikiamų studijų, o ne darbo pasirinkimas*. Tai vyksta dėl to, kad apsisprendęs jaunimas prioritetą teikia studijoms, kaip galimybei įgyti kompetencijų, reikalingų ateities planų specialybės pasiekimui bei nėra suinteresuoti dirbti laikiną, mažai apmokamą ar neperspektyvų darbą. Be to, kad studijos suteikia žinių, galimybių tobulėti (ne tik akademinėse bet ir kitokiose veiklose, pvz. praktikose, įvairiuose projektuose, renginiuose ir pan.), išvelgiama galimybė gauti pajamų stipendijų pavidalu.

Kaip viena iš priežasčių gali būti įvardijamas ir *neįgytas vidurinis išsilavinimas*, kai jaunam asmeniui nesuteikiamos galimybės studijuoti aukštosiose mokyklose bei įgyti norimą specialybę (Okunevičiūtė-Neverauskienė, Moskvina, 2008, p. 47).

Nesėkmingai jaunimo integracijai į darbo rinką įtakos turi ir kita priežastis – *studijų metu įgytų žinių kokybės bei jauno specialisto parengimo darbo rinkai spragos*. To sąlygota integracija gali būti apibūdinama pagal tam tikrus etapus:

1. *Trumpas perėjimas* (dirbamas reguliarus, tenkinamas darbas, laikinas bei nelegalus, netenkinantis darbas trunkantis vienerius metus, tris mėnesius trunkanti bedarbystė vos įgijus išsilavinimą);
2. *Vidutinės trukmės perėjimas* (laikinas, nelegalus ir netenkinamas darbas trunkantis iki dviejų metų, bedarbystės laikotarpis trunkantis iki vienerių metų);
3. *Ilgasis perėjimas* (sudaro visi trumpajame bei vidutinės trukmės perėjimo etapuose įvardinti epizodai, bet trunkantys ilgiau (Brazdienė, Mikutavičienė, 2013, p. 111).

Pastarasis aspektas glaudžiai siejasi ir su dar viena priežastimi – *nepakankamu profesiniu pasirengimu*. Jaunas specialistas, kuris yra nepakankamai pasirengęs atlikti įgytos specialybės pareigas yra silpnoji kolektyvo grandis, nesuteikianti naudos darbo rinkoje (Pocius, A., Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. 2001, p. 26).

Vienas iš svarbiausių pasirengimo darbo rinkai sąlygų yra praktika (mokslinė, profesinė). Įgyta praktika padeda lengviau įsitvirtinti darbo rinkoje (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001,

p. 45). Siekiant efektyviai atlikti praktiką būtina atsižvelgti į jaunimo poreikius, kurie įtakos tolimesnę veiksmų eigą. Jaunuoliai atlikdami praktiką juos dominančioje srityje gali siekti aukščiausių rezultatų, būti pastebėti bei įdarbinti. Ugdydami bei tobulindami įgytas žinias praktikoje yra priimtinesni darbo rinkai, labiau atitinka tam tikrus darbdavių keliamus reikalavimus. *Galimybių atlikti praktiką nebuvimas arba nepilnas (silpnas) išnaudojimas* (dėl nenoro arba nekompetencijos) gali sąlygoti trumpalaikį ar net ilgalaikį jauno asmens perėjimą į darbo rinką.

Visos šios minėtos priežastys yra glaudžiai siejamos su motyvacija dirbti arba kaip tik – jos stoka (kaip nedarbą sąlygojančiu veiksmu). Taigi, *motyvacijos stoka* taip pat gali būti įvardijama kaip esminė asmens integracijos į darbo rinką kliūtis.

Dar viena svarbi priežastis jaunimo nedarbui (jų integracijos į darbo rinką kliūtis) yra *darbdavių lūkesčiai ir reikalavimai naujiems darbuotojams*, kuriuos sudėtinga atitikti. Pabrėžiama, kad pastaruoju metu, darbdavių požiūriu, jaunimo integracija į darbo rinką priklauso nuo švietimo sistemos, darančios didelę įtaką darbo rinkos struktūros formavimuisi, todėl vis didesnis darbdavių dėmesys skiriamas išsilavinimui bei jo kokybei, o ne darbo patirčiai, kuri anksčiau būdavo aktualiausia (Brazdienė, Mikutavičienė, 2013, p. 111). Todėl dar vienas svarbus darbdavių reikalavimas, įtakojantis jaunimo užimtumą organizacijose – *kvalifikacijos lygis*, kurio atitikimui taip pat būtina pratęsti laikotarpį, skirtą studijoms, kvalifikacijos kėlimui arba persikvalifikavimui, reikalaujantiems papildomų asmeninių kaštų (finansinių ir laiko). Pasak L. Okunevičiūtės-Neverauskienės ir J. Moskvinos (2008), jaunimo integracija į darbo rinką taip pat priklauso nuo darbo patirties, kuri taip pat svarbi formuojant darbdavių požiūrį į kandidatą užimti darbo poziciją (p. 48). *Darbo (profesinės) patirties reikalavimo* pasekmės yra dviprasmės: viena vertus, daugelis darbdavių teikia pirmenybę tiems, kurie nėra naujokai darbo rinkoje ar srityje (tai sumažina jų kaštus reikalingus specialistui parengti), kita vertus, jauniems darbo rinkos dalyviams sunku įgyti darbo patirties be galimybės patekti į organizacijas (tokiu tikslu dažnai pasirenkamos studijos, sudarančios galimybę atlikti praktiką, tačiau tai tuo pačiu vėlina jaunimo integraciją į darbo rinką).

Jaunimo integracija į darbo rinką priklauso ir nuo socialinių, ekonominių, demografinių tarpusavyje susijusių veiksnių. Vienas tokių veiksnių, sąlygojančių jaunimo nedarbą, yra *sunki ekonominė rinkos padėtis ir to sąlygojama laisvų darbo vietų stoka*. Tokiu ekonominio sąstingio arba nuosmukio metu darbdaviai yra linkę mažiau rizikuoti bei darbo vietą išlaikyti patyrusiam specialistui. Sekantis veiksnys lemiantis nedarbą yra nepakankamas profesinis pasirengimas. Be abejo, silpna darbo motyvacija, kuri nesuteikia perspektyvų siekiant palankesnių darbo sąlygų, pvz.: ilgus metus dirbamas fizinis darbas, nereikalaujantis kvalifikacijos, nesuteikia galimybės tobulėti.

Remiantis L. Okunevičiūtė-Neveauskiene ir J. Moskvina (2008) galima išskirti dar kelias nedarbo priežastis. Prie jų galima priskirti darbo rinkos dalyvių *netenkinantį siūlomą darbo užmokestį*, neatitinkantį pragyvenimo pajamų bei išlaidų santykio (išlaidos viršija uždirbamų pajamų sumą). *Prasta sveikatos būklė* yra priskiriama prie nedarbo priežasčių, nes prailgina darbo paieškos laikotarpį. Darbuotojai, kurie turi sveikatos sutrikimų negali dirbti savarankiškai, nes gali kilti sveikatos komplikacijų. Taigi, tokiems asmenims reikia ieškoti darbo vietos atitinkančios standartus pagal jų sveikatos būklę. Kita priežastis – *nesėkmingos darbo pagal specialybę paieškos*. Jaunuolis, įgijęs tam tikrą išsilavinimą, ir nerandantis darbo pagal specialybę yra priverstas tenkintis kitos kvalifikacijos darbu bei papildomai mokytis, norėdamas tinkamai atlikti atitinkamų pareigų užduotis (p. 47). Jeigu darbas (pareigos), nesutampa su įgytos specialybės (ar įgytų specialybių) suteiktomis žiniomis ir įgūdžiais, nors ir būtinas, persikvalifikavimas gali tapti iššūkiu, kadangi išsilavinimas (ypač aukštasis) ar papildomų mokymų paslaugos yra mokamos, t.y. mokamas tam tikras mokestis, atsižvelgiant į studijų trukmę (Vaičiulis, 2013, p. 208). Taip pat dėl nuolatos vykstančių žinių ekonomikos ir globalizacijos procesų, vis labiau kinta pati darbo rinka, t.y. *asmenims keliama vis aukštesni ir/arba nauji reikalavimai* (susiję su užsienio kalbų mokėjimu, darbo kompiuteriu ir specialiomis programomis, naujomis technologijomis įgūdžių ir pan.)

Siekiant sėkmingos integracijos į darbo rinką, jaunimas tikisi pagalbos ir iš kitų viešojo sektoriaus institucijų. Veikia įvairios organizacijos, dirbančios su jaunimu, padedančios jiems tobulėti, siekti visaverčio gyvenimo, pvz. darbo birža, įvairūs jaunimo bei mokymo centrai. Darbo biržos vaidmuo – efektyviai plėtoti pradėtą jaunimo centrų, mokyklų veiklą, t.y. įdarbinti jaunuolius suteikiant darbo vietas, kuriose galėtų save realizuoti. Įvairūs jaunimo centrai bei mokyklos padeda jauniems žmonėms apsispręsti bei tinkamai pasirinkti specialybę, kurią nori studijuoti bei susieti savo tolimesnį gyvenimą tobulėjant pasirinktoje švietimo srityje (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2008, p. 48). Taigi, su tuo susijusi priežastis, sąlygojanti jaunimo nedarbą, galėtų būti įvardijama kaip *jaunimo nenoras (motyvacijos stoka) kreiptis į šias organizacijas arba neinformuotumas dėl galimybės kreiptis, socialinių ir ekonominių sąlygų kreiptis nebuvimas*.

Taigi, apibendrinant jaunimo nedarbo specifinės priežastis, galima teigti, jog jų yra įvairių bei skirtingai veikiančių jaunimą. Vienai jaunimo grupei gali būti priskiriamos nedarbo priežastys susijusios su nepakankama motyvacija (nenoras tobulėti), kitai – motyvavimo priemonių neatitikimas lūkesčiams (mažas atlygis, nesuteikiantis finansinės nepriklausomybės, arba karjeros perspektyvų nebuvimas), trečiai – fizinės galimybės (mokytis, kreiptis į institucijas, sveikatos būklė), dar kitiems – nepasirengimas darbo rinkai (kvalifikacijos neatitikimas, darbdavių ir aplinkos keliama/sąlygojami reikalavimai) ir pan. Visos šios priežastys turi būti įsisavinamos ir formuojant

bei įgyvendinant integracijos į darbo rinką politiką. Todėl institucijų tikslas – imtis įvairių jaunimo integracijos į darbo rinką (užimtumo kaip pasekmės) įgyvendinimo įvairiais būdais.

1.2.3. Jaunimo užimtumo skatinimo būdai

Jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje bei Europos Sąjungos šalyse perspėja, kad šiandieninis augantis jaunimo nedarbas yra rytdienos socialinės problemos, kurių neturėtų būti. Kiekvienais metais vis didėjantis jaunimo nedarbas žymiai lenkia bendro nedarbo lygį šalyje (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p. 8–9). Šiai problemai spręsti pasitelkiamas jaunimo užimtumo didinimas, kaip vienas pagrindinių darbo rinkos politikos tikslų, skatinančių ekonomikos augimą ir socialinį jaunimo įsitraukimą. Net šalies ekonominis lygis vertinamas nustatant ekonominių veiksnių ryšius su darbo rinkos būkle (Jakštienė, 2013, p. 161). Deja, jaunų bedarbių skaičius vis auga, nes didėja populiacija visame pasaulyje. Auganti populiacija neigiamai įtakoja darbo vietų kūrimą, nes darbo vietų yra mažai, o norinčių dirbti yra daug. Taigi, kandidatai į darbo vietą susiduria su tam tikrais reikalavimais ar sudėtingomis procedūromis, pvz. vykstančiomis atrankomis, kai į darbo vietą pretenduoja įvairus skaičius dalyvių (O'Higgins, 2003, p. 7–8; Jakštienė, 2013, p. 162). Didėjančiam jaunų bedarbių skaičiui yra keliami vis didesni reikalavimai, kurie užtikrintų perspektyvią darbuotojo integraciją į darbo rinką.

Išanalizavus jaunimo nedarbo priežastis, kurios neigiamai įtakoja darbo rinką jaunimo atžvilgiu, ieškoma efektyviausių būdų, padedančių skatinti jaunimo užimtumą. ***Užimtumas gali būti laikomas jaunimo integracijos į darbo rinką pasekme*** (kaip jau minėta – tai tarpusavyje glaudžiai susijusios sąvokos). ***Jaunimo užimtumą skatinantys būdai – tai įvairios veiklos kryptys, metodai ir instrumentai, kurie numatomi valstybės valdymo ir administravimo institucijų rengiamuose strateginiuose dokumentuose, programose ar projektuose, susijusia veikla užsiimančių organizacijų veiklos nuostatuose ir vidaus dokumentuose, siekiant esminio tikslo – suteikti pagalbą jaunimui sėkmingai integruotis į darbo rinką.*** Nors Europos valstybėse ilgą laiką nebuvo atkreipiamas dėmesys į užimtumo priemonių svarbą, tačiau dabar vis daugiau laiko skiriama bei gilinamasi į priemonių, galinčių padėti mažinti nedarbo lygį, esmę ir alternatyvas (Moskvina, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2011, p. 10–15; O'Higgins, 2001, p. 62). Nors efektyvumas priklauso nuo ekonomikos veiksmingumo, vykdomos įvairios darbo rinkos politikos programos, kurios jaunimui gali pasiūlyti verslumo mokymą, profesinį orientavimą ir pan., tačiau dažnai tokios programos turi tik nedidelį poveikį vystant užimtumo perspektyvas, t. y. pastebimi tam tikri teigiami rezultatai darbo rinkoje (Gorlich, Stepanok, Al-Hussami, 2013, p. 7). Palaipsniui ieškant efektyviausių būdų ir priemonių, kurie padėtų didinti jaunimo užimtumą, galima išskirti pagrindines sritis susijusias su darbo rinką:

- *darbo aplinkos, jų sąlygų gerinimas* (ypatingas dėmesys sklandžiam perėjimui iš mokymo įstaigos į darbo rinką);
- *darbuotojų sveikatos saugumo užtikrinimas*;
- *išsamus konsultavimas* (teikiant konsultacijas bei informaciją apie pokyčius darbo rinkoje) (Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011, p. 10–15; O'Higgins, 2001, p. 62).

Taigi, siekiant padėti kuo didesniai jaunų bedarbių skaičiui efektyviai dalyvauti darbo rinkoje taikomos įvairios darbo rinkos politikos priemonės, kurios aktyvina įsidarbinimą bei dalyvavimą aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse. Gerinant jaunimo darbo aplinką bei įsidarbinimo sąlygas, pagrindinę pagalbą teikia viešajam sektoriui priskiriamos institucijos, atsakingos už aktyvių jaunimo darbo paieškų rengimą, didinant jų įsidarbinimo motyvaciją, informuotumą apie padėtį darbo rinkoje, skatinant jų teritorinį mobilumą. Dažnai visos trys minėtos sritys persipina, o institucijos, įtrauktos į integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimą, vienu metu atlieka tiek darbo aplinkų ir sąlygų gerinimo (perėjimo į darbo rinką) veiklas, tiek teikia ir konsultavimo bei informavimo paslaugas. Taigi, jaunimo užimtumo skatinimo būdų analizė taip pat persipina visose trijose srityse.

Daug jaunimo grupės atstovų susiduria su mokymosi sunkumais, t.y. neįvykdo tam tikrų švietimo įstaigų reikalavimų, dėl to negali efektyviai realizuoti sukaupytų žinių. Suteiktos, bet neįsisavintos žinios praranda naudingumą, kuris galėtų būti panaudotas švietimo sistemoje ar darbo rinkoje (O'Higgins, 2001, p. 62). Remiantis W. Eichhorst (2013), turi būti atsižvelgiama į jaunimo gebėjimus bei jo motyvaciją, išreikštą norą įgyti pradinį ar vidurinį išsilavinimą. Siekiant didinti jaunimo užimtumą, visų pirma, reikia užtikrinti jaunimo pagrindinės, vidurinės mokyklos aktyvų pamokų lankymą, išsilavinimo įgijimą. Antra, analizuoti priežastis, kurios įtakoja ankstyvą jaunimo pasitraukimą iš mokymosi įstaigų bei ieškoti efektyvių sprendimo būdų mažinti mokyklos nelankančių vaikų skaičių, pvz. sudaryti sąlygas įvairiems užklasiniam užsiėmimams, skatinantiems susidomėjimą, norą tobulėti bei likti švietimo sistemoje (p. 3). Taigi, tęsiami mokslai švietimo sistemoje bei įgyti savarankiškumo įgūdžiai palaipsniui stiprintų gebėjimus, galimus pritaikyti darbo rinkoje. Neįsisavintų žinių pasekmė yra pasitraukimas iš švietimo sistemos ir užsiėmimas kitomis veiklomis. Siekiant to išvengti bei sėkmingai integruoti jaunimą į darbo rinką, būtina suteikti pagalbą, orientuotą į ***mokymosi švietimo ir mokslo sistemoje tąsą užtikrinimą bei pasitraukimo iš studijuojamų programų ankščiau laiko sutrukdyimą***. Tai būtų galima užtikrinti sudarant palankesnes sąlygas siekti aukštesnio nei vidurinio išsilavinimo vykdant reformas švietimo ir mokslo srityje, kurios paskatintų būsimųjų ar esamų studentų aktyvumą bei motyvaciją išlikti

švietimo ir mokslo sistemoje (gerinant studentų priėmimo sąlygas, atnaujinant finansavimo principus, kurie labiau atsižvelgtų į studentų mokymosi rezultatus ir pasiekimus ir pan.).

Taip pat labai svarbu skatinti *efektyvų bendradarbiavimą tarp švietimo ir mokslo sistemos dalyvių bei darbo rinkos – darbdavių atstovų*, kas galėtų suteikti abipusę naudą jaunimui ir darbdaviams (O'Higgins, 2001, p. 62). Tokiu būdu švietimo ir mokslo sistemoje besimokantys asmenys ir galintys bent trumpam įsitraukti į darbo rinką (per praktiką ar stažuotes, kooperuotas studijas, įvairius projektus ar programas, renginius ar akcijas ir pan.) ir įgydami tam tikros specifinės patirties tampa patrauklesni darbo rinkai, o darbdaviai gali identifikuoti potencialą turinčius asmenis bei užverbuoti juos darbui savo organizacijose. Taigi, galimybės pasirašyti bendradarbiavimo sutartis, keistis žmogiškaisiais ištekliais bei žiniomis dalyvaujant bendruose renginiuose, projektuose ar kitose veiklose, skatina jaunimo užimtumą ir didina jų ateities perspektyvas bei kuria potencialą verslui.

Be abejo, būtina suteikti pagalbą adaptuojant bei ugdant įgūdžius, kurių poreikis išauga egzistuojant tam tikriems technologiniams bei ekonominiams pokyčiams. Dar vienas būdas atitikti kylančius darbo rinkos poreikius – jaunimo aktyvus *dalyvavimas profesiniuose mokymuose*, kuriuose suteikiama galimybė įgyti pasirinktą profesiją, pakelti kvalifikaciją bei persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje.

Kitas būdas, galimas taikyti siekiant sėkmingai plėtoti jaunimo užimtumą darbo rinkoje, yra *taikyti papildomas užimtumo garantijas*. Įvairiose šalyse mėginamos įgyvendinti gyventojų užimtumą reguliuojančios priemonės bei metodai, remiantis įvairiomis strategijomis (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p. 10–11), pavyzdžiui, nustatant darbdaviams atskiros darbo jėgos grupės (šiuo atveju – jaunimo) įdarbinimo, ir darbo vietų steigimo kvotas arba griežtinant atleidimo iš darbo sąlygas.

Dar vienas būdas, kuriuo būtų galima sušvelninti socialinę įtampą, atsirandančią nedarbo atveju – *paskatinti jaunimo dalyvavimą viešuosiuose, socialiai naudinguose darbuose*, kur atsirastų galimybė gauti lėšų pragyvenimui. Vienas iš tokių būdų galėtų būti savanoriškas darbas, pvz. savanoriška veikla nevyriausybinėse jaunimo organizacijose, dirbant paprasčiausius darbus (tvarkant kiemus) ar kt. Atsižvelgiant į atliekamų darbų rezultatą bei įvertinant jų kokybiškumą, yra tam tikra tikimybė būti pastebėtam ir gauti mokamą darbą. Nors ir įsidarbinimo pradžioje nemokamas joks atlygis (arba jis – minimalus), vis dėl to tai yra efektyvi paskata jaunimui tobulėti (Gorlich, Stepanok, Al-Hussami, 2013, p. 7–8). Nauda yra abipusė, kadangi jaunimas, turintis labai menką darbo patirtį, gali vystyti savo gebėjimus, reikalingus tapimui perspektyviu darbuotoju ir integracijai į darbo rinką, o visuomenė (jos tikslinė grupė) gauna naudą per suteikiamą paslaugą.

Taigi, integracija į darbo rinką, remiantis savanorišku darbu arba minimaliu atlygiu, yra efektyvi paskata tobulinant jaunimo darbo įgūdžius, reikalingus tolimesnėms darbo perspektyvoms.

Aktyvinant darbo rinką būtina atsižvelgti į priemones, kurios didintų darbo rinkos subalansavimą, t. y. ne tik keltų darbo jėgos konkurencingumą, mažintų nedarbą, restruktūrizuotų darbo vietas, bet ir skatintų savarankišką užimtumą (Moskvina, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2011, p. 26). Taigi, vienas svarbių, jaunimo užimtumo didinimo būdų, kurio įgyvendinimui pasitelkiama tiek finansinė, tiek ir organizacinė pagalba yra **jaunimo verslumo skatinimas**. Teikiami švietimo sistemos pagrindai bei įvairios konsultacijos, diskusijos, orientuoti į jaunimo kaip tikslinės grupės efektyvesnę ir greitesnę integraciją (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p. 11). Be to, sutelkiami kursai bei mokymo programos apie verslo organizavimo pagrindus ir profesijas, pateikiamos žinios, reikalingos jaunimo integracijai į darbo rinką. Tokiu būdu jaunimas motyvuojamas realizuoti savo sugebėjimus tam tikroje darbo srityje, įgyjami ir tobulinami įgūdžiai, reikalingi prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos ir rinkos paklausos sąlygų.

Jaunimo integracijos į darbo rinką didinimui būtina palanki ne tik socialinė bei ekonominė bet ir politinė aplinkos. Vien specialistų pagalbos didinant motyvaciją mokytis, rinktis mėgstamą arba darbo rinkos poreikius atitinkančią profesiją, neužtenka. Siekiant didinti jaunimo užimtumą, būtina **tobulinti** (keisti) **socialinės apsaugos ir švietimo politikos priemones**, pavyzdžiui:

- didinti siūlomų mokymo programų įvairovę,
- tobulinti kvalifikacijos kėlimo programas,
- didinti socialiai naudingų darbų įvairovę, jų patrauklumą jaunimo atžvilgiu ir kt.

Tobulinant mokymo ir kvalifikacijos kėlimo programas, didinant jų įvairovę, turi būti atsižvelgiama į jaunimo lūkesčius ir poreikius bei augančio jaunimo nedarbo priežastis. Galima ieškoti problemos įgalinant patį jaunimą, t.y. diskutuoti, kurios mokymo programos yra naudingos bei padeda lengviau integruotis į darbo rinką, o kurias reikėtų keisti į kitas bei ieškoti efektyviausio sprendimo. Jaunimas, pasirinkęs mėgstamą mokymosi programą, galėtų save lengviau realizuoti bei surasti sau tinkančią bei patinkančią darbo vietą. Be abejo, svarbu burti jaunimo grupes, kuriose jaunimo klausimus spręstų pats jaunimas, dirbtų su jaunais žmonėmis ir dėl jų. Formuojant sprendimus, taip pat reikia aktyviai palaikyti ryšį su mokymosi įstaigomis bei profesinio rengimo įstaigomis, kuriose jaunimą siekta supažindinti su situacija darbo rinkoje, profesijų aprašymais, paklausiomis profesijomis, darbo paieškos niuansais, skatintas jauno žmogaus iniciatyvumas bei įsidarbinimo motyvacija (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p. 76; Gorlich, Stepanok, Al-Hussami, 2013, p. 7). Be to, pačios mokymo įstaigos rūpinasi, jog jų studijų programos atitiktų rinkos poreikius, todėl toks bendradarbiavimas galėtų padėti numatyti politikos kaitos gaires.

Kitas kelias skatinti užimtumą, yra atsižvelgimas į socialinius-psichologinius veiksnius, lemiančius jaunimo (kaip specifinės grupės) poelgius, mąstyseną ir laikyseną. Būtina atkreipti dėmesį į adaptacijos darbo rinkoje veiksnius (saugumo, pasitenkinimo jautimas, dirbant pasirinktoje darbo srityje: ar nebijoma informuoti apie sveikatos sutrikimus, nenorint prarasti darbo vietos, ar pakankamas darbuotojų/vadovų pasitikėjimas, ar galima kreiptis grupinės ar individualios konsultacijos, iškilus klausimams, susijusiems su darbo procedūromis). Čia taip pat ypatingos reikšmės turi psichologinės problemos, pasireiškiančios ieškantiems darbo, atliekant pareigas (pvz. jaudulys pokalbio dėl darbo metu, atliekant skirtas užduotis, mąstymo, kad nėra pasirengę atlikti užduotis ir pan.). Remiantis N. O' Higgins (2012), didžiausios problemos susijusios su pareigų atlikimu pasireiškia tada, kai jauni specialistai pakeičia patyrusius specialistus (pvz. pensijinio amžiaus). Pasitaiko, kad jauni specialistai mano, jog jie nėra pakankamai pasiruošę atlikti svarbaus pobūdžio užduotis, kurias be jokių komplikacijų atlikdavo ilgus metus dirbę specialistai (p. 20). Taigi, siekdami efektyvių ir „tobulų“ pareigų atlikimo rezultatų, jie patys susikuria psichologinį diskomfortą, turintį neigiamų pasiekimų (įvairūs sveikatos sutrikimai, konfliktai darbo aplinkoje, nuolatinė įtampa). Tokiu būdu, *įgalinant mokymus, diskusijas ir konsultavimą*, ieškoma alternatyvių užimtumo didinimo sprendimo būdų (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p. 11; 76). Norint suteikti tikslinei grupei pasitikėjimo siekti užsibrėžtų tikslų, spręsti psichologines problemas, panaikinti komunikacijos darbo vietoje spragas dažniausiai pasitelkiami būdai yra: mokymai (psichologijos, komunikacijos, srities žinių gilinimo, naudojimosi įranga ir pan.), diskusijos (skirtos išsiaiškinti jaunų žmonių siekius bei norus, kuriuos planuoja įgyvendinti remiantis kvalifikuotų specialistų pagalba) bei konsultacijos (grupinės darbo paieškos, grupinės ir individualios konsultacijos). Įvairūs mokymai gali padėti spręsti psichologines problemas (pvz. geriau save pažinti, savarankiškai ieškoti darbo, bendradarbiauti su darbdaviais).

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog skatinant jaunimo užimtumą bei vystant įvairių priemonių, teikiančių pagalbą integruojantis į darbo rinką, taikymą, būtina teikti išsamią bei atsinaujinančią informaciją tikslinei jaunimo grupei. Be to, svarbu užtikrinti pagalbos teikimą per įvairias jaunimo organizacijas, centrus ir jų kvalifikuotus specialistus, kam būtinas atitinkamas valstybės institucijų požiūris ir skiriamas finansavimas. Tačiau kaip ir minėta, kiekvienoje valstybėje įgyvendinamos priemonės ir pasirinkti būdai skiriasi, todėl siekiant atskleisti problemos specifiką nagrinėjamame kontekste, bakalauro baigiamajame darbe toliau analizuojama jaunimo integracijos į darbo rinką situacija Lietuvoje bei identifikuojami jos ypatumai Šiaulių miesto savivaldybės ir joje veikiančių institucijų veiklos kontekste.

II. JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO ANALIZĖS REZULTATAI

2.1. Tyrimo metodika

Bakalauro baigiamojo darbo empirinę dalį sudaro dvi dalys: jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo Lietuvoje analizė (statistinių duomenų, teisės aktų, institucinės struktūros analizė), kuri sudaro pagrindą Šiaulių miesto situacijos konteksto suvokimui, bei jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo Šiaulių mieste analizė (kiekybinis tyrimas). Atsižvelgiant į pirmąją baigiamojo bakalauro teorinę dalį, kurioje, remiantis pirminiais bei antriniais informacijos šaltiniais pateikiama informacija apie jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo koncepciją. Taigi, pirminiuose informacijos šaltiniuose yra pateikta mokslinė informacija, gaunama iš knygų, žurnalų straipsnių, interneto šaltinių, o antriniuose šaltiniuose teikiama informacija iš bibliotekų katalogų, interneto šaltinių. Analizuojamos autorių nuomonės pateiktos informaciniuose šaltiniuose (pvz. įvairios teorijos, apmąstymai, tam tikrų faktų pagrindimai). Vadovaujantis baigiamojo bakalauro darbo teoriniais pagrindais, siekiama pritaikyti, įgyvendinti efektyvius būdus bei metodus, kurie padėtų jaunimo grupėms sėkmingiau integruotis į darbo rinką Šiaulių mieste. Tokiu būdu siekiama didinti jaunimo grupių užimtumą.

Antroji bakalauro baigiamojo darbo empirinio tyrimo dalis – kiekybinis tyrimas. Kiekybinių tyrimų metodai naudojami, kai tikslas gauti kiekybinę informaciją apie didelį tyrimo objektų skaičių. Tokie tyrimai atliekami, kai yra būtinybė gauti tikslius, patikimus skaitinius duomenis (Bilevičienė, Jonušauskas, 2011, p. 13). Kiekybiniai tyrimai suteikia pagalbą tiksliau nagrinėjant dinامينius ir statistinius dėsningumus, taip pat suteikia sociologinių žinių formą. Sociologinių žinių forma praktiškai skatina dinامينius bei statistinius dėsningumus naudoti socialinių procesų valdyje ir prognozavime. Baigiamajame bakalauro darbe atliekamas tyrimas yra pasirinktas kiekybinis tyrimas. Atsižvelgiant į tyrimą, palanku vadovautis kiekybinio tyrimo strategija (žr. 2.1 lentelėje).

2.1 lentelė

Kiekybinio tyrimo strategija	
1) Teorinis metodologinis pagrindas	Realizmas; patikimas, objektyvus žinojimas; atskirų parametru loginių ryšių aprašymas.
2) Tyrimų planavimas	Sudaromos anketos schemas; išskiriami analizės vienetai; apibrėžiama problema.
3) Analizės fokusas	Bendras, generalinis; įvykių ir aplinkybių tapatinimas klasifikuojant; dėmesio centras – struktūros: išorinės, objektyvios.
4) Tyrimo tikslai, uždaviniai	Rasti priežastinį paaiškinimą; išmatuoti tarpusavio ryšius.
5) Analizės vienetai	Faktai; įvykiai.

lentelės tęsinys 29 psl.

Kiekybinio tyrimo strategija	
6) Validumas, patikimumas	Nustatytų ryšių patikimas pakartojimas.
7) Analizės logika	Dedukcija – samprotavimų procesas: nuo abstrakcijų prie faktų operacionalizacijos būdu.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Tidikį, 2003, p. 356–360.

Bakalauro baigiamajame darbe pritaikyti septyni kiekybinio tyrimo strategijos etapai: 1) teorinis metodologinis pagrindas, 2) tyrimų planavimas, 3) analizės fokusas, 4) tyrimo tikslai, uždaviniai, 5) analizės vienetai, 6) patikimumas, 7) analizės logika. Vadovaujantis tokia kiekybinio tyrimo strategija, bakalauro baigiamojo darbo tyrimo rezultatai yra tikslesni dėl atsakingo planavimo pagal strategijos etapus.

Remiantis užsienio šalių patirtimi, vyraujantis jaunimo nedarbas rinkos ekonomikos šalyse yra dažnas reiškinys (daugiau apie tai rašoma darbo 1.2.2. skyriuje). Baigiamajame bakalauro darbe analizuojami darbo biržos, atliekančios viešojo administravimo įstaigos, teikiančios įstatymais ir kitais teisės aktais nustatytas paslaugas, paramą bedarbiams ir kitiems ieškantiems darbo asmenims bei specialistų teikiama pagalba – darbdaviams, ieškantiems reikiamos kvalifikacijos darbuotojų Šiaulių miesto darbo biržos aptarnaujamoje teritorijoje, pateikti statistiniai duomenys. Taigi, remiantis 2013 m. darbo biržos statistiniais duomenimis, problema pastebima jaunimo tarpe. Lyginant nedirbantį jaunimą pagal amžiaus grupes (16–19 m.; 20–24m.; 25–29m.) daugiausiai bedarbių yra 20–24 m. amžiaus grupių tarpe. Tuo tarpu, analizuojant pokyčius, kurie pastebimi vienerių metų laikotarpyje, t.y. 2013 m. jaunų bedarbių 16–24 m. sudarė nuo 4 iki 6 proc., o 2014 m. padidėjo nuo 6 iki 8 proc. (Lietuvos darbo rinka skaičiais, 2013, p.17; 4). Siekiant išsiaiškinti pagrindines jaunimo integracijos į darbo rinką problemas Šiaulių mieste atliekamas tyrimas. Pasak K. Kardelio (2002), atliekamo tyrimo tikslas yra gauti naujos informacijos apie tuos procesus ar reiškinius, kuriuos norime tirti bei remiantis šiais tyrimais, juos panaudoti prognozuoti bei valdyti arba praktiškai pritaikyti (p. 47). Taigi, atliekamas tyrimas yra kiekybinis, nes tyrimo metu pasirinkta pateikti siaurus, išsamius klausimus į kuriuos siekiama gauti tikslus respondentų atsakymų variantus. Kiekybinis tyrimas padės atskleisti daugumos respondentų nuomonę, t.y. analizuojant pateiktus atsakymus, atsižvelgiama į atsakymų variantus, kurie įtakos tolimesnius veiksmus įgyvendinant jaunimo integracijos į darbo rinką politiką. Taigi, pasirinktas kiekybinis tyrimas, nes tyrimo rezultatų analizės metu bandoma išsiaiškinti, kokie būdai, metodai padėtų jaunimui sėkmingiau integruotis į darbo rinką.

Tyrimo imtis – dalis populiacijos objektų arba individų, apie kuriuos renkami dominantys duomenys. Imtis turi būti atrenkama pagal metodą, t.y. pagal populiacijai būdingus bruožus ar ypatybes. Be to, tyrimo imtis gali būti tikimybinė arba sisteminė, kai vadovaujantis bruožais bei

ypatybėmis sistemingai vyksta atranka, o rezultatai atspindi populiaciją (Bilevičienė, Jonušauskas, 2011, p. 27). Baigiamojo bakalauro darbo imtis buvo sudaryta sistemingai. Į tyrimo imtį įtraukti 16–29 metų amžiaus asmenys, kurie yra potencialūs Šiaulių miesto darbo rinkos dalyviai, besilankantys Jaunimo darbo centre¹. Atliekamo tyrimo dalyvių skaičių sudarė 5–10 asmenų grupelės. Būtent šių seminarų dalyviams pateiktos anketos pildymui. Taigi, žinodami populiacijos dydį, t.y. žmonių skaičius, kurį planuojame apklausti, tokiu būdu galima sužinoti tyrimo imtį. Imtis reikalinga atliekant tyrimą bei yra nustatoma vadovaujantis V. Rudzkienės (2005), pateikta imties dydžio apskaičiavimo formule:

$$n = \frac{N \cdot 1.96^2 \cdot p \cdot q}{\varepsilon^2 \cdot (N - 1) + 1.96^2 \cdot p \cdot q}$$

čia: N – populiacijos dydis;

reikšmė 1,96 atitinka standartizuoto normaliojo skirstinio 95 proc. pasiklivimo lygmenį.

p yra numatoma įvykio baigmės tikimybė, kad nagrinėjamas požymis pasireikš tiriamoje populiacijoje (dažniausiai imama blogiausio varianto tikimybė – požymis būdingas pusei, t. y. 50 proc. populiacijos, ir pasirenkama $p=0,5$);

q yra tikimybė, kad nagrinėjamas požymis nepasireikš tiriamoje populiacijoje ($q=1-p=0,5$);

ε yra pageidautinas tikslumas, dažniausiai $\varepsilon=0,05$ (p. 21).

Taigi, pagal formulę nustatyta tyrimo imtis yra 60 anketų. Vykstančių seminarų metu buvo išdalinta 60 anketų bei grįžo 55 anketos (grįžtamasis ryšys - 95 procentai).

Tyrimo metodas – apklausa raštu (anketavimas). Anketinė apklausa yra tradicinis empirinis kiekybinis tyrimų metodas (Bilevičienė, Jonušauskas, 2011, p. 13). Vykusios apklausos metu siekiama sužinoti 16–29 metų amžiaus jaunimo išreiškiamą nuomonę apie užimtumo situaciją Šiaulių mieste bei įsidarbinimo galimybes. Pasirinkta anoniminė anketinė apklausa, todėl tyrimo metu dalyvavusiems respondentams buvo užtikrinamas konfidencialumas ir anonimiškumas. Taigi, atsakinėjančio į klausimus respondento asmenybė lieka nežinoma, tokiu būdu respondentui suteikiama visapusiška laisvė reiškiant savo nuomonę ar įvairius pastebėjimus, susijusius su pateiktų klausimų turiniu.

Tyrimo instrumentas. Pasak R. Tidikio (2003), anketa yra klausimų lapas tam tikroms žinioms surinkti. Pateiktų klausimų lapas, pagal nurodytas taisykles yra užpildomas klausiamojo asmens. Šiuo atveju, jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo analizės tyrimui atlikti, sudaryta anketa su uždaro ir atviro tipo klausimais. Uždarieji anketos klausimai sudaryti taip,

¹ Jaunimo darbo centras – įstaiga, kurioje aptarnaujami darbo ieškantys, profesinę karjerą planuojantys jauni asmenys iki 29 metų. Teikia informacijos, konsultacijos paslaugas darbo ieškantiems jauniems asmenims, supažindina su profesijų pasauliu, rengia informacinius renginius, praktinius mokymus, skatina verslumą.

kad atsakančiajam reikia pasirinkti vieną atsakymo variantą, kuris atitinka respondento nuomonę (pvz., „Taip“, „Ne“, „Visiškai nesutinku“ ir kt.). Kiti anketos klausimai yra atviro tipo, tokiu atveju yra sudaroma galimybė respondentui raštu išreikšti savo nuomonę (p. 474–477). Taigi, šio tyrimo anketa yra sudaryta iš 28 klausimų, kuriuos sudaro: uždaro (8 klausimai), atviro (5 klausimai) bei keleto pasirinkimų tipo klausimai (15 klausimų). Be abejo, anketos klausimai yra suskirstyti į keturis klausimų blokus. Šiuos klausimų blokus sudaro: demografinis (8 klausimai), jaunimo nedarbas (5 klausimai), užimtumo skatinimo priemonės (10 klausimų), Šiaulių miesto savivaldybės vykdomos veiklos žinomumas (5 klausimai) (žr. 1 priedą). Kaip buvo minėta, anketos pateiktos pildymui, respondentams užtikrinant konfidencialumą.

Tyrimo organizavimo vieta ir laikas. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo analizės kiekybinis tyrimas atliekamas Jaunimo darbo centre, esančiame Šiaulių mieste. Šiam tyrimui atlikti pasirinktos Kovo 3, 4, 17, 18 dienos. Įvardintomis dienomis, Jaunimo darbo centro darbuotojai bei kiti už visą teikiamą informaciją atsakingi asmenys, vykdė jaunimui skirtus seminarus (per dieną po du). Šių seminarų metu buvo pristatinėjamos įvairios veiklos, į kurias jaunimas gali įsitraukti bei aktyviai dalyvauti. Pasibaigus seminarams, išdalintos anketos, kurioms užpildyti skirta 30 – 45 min.

Tyrimo duomenų apdorojimas ir analizė. Empirinių duomenų apdorojimui plačiai naudojamas statistinis socialinių mokslų paketas (statistical package for the Social Science –SPSS), t.y. kompiuterinis statistinių programų paketas. Šis programų paketas yra lankstus, nes atlieka procedūras reikalingas kuriant specialias lenteles bei renkant ir sisteminant žinias. Vadovaujantis tyrimo metu gautais duomenimis, atliekama sisteminė duomenų analizė. Minima analizė yra visuma metodologinių priemonių, kurios naudojamos sprendimams parengti ir pagrįsti, sprendžiant sudėtingas visuomeninio gyvenimo problemas (socialines, politines, teises, ekonomines, mokslines) remiantis sisteminiiais principais bei daugeliu valdymo matematinių metodų (Tidikis, 2003, p. 377–379). Sisteminė analizė efektyvus būdas spręsti jaunimo integracijos į darbo rinką iškilančias politikos įgyvendinimo problemas bei vadovaujantis vykstančiu analizės procesu efektyviai rengti sprendimų būdus. Taigi, visi tyrimo metu gauti rezultatai, darbe yra vizualizuojami diagramomis.

2.2. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo situacija Lietuvoje

Bakalauro baigiamojo darbo skyriuje aprašomos Lietuvos jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo raidos aspektai bei pateikiami pagrindiniai rodikliai atspindintys politikos tikslus, kurie skatintų jaunimo užimtumo galimybes. Be abejo, šiame skyriuje analizuojama jaunimo integracijos į darbo rinką sistemos situacija, aptariamos bei nustatomos pagrindinės

jaunimo nedarbo problemos bei analizuojamos (ar yra tikslingai vykdomos) jaunimo užimtumo programos Lietuvoje.

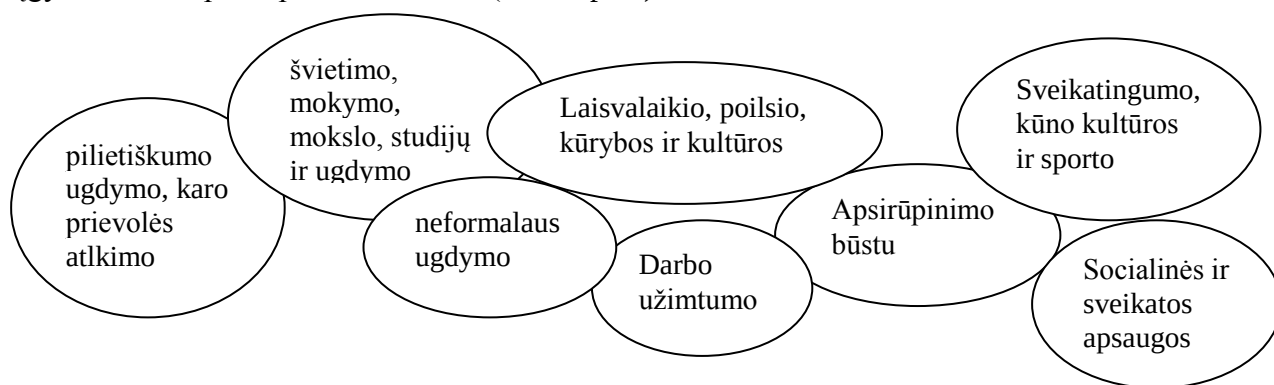
2.2.1. Jaunimo integracijos į darbo rinką politiką reglamentuojančių teisės aktų analizė

Jaunimo integracijos į darbo rinką politiką reglamentuojantys teisės aktai, kurie oficialūs teisiškai reikšmingi dokumentai yra: jaunimo politikos pagrindų, užimtumo rėmimo, asociacijų, vietos savivaldos įstatymai, jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, jaunimo reikalų tarybos nuostatai. Taigi, iš paminėtų įstatymų, teisės aktų analizei pasirinkti **jaunimo politikos pagrindų ir užimtumo rėmimo įstatymai**. Šiuose įstatymuose, nurodyta vykdoma veikla, kuri suteikia pagalbos įgyvendinant jaunimo politiką bei padeda susirasti darbą, vadovaujantis įvairiomis priemonėmis ar uždaviniais, nurodytais minėtuose įstatymuose. Baigiamajame bakalauro darbe yra analizuojami įstatymai, kuriuose įvardijami tam tikri *metodai bei priemonės padedančios jaunimui integruotis į darbo rinką*.

Teisės aktų analizei pasirinkti Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas (2005, Nr. IX-1817) bei Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (2013, X-694) (žr. 2. priedą). Šiuose įstatymuose nurodyti įgyvendinami tikslai bei jų paskirtis yra tarpusavyje susiję bei vienas kitą papildantys (žr. 2 priedą). Vadovaujantis jaunimo politikos pagrindų įstatymu (2005, Nr. IX-1817), galima teigti tai, kad aktyvinama jaunimo vykdoma veikla, kuri sudaro jaunimo politiką. Minima jaunimo politikos paskirtis – kryptingai, atsakingai spręsti iškilusias jaunimo problemas, sudaryti kuo palankesnes sąlygas, kurios yra reikalingos bei naudingos formuojantis jauno žmogaus asmenybei. Lyginant jaunimo politikos pagrindų bei užimtumo rėmimo įstatymų pateiktą informaciją, šių įstatymų paskirtyje įžvelgiama atitinkamų panašumų. Analizuojant užimtumo rėmimo įstatymą (2013, X-694), įvardinti uždaviniai sistemingai siekia derinti darbo pasiūlą ir paklausą, išlaikant darbo rinkos pusiausvyrą. Be abejo, vienas iš uždavinių yra didinti galimybes visų ieškančiųjų bei esančių darbingo amžiaus asmenų, užimtumo galimybes. Vadovaujantis jaunimo poreikiais susijusiais su darbo rinką, taip pat yra analizuojamos institucijų atliekamos pareigos už kurias jos yra atsakingos. Lietuvos Respublikos valstybėje veikia institucijos, įstaigos, kurios yra atsakingos už jaunimo politikos bei užimtumo politikos įgyvendinimą bei vykdomą veiklą. Kiekvienai valstybės institucijai, pagal atitinkamą kompetenciją yra priskiriamos pareigos. Vykdomos pareigos užtikrina atsakingą veiklą, įgyvendinant jaunimo bei užimtumo rėmimo politikas. Jaunimo politiką įgyvendina Lietuvos Respublikos valstybės institucijos bei įstaigos, atsakingai vykdydamos užduotis, kurioms pagal kompetenciją yra priskirtos pareigos. Taigi, pagal kompetenciją, jaunimo politikos įgyvendinimas yra priskiriamas Jaunimo reikalų departamentui (JRD) (prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos). JRD priskiriamas prie Vyriausybės, ministerijos bei kitų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų. Šių institucijų vykdoma veikla

labai svarbus indėlis siekiant sėkmingai įgyvendinti jaunimo politiką. Kita institucija, kuri padeda įgyvendinti jaunimo politiką yra valstybinė jaunimo reikalų taryba prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Minima institucija už savo vykdomą veiklą yra atskaitinga vyriausybei, kuri atlieka įstatymų ir kitų teisės aktų jai pavestas funkcijas. Taigi, jaunimo reikalų taryba, siekiant atlikti pagal kompetenciją priskiriamas pareigas, sudaroma vadovaujantis pariteto principu iš valstybės institucijų atstovų ir jaunimo organizacijų atstovų. Jaunimo organizacijų atstovus į Valstybinę jaunimo reikalų tarybą deleguoja Nacionalinė jaunimo organizacijų taryba, o nuostatus ir sudėtį tvirtina Vyriausybė. Tuo tarpu, jaunimo reikalų departamentas už jaunimo politikos programų bei priemonių rengimą ir įgyvendinimą, yra atsakinga kaip institucija. Taigi, departamentas atlieka jaunimo ir jaunimo organizacijų būklės analizę Lietuvos valstybėje, taip pat koordinuoja valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų veiklą jaunimo politikos srityje. Jaunimo reikalų departamentas vykdo ir kitą veiklą, kuri yra susijusi su jaunimu bei jaunimo organizacijomis. Be abejo, jaunimo politikos įgyvendinimu rūpinasi jaunimo reikalų taryba. Ši taryba yra sudaroma visuomeniniais pagrindais bei savo veiklą vykdo prie jaunimo reikalų departamento iš valstybės institucijų, įstaigų ir Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos deleguotų atstovų lygiateisės partnerystės pagrindu. Tarybos sudėtis ir jos nuostatai, socialinės apsaugos ir darbo ministro teikimu yra tvirtinama Vyriausybės. Taigi, jaunimo reikalų taryba atlieka savo pareigas, nagrinėdama svarbiausius jaunimo politikos klausimus. Atsižvelgiant į išnagrinėtus klausimus, kurie yra susiję su jaunimo politika, taip pat teikiami įvairūs pasiūlymai jaunimo reikalų departamentui dėl jaunimo ir jaunimo organizacijų reikmes atitinkančių jaunimo politikos įgyvendinimo (2005, Nr. IX-1817). Jaunimo ir užimtumo rėmimo politikas įgyvendinančių institucijų funkcijos numatytos ne tik jaunimo politikos pagrindų įstatyme, bet ir užimtumo rėmimo politikos. Analizuojant užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančias institucijas ir jų kompetenciją, kurią įgyvendina panašios institucijos kaip ir minėtame jaunimo politikos pagrindų įstatyme, t.y. Vyriausybė; socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei kitos valstybės ir savivaldybių įstaigos. Kiekviena išvardinta institucija, pagal įgytą kompetenciją atlieka joms pavestas pareigas, t.y. Vyriausybė teikia Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus, taip pat tvirtina valstybės programas užimtumui remti ir priima nutarimus, kurie būtini užimtumo rėmimui užtikrinti. LR Vyriausybė, koordinuoja ministerijų bei kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklą, kurios skirtos remti užimtumą. Kita valstybės institucija yra socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kuri pagal savo kompetenciją teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo bei koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra atsakinga už organizavimą ir finansavimą įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones, taip pat dalyvauja įgyvendinant žmonių išteklių plėtros politiką bei atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas

užimtumo rėmimo funkcijas. Taigi, užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimas priklauso nuo Vyriausybės bei socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atliekamų pareigų kokybės. Nėgana to, užtikrinant sklandų institucijų darbą yra vykdomas darbo rinkos stebėjimo procesas. Išanalizavus jaunimo ir užimtumo rėmimo politikas, taip pat apibūdintos ir institucijos atsakingos už vykdomas veiklas (2013, X-694). Tolimesnei analizei pasirinktos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės bei jaunimo organizacijų atliekamos funkcijos, kurios teikią naudą jaunimui. Šios analizės tikslas sužinoti organizacijų ir vykdomų darbo rinkos priemonių funkcijas bei jų veiksmingumą. Siekiama identifikuoti priemonių ir organizacijų teikiamą naudą jaunimui, taip pat už ką yra atsakingos organizacijos atlikdamos savo veiklą. Taigi, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra atsakingos už darbo rinkos kontrolę, t.y. sistemingai teikti informaciją apie darbo rinkos pokyčius. Suteikti palankias galimybes ieškantiems darbo bei sėkmingai integruoti į darbo rinką. Tuo tarpu, jaunimo organizacijų funkcijos atsakingos už vykdomus jaunimo interesus ar išreikštus poreikius. Jaunimo organizacijos įpareigos jaunimui suteikti kuo daugiau galimybių realizuoti save kaip asmenybę. Siekiant efektyvaus jaunimo politikos įgyvendinimo svarbu vadovautis šios politikos įgyvendinimo principais bei sritimis (žr. 2.1 pav.)



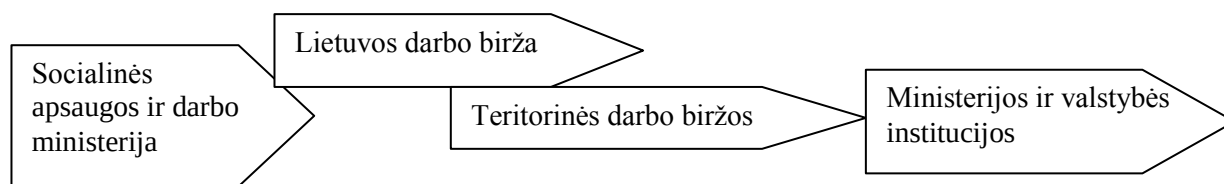
2.1 pav. Jaunimo politikos įgyvendinimo sritys.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymą (2005, Nr. IX-1817).

Taigi, bakalauro baigiamajame darbe pateikiamos jaunimo politikos įgyvendinimo sritys, kurios Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse, įstatymuose bei kituose teisės aktuose yra nustatomos pagal tam tikras sąlygas. Kiekviena jaunimo politikos įgyvendinimo sritis yra atsakinga už jai priskirtą vykdomą veiklą. Remiantis minimomis sritimis, vykdomas politikos įgyvendinimas yra sklandesnis ir efektyvesnis jaunimo atžvilgiu. Siekiant efektyvaus jaunimo politikos įgyvendinimo, taip pat svarbu skirti dėmesį įgyvendinamos politikos principams (žr. 3 priedą).

Įvardijami politikos principai: 1) Pariteto, 2) Subsidiarumo, 3) Tarpžinybinio koordinavimo, 4) Dalyvavimo, 5) Informavimo, 6) Savarankiškumo, 7) Savanoriškumo, 8) Savivaldos, 9) Bendravimo ir bendradarbiavimo yra svarbūs, nes suteikia kiekvienam politikos įgyvendinimo etapui išsamumo, informuotumo iškilus nesklandumams ar nenumatytoms situacijoms. Taigi

identifikavus jaunimo politikos įgyvendinimo sritis bei principus, taip pat svarbu aptarti užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimą ir kontrolę (žr. 2.2 pav.).



2.2 pav. Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimas ir kontrolė.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą (2013, Nr. X-694).

Vadovaujantis paveikslėlyje (žr. 2.2 pav.) pateiktais duomenimis, pirmoji institucija, kuri užsiima užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimu bei kontrole yra *socialinės apsaugos ir darbo ministerija*. Šios ministerijos veiklą sudaro užimtumo rėmimo priemonių organizavimas bei įgyvendinimas. Be abejo, ministerija nustato metinius veiklos tikslus ir uždavinius užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms įstaigoms prie ministerijos bei koordinuoja ir kontroliuoja jų vykdomą veiklą. Kitos institucijos, kurios atlieka joms pagal kompetenciją pavestas pareigas yra *Lietuvos bei teritorinės darbo biržos*. Šios darbo biržos užsiima aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo kontroliavimu ir užimtumo rėmimu (bendrųjų paslaugų teikimu teritorinėse darbo biržose). Tuo tarpu, ministerijos ir įvairios valstybės institucijos, šio įstatymo ir kitų teisės aktų nustatytą užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, numato strateginiuose veiklos planuose. Taigi, remiantis analizuojamu užimtumo rėmimo įstatymu, kiekviena institucija yra atsakinga už tam tikras užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimą bei jų kontrolę.

Išanalizavus jaunimo integracijos į darbo rinką politiką reglamentuojančius teisės aktus, kurie yra įvardijami, kaip jaunimo politikos pagrindų bei užimtumo rėmimo įstatymai. Galima teigti tai, kad kiekviena institucija yra atsakinga pagal kompetenciją paskirtas pareigas bei įpareigota paskirtas darbo užduotis vykdyti atsakingai ir efektyviai. Atliekamų pareigų rezultatai atsispindi užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinime bei teikiamų paslaugų kokybėje. Taigi, remiantis identifikuotais teisės aktais, galima išsamiau išanalizuoti jaunimo integracijos į darbo rinką politikos formavimo ir įgyvendinimo institucinę struktūrą.

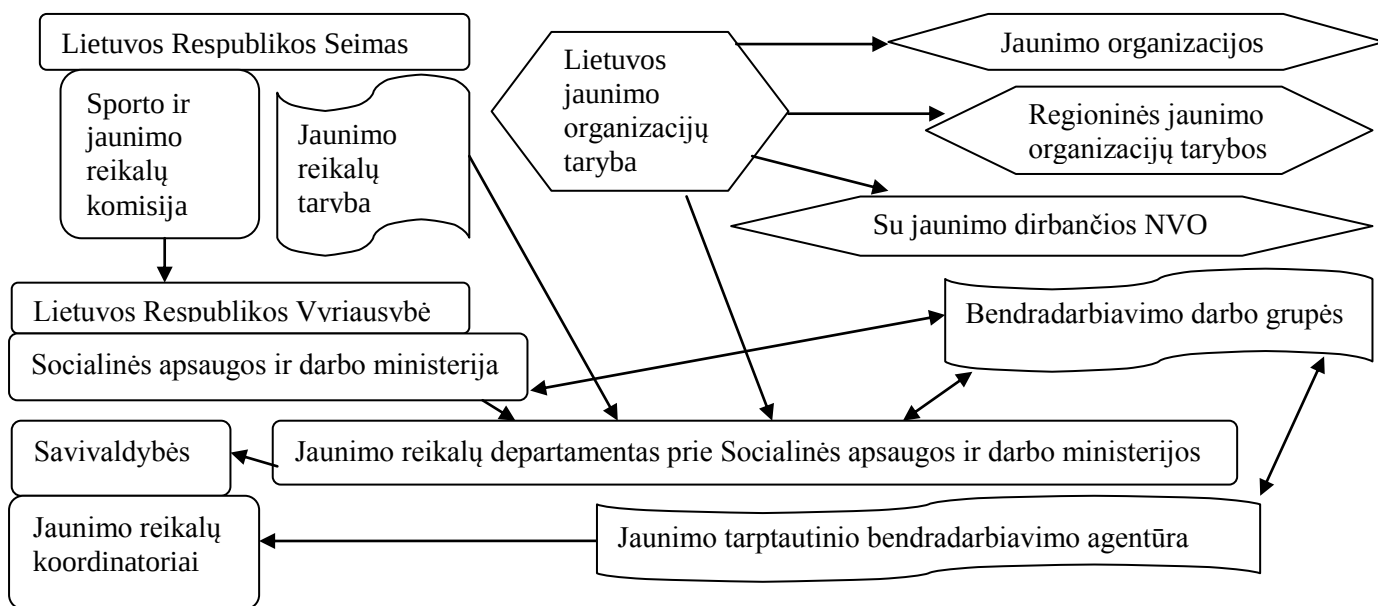
2.2.2. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos formavimo ir įgyvendinimo institucinė struktūra

Bakalauro baigiamajame darbe yra pateikiamos įvairios institucijos, kurios pagal kompetenciją atlieka joms priskirtas pareigas. Taigi, ne išimtis yra ir institucijos, kurios formuoja bei įgyvendina jaunimo integracijos į darbo rinką politiką. Tam tikra sistemų ir priemonių visuma, kuri siekia suteikti kuo palankesnes sąlygas, skirtas asmeninei jauno žmogaus brandai bei sėkmingai integracijai į visuomenę yra jaunimo politika. Minima integracija į visuomenę yra

išreiškiama įvairiais būdais, tačiau dažniausiai įvardijamos kaip tam tikros srities paramos struktūros. Taigi, minimų paramų struktūrų tikslas – suteikti pagalbą, kuri atitinka jaunimo poreikius bei yra naudinga rengiant jauną asmenį savarankiškam gyvenimui. Šios paramų struktūros suskirstytos į tam tikras grupes, siekiant suteikti maksimalią naudą jaunimui, įvairiose srityse. Paramos struktūros yra suskirstytos į informalias, neformalias, formalias bei komercines grupes. Informalią grupę, paramų struktūrai galima būtų priskirti draugų ar bendraamžių ratą. Šioje grupėje esantys bendraminčiai, gyvenantys grupės nariams artimą gyvenimo laikotarpį. Bendraminčiai, priklausantys informaliai grupei, dalinasi įvairiais patarimais, leidžia kartu laisvalaikį ir pan. Kita struktūra yra neformali grupė, šią grupę sudaro įvairios bendruomenės, nevyriausybinės organizacijos (NVO), įvairi jaunimo veiklos sistema, kuri įtakoja pasirinkti kitokį gyvenimo būdą (pvz. užsiimti veikla, kuri yra propaguojama ir kitų jaunimo grupių). Toliau identifikuojant paramos struktūras, vieną iš jų sudaro formali struktūra. Minima formali struktūra yra daugumai gerai žinomos institucijos, kaip įvairios mokyklos bei universitetai (aktualu planuojantiems siekti išsilavinimo, gilinti įgytas žinias, jas plėtoti dalyvaujant įvairiose olimpiadose). Paskutinioji grupė įvardijama, kaip komercinė grupė. Šią grupę sudaro įvairios telekomunikacijos, bankai bei pramogų ir laisvalaikio industrija (pvz. įvairios aktyvios veikos, užsiėmimai). Taigi, formalių grupių teikiama pagalba yra didinamas jaunimo užimtumas. Šių grupių teikiama efektyvi pagalba palaipsniui yra plėtojama kaip jaunimo politika.

Šiuolaikinė jaunimo politika plėtojama dviem pagrindinėmis kryptimis, t.y. pirmąją kryptį sudaro jaunimo interesų užtikrinimas atskirose viešosios politikos srityse bei antrąją – vykdomą jaunimo veiklos plėtrą. Taigi, pirmąją sritį sudaro švietimas ir mokslas, kultūra, sportas, darbas ir užimtumas, būstas, sveikata ir kt. (tenkinami pagrindiniai norai, poreikiai). Antrąją sritį sudaro neformalus jaunimo ugdymas(is), kuriuo siekiama sudaryti sąlygas jauniems asmenims mokytis iš patirties ir eksperimentuoti (savanoriškumas, savarankiškumas, savivalda). Pirmajai sričiai galima priskirti neformalų ugdymą skirtą visiems norintiems išreikšti savo sugebėjimus, susidomėjimus tam tikra veikla ar norą tobulėti. Minima jaunimo veikla dažniausiai pasireiškia, laisvalaikio metu, pvz. vykstančių renginių metu, tam tikrą jaunimo grupę sudomino atliekamų programų įvairovė. Visiems susidomėjusiems veikla, pagalbą konsultacijų ar kitu pavidalu suteikia jaunimo darbuotojai, ugdomi jaunimo lyderiai. Darbuotojų tikslas telki jaunimo iniciatyvas, kurti ir vykdyti pilietinius, kultūrinius, socialinius projektus. Taigi, geriausiai savarankiškumą ir dalyvavimą (priimant sprendimus) užtikrinančios institucijos yra nevyriausybinės (jaunimo) organizacijos, vietos ir religinės bendruomenės, neformalios jaunimo grupės. Neformalų jaunimo ugdymą gali (ir turi) vykdyti valdžios įsteigtos neformalaus švietimo ir kultūros įstaigos, pvz., savivaldybių jaunimo laisvalaikio centrai, jaunimo centrai, sporto centrai, kultūros centrai seniūnijose (Jaunimo politika, 2014). Taigi, jaunimo politika yra organizuojama bei vykdoma tam tikruose lygmenyse. Baigiamojo

bakalauro darbe pateikiama jaunimo politiką organizuojančių ir valdančių institucijų įtvirtinimas nacionaliniame lygmenyje (žr. 2.3 pav.)



2.3 pav. Jaunimo politika nacionaliniu lygmeniu

Šaltinis: Sudarytas darbo autorės pagal Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis.

Paveikslėlyje (žr. 2.3 pav.) pavaizduota jaunimo politika nacionaliniu lygmeniu, kurią sudaro institucijos organizuojančios ir valdančios jaunimo politikos įtvirtinimą nacionaliniame lygmenyje. Viena iš daugelio institucijų, įtvirtinančių jaunimo politiką yra *Lietuvos Respublikos Seimo jaunimo ir sporto reikalų komisija*. Ši komisija rūpinasi jaunimo teisėmis bei vykdo jaunimo politiką įgyvendinančių institucijų ir įstaigų parlamentinę kontrolę. Minima komisija atlieka tam tikras pagal kompetenciją paskirtas funkcijas. Pirmąją funkciją sudaro klausimų nagrinėjimai, susijusių su jaunimo švietimo, mokymo, mokslo, studijų, ugdymo, neformalaus ugdymo, savivaldybių darbo su jaunimu, socialinius ir jaunimo sveikatos apsaugos. Be abejo, komisijos pareigas sudaro ir kitokio pobūdžio nagrinėjami klausimai, t.y. narkomanijos ir kitų priklausomybės formų, nusikalstamumo prevencijos tarp jaunimo klausimai; jaunimo darbo ir užimtumo, apsirūpinimo būstu, jaunų šeimų problemos; moksleivių, studentų, kitų gyventojų sluoksnių fizinio parengimo veiksmingumo, studentų sporto klubų, aukštųjų mokyklų sporto bazių plėtros klausimus. Vadovaujantis analizuojamų klausimų turiniu, komisija siūlo nagrinėjamų situacijų gerinimo būdus. Atsižvelgiant į klausimų sudėtingumą yra teikiami siūlymai kūno kultūros ir sporto specialistų rengimams, jų kvalifikacijos tobulinimui, materialinės sporto bazės kūrimui, tarptautinio bendradarbiavimo jaunimo ir sporto srityse ir kitais klausimais. Analizuojamų situacijų gerinimo būdai yra siūlomi ir Seimui, Vyriausybei bei kitoms institucijoms dėl teisės aktų, reglamentuojančių jaunimo reikalus, priėmimo ir tobulinimo. Taigi, komisija ne tik atlieka pavestas pareigas, bet taip pat palaiko bendradarbiavimo ryšius su kitų šalių parlamentinėmis jaunimo reikalų institucijomis,

Lietuvos ir užsienio jaunimo visuomeninėmis organizacijomis, tokiu būdu yra suteikiama paskata tobulėti srityse, kurios aktualios jaunimo poreikiams (pvz. neformalus ugdymas, jaunų šeimų problemos ir kt.). Sistemingai bei atsakingai vykdant jaunimo politiką, Lietuvos Respublikos Seimo jaunimo ir sporto reikalų komisijos tikslas yra efektingai vykdyti bei plėtoti politikos veiklą (Jaunimo politika nacionaliniu lygmeniu, 2014; Jaunimo politikos struktūra, 2010). Tuo tarpu, už jaunimo politikos įgyvendinimą yra atsakingos ir kitos institucijos.

Institucija, kuri taip pat yra atsakinga už jaunimo politikos valdymą yra *Socialinės apsaugos ir darbo ministerija*. Ši institucija kartu su jai pavaldžiomis institucijomis, savivaldybėmis, socialiniais partneriais bei nevyriausybinėmis organizacijomis įgyvendina kiekvienam aktualią funkciją, t.y. darbo ir socialinės apsaugos funkciją. Darbo ir socialinės apsaugos funkciją, kurią siekia įgyvendinti Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, vadovaujantis pagrindiniais tikslais yra sistemingai subalansuoti darbo rinką, didinti jos lankstumą ir saugumą, taip pat gerinti darbuotojų kvalifikaciją bei gebėjimus prisitaikyti prie vykstančių tam tikrų rinkos pokyčių. Be abejo, vienas iš tikslų, kuriuo siekiama formuoti šeimai palankią aplinką, efektyvią socialinę apsaugą, užtikrinant socialiai pažeidžiamų gyventojų grupių socialinę integraciją. Minimais tikslais įgyvendinami atliekant jaunimo politikos pagrindų įstatymo vykdymo kontrolę ir priežiūrą. Nėgana to, yra sistemingai bei atsakingai organizuojamas ir koordinuojamas Europos Komisijos nustatytų prioritetinių jaunimo politikos priemonių įgyvendinimas Lietuvoje. Įgyvendinimas vykdomas remiantis Europos Komisijos nustatytais prioritetais, kurie įtakoja jaunimo politikos įgyvendinimo formavimą bei koordinavimą Lietuvoje (Jaunimo politikos struktūra, 2010). Taigi, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei jai pavaldžios institucijos yra atsakingos už formavimą, koordinavimą ir jaunimo politikos Lietuvoje įgyvendinimą.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžios institucijos yra *jaunimo reikalų departamentas ir jaunimo reikalų taryba*. Tuo tarpu, nors ir netiesiogiai pavaldūs, tačiau glaudžiai bendradarbiaujantys yra *jaunimo reikalų koordinatoriai*. Taigi, jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (JRD) atsakingas už jaunimo politikos tikslų įgyvendinimą. Įgyvendinimas vykdomas vadovaujantis priemonėmis, kurios stiprina jaunimo motyvaciją bei galimybes įgyti išsilavinimą, gauti jaunimo poreikius tenkinantį darbą ir įsitraukti į aktyvų visuomeninį gyvenimą. Išvardintų priemonių būdu yra sprendžiamos jaunimo problemos, plėtojamas neformalus ugdymas bei kontroliuojami jaunimo socializacijos procesai. Identifikuojant departamento uždavinius, juos sudaro valstybės institucijų bei įstaigų veikla atliekama koordinuojant jaunimo politikos sritį, rengiant bei įgyvendinant valstybės jaunimo politikos programas ir priemones, taip pat analizuojant jaunimo, jaunimo organizacijų ir su jaunu dirbančių organizacijų būklę. JRD nors ir atlieka paskirtas funkcijas, tačiau daugelis kitų, įvairių uždavinių, kurie susiję su jaunimo politika yra perleidžiami kitoms institucijoms. Minimoms institucijoms, pagal

jų pareigų atlikimo kompetenciją yra pasirengusios įgyvendinti keliamus uždavinius bei reikalavimus (Jaunimo politikos struktūra, 2010). Kita institucija, esanti pavaldi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai yra *jaunimo reikalų taryba*. Minima taryba veikia patariamąsios institucijos pagrindu, t.y. vykdomi tarybos sprendimai sudaro patariamąjį bei rekomendacinį pobūdį. Jaunimo reikalų taryba sudaryta siekiant užtikrinti jaunimo nevyriausybinų organizacijų įtraukimą ir atstovavimą, formuojant ir įgyvendinant jaunimo politiką. Ši taryba sudaryta vadovaujantis lygiateisės partnerystės pagrindu iš valstybės institucijų, įstaigų ir Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos deleguotų atstovų. Kadangi, jaunimo reikalų taryba funkcionuoja kaip patariamoji institucija, todėl yra priskiriamos atitinkamos funkcijos, kurias turi įgyvendinti atsakingai. Minimos funkcijos susijusios su svarbiausiais jaunimo politikos klausimais, t.y. klausimų nagrinėjimas bei įvairių siūlymų teikimas atsakingoms institucijoms. Jaunimo reikalų taryba glaudžiai bendradarbiauja su Jaunimo reikalų departamentu. Šių institucijų bendradarbiavimas pagrįstas tuo, kad tarybos nagrinėjami klausimai yra susiję su jaunimo ir jaunimo organizacijų reikmes atitinkančiais jaunimo politikos įgyvendinimo siūlymais. Klausimai, susiję su minimos jaunimo politikos įgyvendinimo pasiūlymais yra teikiami Departamentui (Jaunimo politikos struktūra, 2010). Taigi, valstybės institucijos, kurios yra pavaldžios Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai (jaunimo reikalų departamentas ir taryba), vadovaujantis pavaldumo įtaka, atlieka pavestas pareigas bendradarbiavimo principu. Skirtingai nei JRD ir jaunimo reikalų taryba (pavaldūs ministerijai), šiuo atveju *jaunimo reikalų koordinatoriai* pavaldūs savivaldybių administracijos direktoriams, bet, taip pat glaudžiai sieja savo vykdomą veiklą. Jaunimo reikalų koordinatoriai, savo vykdomą veiklą sieja su įvardintomis institucijomis, formuodami bei įgyvendindami jaunimo politiką tarpininkavimo principu. Minimi koordinatoriai yra Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bendradarbiavimo partneriai. Taigi, koordinatorių pareigos įvardijamos, kaip pagalba savivaldybės institucijoms formuoti, įgyvendinant jaunimo politiką. Įgyvendindami jaunimo politiką, koordinatoriai atlieka tarpininkavimo funkciją, t.y. prižiūri ir inicijuoja politikos vykdymui reikalingas priemones. Koordinatoriai ne tik prižiūri įvairias priemones, reikalingas jaunimo politikos įgyvendinimui, bet, kaip ir ministerija su pavaldžiomis institucijomis sprendžia jaunimo politikos problemas. Minimos problemos yra sprendžiamos vadovaujantis jaunimo veiklos galimybių viešinimu, jaunų žmonių bei įvairių su jaunimu susijusių organizacijų konsultavimu (Jaunimo politika nacionaliniu lygmeniu, 2014; Jaunimo politikos struktūra, 2010). Taigi, jaunimo reikalų koordinatoriai atlieka tik tam tikrą tarpininkų vaidmenį, kuris naudingas viešinant įvairią informaciją skirtą jaunimo grupėms, kadangi įvardinta vykdoma veikla užsiima jaunimo organizacijų taryba.

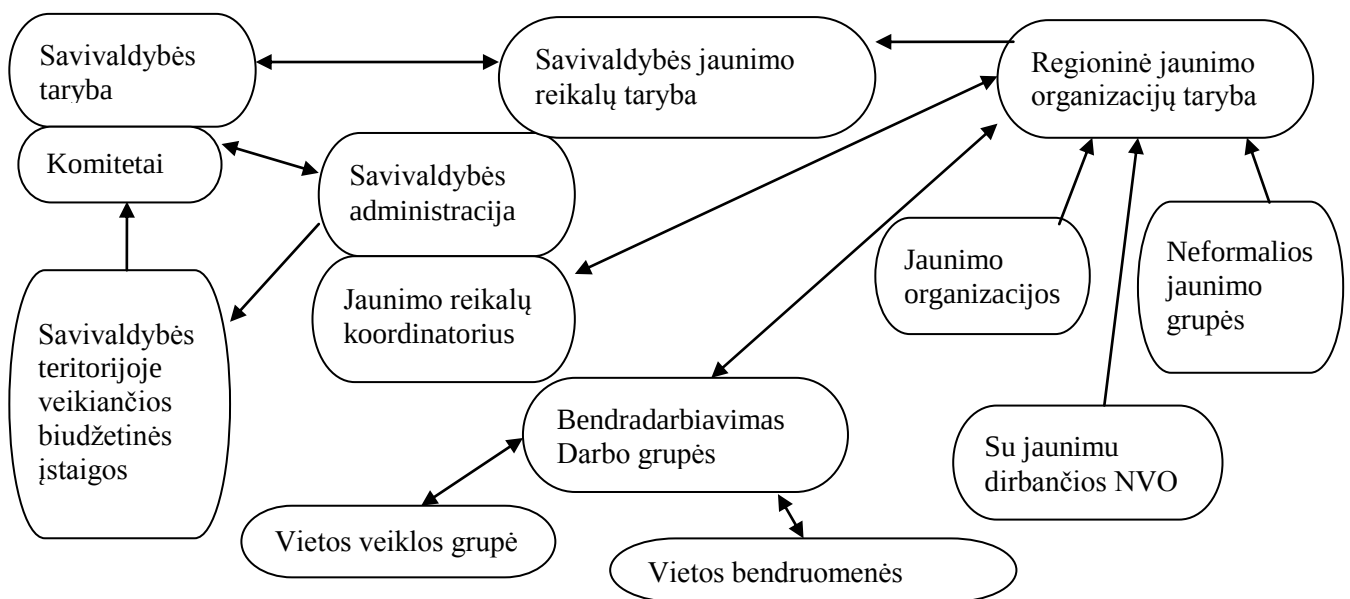
Lietuvos jaunimo organizacijų taryba yra didžiausia nevyriausybinių jaunimo organizacija (NVO) įsikūrusi Lietuvoje. Šios organizacijos pareiga yra vienyti nacionalines jaunimo bei

regionines jaunimo organizacijų sąjungas. Minima organizacijų taryba vykdydama savo veiklą siekia realizuoti jaunų žmonių galimybes, suteikiant pagalbą dalyvaujant visuomeninių organizacijų veikloje. Vadovaujantis regioninėmis bei nacionalinėmis jaunimo organizacijomis yra vykdoma jaunimo organizacijų veikla. Ši veikla įgyvendinama per Lietuvos jaunimo organizacijų tarybą, kuri atstovauja jaunimo interesus bei dalyvauja formuojant jaunimo politiką. Minimos organizacijos pagrindinis tikslas – vienyti Lietuvos jaunimo organizacijas ir joms atstovauti. Kiti įvardijami tikslai yra jaunimo interesų atstovavimas, jaunimo politikos formavimas, įgyvendinimas bei ryšių plėtojimas teikiant naudingą informaciją jaunimui ar vykdant jaunimo lyderių ugdymą. Identifikuojant pagrindinės organizacijos tarybos funkcijas, galima įvardinti jaunimo organizacijų teikiamą aktualioms problemoms spręsti, taip pat teikiami pasiūlymai valstybinėms institucijoms, sprendžiančioms jaunimo ir jaunimo organizacijų problemas. Viena iš aktualiausių problemų yra jaunimo nedarbas. Šios problemos sprendimui, vykdomos organizacijos dėka yra rengiami užsiėmimai. Vykdomų užsiėmimų metu, analizuojama ir teikiama informacija apie jaunimo organizacijų, įvairių valstybinių institucijų, kurios tenkina vaikų ir jaunimo poreikius bei informuoja apie darbą Lietuvoje ir užsienyje. Formuojamos jaunimo politikos teikiama nauda yra vystoma vadovaujantis tarptautiniais ryšiais bei bendradarbiavimu tarp Lietuvos ir kitų valstybių jaunimo organizacijų. Siekiant efektyvesnių politikos rezultatų yra rengiami susitikimai, diskusijos, konferencijos ir kiti renginiai teikiantys pagalbą jaunimui vykdant neformalų ugdymą ar sprendžiant iškilusias problemas dėl darbo kokybės gerinimo Lietuvos valstybėje (Jaunimo politikos struktūra, 2010). Taigi, už jaunimo, įvairaus pobūdžio veiklų organizavimą bei tarptautinio bendradarbiavimo vystymąsi yra atsakingi jaunimo organizacijos ir tarptautinio bendradarbiavimo agentūra.

Šių dienų jaunimas, pasižymintis aktyviu gyvenimo būdu, dalyvauja įvairiose organizacijose (pvz. AISEC, LMS, LSAS ir kt.), kuriose gali išreikšti savo nuomones, įžvalgas, pasiūlymus vykdant tam tikrą veiklą ar užsiėmimus. Didėjantis aktyvių, jaunų žmonių skaičius, kuris išreiškia įvairias savo nuomones apie tam tikras veiklas, pomėgius ir kt. Siekiant išgirsti visų nuomones bei pastebėjimus, prižiūrint jaunimo veiklą, sudarytos *jaunimo organizacijos*. Minimos organizacijos atsakingos už jaunimo veiklos kontroliavimą. Organizacijas sudaro mažiausiai 2 ar 3 jauni žmonės atstovaujantys jaunimo interesus. Tuo tarpu didesnę jaunuolių skaičių sudaro jaunimo grupės, aktyviai užsiimančios tarptautiniu jaunimo bendradarbiavimu. Tarptautinį jaunimo bendradarbiavimo vystymąsi bei sėkmingą jaunimo dalyvavimą Europos Sąjungos (ES) programose, skirtose jaunimui, užtikrina *jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra*. Ši agentūra rūpinasi jaunimo dalyvavimu įvairiose ES programose, t.y. vykdo tarptautinius įsipareigojimus jaunimo politikos srityje, teikia išsamią informaciją apie tarptautinio bendradarbiavimo galimybes. Minima agentūra yra atsakinga už teikiamą išsamią informaciją

jaunimui apie vykdomą jaunimo politiką Lietuvoje bei užsienio šalyse, taip pat už įvairias bendradarbiavimo galimybes. Taigi, baigiamojo bakalauro darbe pateiktame paveikslėlyje (žr. 2.3), vaizduojamas jaunimo politikos valdymo modelis, kuris yra taikomas nacionaliniu lygmeniu. Valdymo modelyje yra išdėstytos institucijos, kurios atlieka joms pavestas funkcijas, tokiu būdu sėkmingai įgyvendindamos jaunimo politiką (Jaunimo politikos struktūra, 2010). Siekiant sklandesnės jaunimo integracijos į darbo rinką, jaunimo politika yra vykdoma ir vietos lygmeniu.

Jaunimo politika yra vykdoma ne tik nacionaliniu, bet ir vietos lygmeniu savivaldybėse. Kiekviena savivaldybės institucija vykdydama jaunimo politiką, susiduria su aktualia šių dienų problema – jaunimo nedarbu. Siekiant išspręsti šią problemą bei sėkmingai įgyvendinti jaunimo politiką, efektyviausia priimti sprendimus vietos lygmenyje. Vietos lygmenyje priimami sprendimai yra aktualiausi, nes analizuojama jaunimo situacija vyksta vietos mastu. Taigi, dėl to vykstantis vietinės bendruomenės bendradarbiavimas su vietine valdžia gali sistemingai formuoti ir įgyvendinti efektyvias programas orientuotas į jaunimą. Sprendžiant įvairius probleminius klausimus, susijusius su jaunimu, turėtų būti sprendžiami įgalinant vietinę valdžią, viešojo sektoriaus atstovus, nevyriausybinės organizacijas ir patį jaunimą. Tokiu bendradarbiavimo principas užtikrintų sklandžią jaunimo politiką vietos lygmeniu (žr. 2.4 pav.).



2.4 pav. Jaunimo politika savivaldybėje.

Šaltinis: Sudarytas darbo autorės pagal Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis.

Bakalauro baigiamojo darbo paveikslėlyje (žr. 2.4 pav.) pateikta schema, kurioje yra nurodytos integruotos institucijos, vykdančios jaunimo politikos veiklą, vietos lygmeniu. Šiaulių miesto savivaldybės taryba yra atsakinga už kitų jai pavaldžių institucijų veiklą. Minima taryba –

Šiaulių miesto savivaldybės bendruomenės atstovaujamoji savivaldos institucija, esanti atsakinga už

savivaldos teises, savo funkcijų bei bendruomenės iškeltų uždavinių įgyvendinimą savivaldybės teritorijoje. Tuo tarpu, institucijos, esančios atsakingos už vykdomą jaunimo politikos veiklą yra savivaldybės jaunimo reikalų taryba, regioninė jaunimo organizacijų taryba, savivaldybės administracija (jaunimo reikalų koordinatorius) (žr. 2.4 pav.) bei savivaldybės teritorijoje veikiančios biudžetinės įstaigos. Taigi, savivaldybėje veikiančių biudžetinių įstaigų paskirtis – teikti pagalbą jaunimui, susiduriančiam su įvairiomis problemomis susijusiomis su užimtumo klausimais. Užimtumo klausimais išsamią konsultaciją bei naudingą pagalbą gali suteikti Lietuvos darbo birža (LDB), kuri yra pagrindinė šalies darbo rinkos politiką įgyvendinanti institucija. Šios institucijos paskirtis yra teikti efektyvią naudą asmenims, ieškantiems darbo. Taigi, darbo birža, vykdydama savo veiklą, gali suteikti nemažai galimybių, t.y. aktyvių darbo rinkos politikos priemonių. Minimas darbo rinkos priemonės sudaro profesinis mokymas (įgyjama kvalifikacija) bei neformalus švietimas; taip pat įdarbinimas subsidijuojant; darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; įvairūs viešieji darbai; darbo vietų steigimo subsidijavimas; vietinių užimtumo iniciatyvų projektai; savarankiško užimtumo rėmimas ir darbo rotacija. Siūlomos įvairios darbo rinkos politikos priemonės atsakingai tarnauja visų asmenų, kurie ieško darbo, užimtumo didinimui, nedarbo mažinimui. Minimos priemonės, siekia aktyviai sumažinti neigiamas pasekmes, atsirandančias per darbo paklausos ir pasiūlos derinimą išlaikant darbo rinkos pusiausvyrą bei darbo ieškančiųjų (darbingo amžiaus) asmenų užimtumo galimybių didinimą. Taigi, vadovaujantis LDB įgyvendinamomis aktyviomis priemonėmis, kurios skirtos bedarbiams, tačiau pirmenybę jose dalyvauti gali asmenys, turintys didžiausių sunkumų siekiant užimtumo (Moskvina, 2008, p. 3). Šiuo atveju asmenys susiduriantys su sunkumais, pasireiškiančiais integruojantis į darbo rinką – jaunimo grupės 16–29 metų amžiaus.

Vadovaujantis pateiktų duomenų informacija, galima teigti tai, kad tiek nacionaliniu tiek vietos lygmeniu įgyvendinama jaunimo politika savo veiklą vykdo sklandžiai, remiantis institucijų teikiama pagalba. Minimos institucijos, veikiančios bendradarbiavimo principu, sėkmingai įgyvendina su jaunimu susijusias veiklas, t.y. teikiama išsami informacija apie vykstančius pokyčius darbo rinkoje, vykdomi įvairūs renginiai, kurių tikslas sudominti bei įtraukti jaunimą į tam tikrą aktyvią veiklą ir pan. Taigi, siekiant sužinoti ar teikiama įvairi informacija yra naudinga jaunimui, verta atlikti tyrimą vietos lygmeniu.

2.3. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo Šiaulių mieste tyrimo rezultatai

Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo Šiaulių rajone tyrimą sudaro kiekybinio tyrimo metu gautų duomenų analizė. Vykdamas kiekybinį tyrimą (anketavimą) siekiama sužinoti jaunimo nuomonę apie užimtumo situaciją Šiaulių mieste bei įsidarbinimo galimybes.

Įvairius klausimus susijusius su jaunimo politika (užimtumo skatinimu), nagrinėja institucija esanti

atsakinga už jaunimo poreikių tenkinimą. Minima institucija įvardijama - Jaunimo reikalų taryba. Tuo tarpu, vykusioje apklausoje dalyvavę 16–29 metų amžiaus jaunimo grupės išreiškė savo nuomonę anonimiškai. Taigi, tyrimo metu gauti rezultatai sisteminami naudojant kompiuterinį statistinių programų paketą –SPSS. Atsižvelgiant į atsakymų variantų pateiktą išsamią informaciją, taip pat pateikiamos tobulinamos galimybės susijusios su jaunimo užimtumo skatinimu.

2.3.1. Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos vaidmuo įgyvendinant jaunimo integracijos į darbo rinką politiką

Vykdoma veikla, susijusi su jaunimo poreikių ar interesų tenkinimu yra įgyvendinama Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos. Minima taryba, savo veiklą, aktualią jaunimo amžiaus grupėms, įgyvendina vietos lygmeniu. Tokiu būdu, įvairios problemos, susidariusias jaunimo tarpe nagrinėjamos detaliau (vietos lygmeniu). Tuo tarpu, jaunimo reikalų tarybai suteiktas funkcionuojančios, patariamios institucijos statusas. Įgyvendinant sistemingai bei atsakingai institucijos veiklą yra priskiriamos atitinkamos funkcijos (apie tai plačiau 2.2.2. skyrelyje). Taigi, atsakingai atliekamos pareigos teikia naudą atliekamų darbų kokybei, kurios rezultatai pasižymi Jaunimo tarybos vykdomoje veikloje.

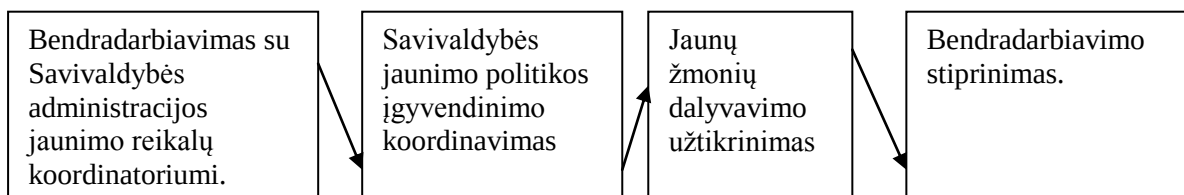
2.3.1.2. Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos veikla

Šiaulių miesto jaunimo reikalų taryba atlieka patariamąsias institucijos funkcijas, t.y. visi priimti tarybos sprendimai sudaro rekomendacinį pobūdį. Konsultacijų bei „apskritojų stalo“ būdu yra sprendžiamos problemos susijusios su tam tikrais, susidariusiais nesklandumais, tenkinant jaunimo keliamus reikalavimus, poreikius. Šioms problemoms spręsti, rekomendaciniu pobūdžiu yra rengiami raštai, kurių tikslas informuoti Šiaulių miesto savivaldybę imtis priemonių, gerinančių jaunimo integracijos į darbo rinką politiką. Tuo tarpu, pagrindinis tarybos vaidmuo, įgyvendinant integracijos į darbo rinką politiką yra nagrinėti svarbiausius jaunimo politikos klausimus. Išanalizuoti probleminiai klausimai bei jų pasiūlymai teikiami Jaunimo reikalų departamentui, dėl jaunimo, jaunimo organizacijų reikmes atitinkančios jaunimo politikos įgyvendinimo. Taigi, tarybos vaidmuo įgyvendinant jaunimo politiką yra patariamasis. Minima taryba atlieka sprendimus formuojamosios institucijos funkcijas. Šiuos sprendimus priima savivaldybė. Siekiant išsamiau išanalizuoti tarybos vaidmenį, įgyvendinant jaunimo integracijos į darbo rinką politiką yra sudaromas veiklos planas (žr. 4 priedą).

Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos vaidmuo, įgyvendinant integraciją į darbo rinką, pasižymi sudarytame 2014 metų veiklos plane. Siekiant sėkmingai įgyvendinti jaunimo politiką, visų pirma reikia susidaryti tikslų planą bei išsikelti tam tikrus uždavinius. Sistemingai vykdomi uždaviniai teiktų naudingų rezultatų, atsižvelgiant į jaunimo poreikių tenkinimą. Taigi

vadovaujantis tarybos 2014 m. sudarytu veiklos planu, įžvelgiami tikslai (5) esantys susiję su vykdoma politika. Pirmasis tikslas susijęs su plėtojama paslaugų įvairove, kuri yra skirta jaunimui. Šiuo tikslu jau yra įgyvendinta parengta informacija apie jaunimo veiklos finansavimo galimybes. Tuo tarpu, siekiama kelti neformalaus ugdymo įstaigų, nevyriausybinių organizacijų darbuotojų bei visų dirbančių su jaunimu kompetencijas. Kitas išsikeltas bei įgyvendintas uždavinys yra įvykusi konferencija, skirta savivaldybės politikams, administracijos darbuotojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims. Minimoje konferencijoje vyko atviri klausimų nagrinėjimai susiję su jaunimo darbu, atvirų erdvių bei centrų pristatymu. Antruoju tikslu yra tęsiama Šiaulių miesto geroji patirtis bei kasmet organizuojami jaunimo verslumo konkursai – mokymai. Vykdomų konkursų – mokymų metu yra remiamos jaunimo verslo idėjos. Šiuo metu, paremtos ne mažiau kaip penkios verslo idėjos. Tuo tarpu, išsikeltas bei įgyvendintas trečiasis tikslas. Miesto parke įrengta jaunimo užimtumo erdvė yra tvarkoma bei prižiūrima. Minimoje erdvėje įrengti riedlenčių, sporto aikštelių ir atviri sporto kompleksai. Ketvirtojo tikslo uždavinys taip pat yra įgyvendintas, t.y. organizuojamos švietėjiškos akcijos, renginiai, suteikiantys jaunimui informacijos apie sveiką gyvenseną. Be abejo, remiami įvairūs organizacijų projektai, kuriems yra suteiktas finansavimas. Penktuoju tikslu yra iškelti keli uždaviniai. Pirmasis uždavinys, įgyvendintas remiantis surengtais Jaunimo reikalų tarybos planiniais posėdžiais, kurių tikslas aptari įvairias veiklos sritis, teikiančias naudą jaunimui (kultūros, sporto, urbanistikos, ugdymo ir t.t.). Sistemingai rengiamos bei teikiamos Jaunimo reikalų tarybos rekomendacijos dėl vykdomos įvairios veiklos, atsakingiems savivaldybės skyriams. Kitas įgyvendintas uždavinys – informacijos teikimo tobulinimo galimybės, jaunimo amžiaus grupėms. Be abejo, veiklos plane numatyta bei parengta savivaldybės ir kitų su jaunimu dirbančių organizacijų vykdomo informavimo analizė bei sukurta informavimo sistema. Tuo tarpu, rengiamų posėdžių metu suteikta informacija apie Šiaulių miesto savivaldybės tarybos sprendimų projektus, kuriuose sprendžiami probleminiai klausimai, aktualūs jaunimui. Įgyvendinant sudarytus uždavinius, surengtos apskritojo stalo diskusijos su Šiaulių miesto meru ir Administracijos direktoriumi, jaunimo organizacijų asociacijomis bei „apskritojo stalo“ nariais aptartos susidariusios jaunimo problemos. Vykdamas sudarytus uždavinius pagal veiklos planą yra surengti susitikimai (2) su Šiaulių miesto vietos bendruomenių pirmininkais. Be abejo, dalyvavimas Vietos bendruomenių tarybų veikloje bei teikiami pasiūlymai administracijai dėl Šiaulių miesto strateginio veiklos plano programų, kurios skirtos jaunimo problemoms spręsti. (Jaunimo reikalų taryba, 2014). Taigi, tarybos išsikelti tikslai yra vykdomi sudarytų uždavinių pagrindu. Tokiu būdu, atsakingai vykdomos veiklos, skatina efektyvią jaunimo integraciją į darbo rinką. Identifikavus 2014 metų veiklos plano tikslus bei uždavinius, taip pat svarbu aptarti Jaunimo reikalų tarybos, kaip institucijos vykdomą veiklą.

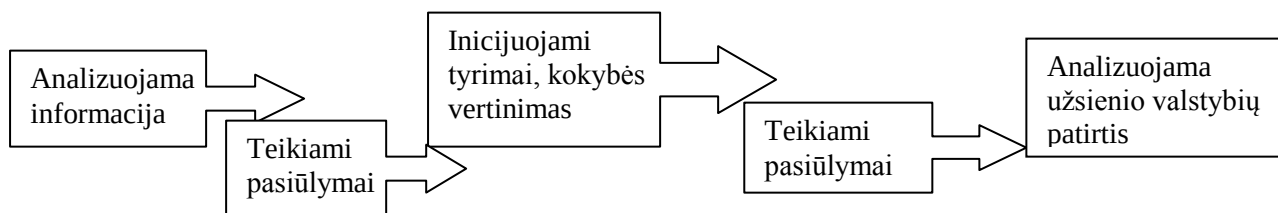
Šiaulių miesto jaunimo reikalų taryba ne tik vykdo veiklą susijusią su jaunimo integracija į darbo rinką, bet ir atlieka pareigas. Tarybos pareigos, tikslai yra paskirtos pagal institucijai atitinkamą kompetenciją.(žr. 2.5 pav.)



2.5 pav. Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos tikslai.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos nuostatus (Nr. T-223).

Vadovaujanti Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos nuostatais, juose yra įvardijami tarybos tikslai. Analizuojant minimus tikslus, tokiu būdu galima sužinoti išsamesnę tarybos vykdomą veiklą. Taigi, vienas iš įgyvendinamų tikslų yra bendradarbiavimas su Savivaldybės administracijos jaunimo reikalų koordinatoriumi. Šis bendradarbiavimas suteikia pagalbą įgyvendinant Savivaldybės funkcijas jaunimo politikos įgyvendinimo srityse, taip pat numatytose Lietuvos Respublikos politikos pagrindų įstatyme ir kituose teisės aktuose. Tuo tarpu, aktyviai įgyvendinant minimą politiką, taip pat yra sprendžiami ir jaunimo politikos klausimai. Politikos įgyvendinimo tikslas yra užtikrinti jaunų žmonių dalyvavimą minimuose sprendimuose. Taigi, plėtojamas bei vystomas aktyvus jaunimo dalyvavimas, stiprina bendradarbiavimo santykius tarp savivaldybės institucijų, įstaigų, taip pat jaunimo bei su jaunu dirbančių organizacijų. Identifikuoti tarybos tikslai glaudžiai siejasi su atliekamomis tarybos funkcijomis. Atsakingai vykdomos funkcijos padeda siekti numatytų tikslų įgyvendinimo (žr. 2.6 pav.).



2.6 pav. Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos funkcijos.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių miesto savivaldybės tinklalapį.

Identifikuotos Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos funkcijos yra atliekamos vadovaujantis bendradarbiavimo principu. Minima taryba, pirmąją funkciją, atlieka informacijos analizę, t.y. yra renkama bei analizuojama informacija apie jaunimo politikos įgyvendinimą savivaldybės institucijose bei įstaigose. Be abejo, nagrinėjama visa informacija, kuri yra susijusi su jaunimo įvairiomis veiklomis. Antroji tarybos vykdoma funkcija, įvardijama kaip siūlymų ir rekomendacijų teikimas Savivaldybės tarybai, jos komitetams ar komisijoms, Savivaldybės

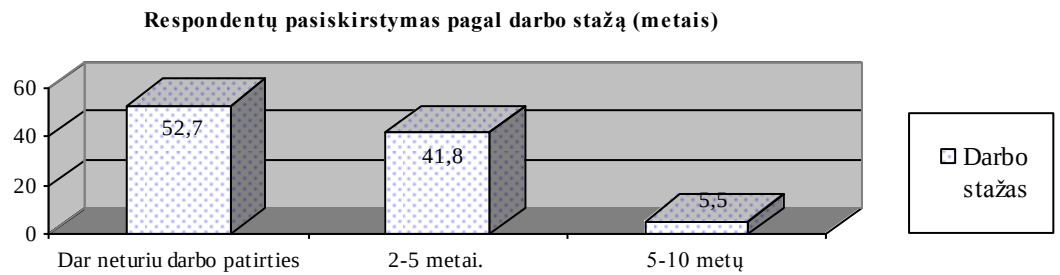
administracijai ir kitoms institucijoms, susijusioms su jaunimo politikos įgyvendinimu. Trečioji funkcija įgyvendinama atliekant įvairių pasiūlymų teikimus Savivaldybės tarybai dėl jaunimo politikos plėtros kryptių. Tuo tarpu, paskutinioji tarybos funkcija yra apibūdinama kaip savivaldybės jaunimo politikos padėties inicijavimas, poreikių tyrimų ir politikos kokybės vertinimas. Vadovaujantis minima funkcija yra teikiami pasiūlymai savivaldybės institucijoms ir įstaigoms, kurios dirba su jaunimu. Šie pasiūlymai atstovauja įgyvendinamai jaunimo politikai, t.y. rūpintis projektų finansavimo tvarka bei skiriamomis sumomis. Taigi, identifikuotos Jaunimo reikalų tarybos funkcijos yra įgyvendinamos analizuojant užsienio valstybių patirtį, kuri naudinga sprendžiant jaunimo politikos klausimus ir teikiant pasiūlymus bei rekomendacijas Savivaldybės tarybai. Įvairūs pasiūlymai teikiami Savivaldybės tarybai dėl galimybių bendradarbiauti su užsienio šalių institucijomis. Taryba, taip pat bendradarbiauja ir su kitomis institucijomis, kurios įsikūrę Šiaulių mieste (5 priedą).

Taigi, įvardijamos įvairios institucijos bei organizacijos, kurios įsikūrusios Šiaulių mieste, aktyviai formuoja ir įgyvendina jaunimo politiką. Vadovaujantis išsikeltais tikslais, sistemingai vykdoma veikla susijusi su jaunimo integracija į darbo rinką. Be abejo, prie minimos veiklos aktyviai prisijungia ir įvairios užklasinės veiklos, neformalūs būreliai bei Šiaulių nevyriausybinių organizacijų konfederacija. Tokiu būdu užtikrinama efektyvus vykdomos politikos įgyvendinimas. Įvairių organizacijų bei institucijų išsikelti tikslai atskleidžia aktualias tobulėjimo galimybes, kurias numatoma įgyvendinti Šiaulių mieste.

2.3.2. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimas vietos lygmeniu

Anketinės apklausos metu iš viso buvo apklausta 55 (28 moterys ir 27 vyrai) respondentai. Skirstant pagal amžiaus grupes, apklaustieji sudarė 16–18 m. (8 asmenys), 19–23 m. (28 asmenys) bei 24–29 m. (19 asmenų). Atitinkamai pagal amžių pasiskirstė respondentų išsilavinimas, t.y. pradinį išsilavinimą turi 11 apklaustųjų, o pagrindinį tik 5 apklaustieji. Vidurinį išsilavinimą yra įgiję 14 respondentų, tuo tarpu profesinį vidurinį tik 6 respondentai. Aukštojo mokslo išsilavinimus turi 19 jaunuolių (5 aukštasis neuniversitetinis, 10 bakalauro laipsnis, 4 magistro laipsnis). Vadovaujantis, tyrimo metu gautais duomenimis, atsižvelgiant į respondentų išsilavinimo lygį, analizuojama jaunimo darbo patirtis. (žr. 2.7 pav.)

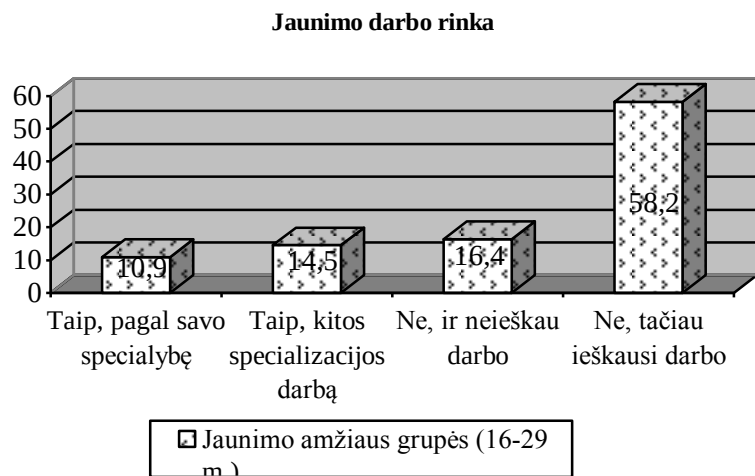
Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu (2014, IX-926), darbo stažas įvardijamas, kaip tam tikras laikas, per kurį asmuo turėjo šio Kodekso reglamentuojamus darbo santykius. Kiti laikotarpiai, taip pat yra priskiriami prie darbo stažo sąvokos, nes pagal norminius teisės aktus ar kolektyvines sutartis gali būti priskiriami darbo patirčiai. Taigi, identifikuojant atlikto tyrimo duomenis, kuriuose daugiau nei pusė visų dalyvavusių apklaustųjų nėra įgiję darbo patirties.



2.7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal įgytą profesinę patirtį, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus.

Vadovaujantis pateiktais duomenų rezultatais, galima teigti tai, kad tai viena iš pagrindinių priežasčių, įtakančių jaunimo nedarbą (plačiau apie tai 1.2.2 skyrelyje). Analizuojant respondentų pateiktus duomenis bei lyginant su pirmojo atsakymo variantais, pastebimas mažesnis darbo patirties įgijimas, t.y. nuo 2- jų iki 5- erių metų. Tuo tarpu, pačią mažiausią atsakiusiųjų dalį sudaro dirbė bei turintys darbo patirtį 5–10 metų. Taigi, atsižvelgiant į pateiktų duomenų statistiką, pastebima nedarbo problema – menka darbo patirtis. Identifikavus vieną iš daugelio jaunimo nedarbo priežasčių (darbo patirties nebuvimas), svarbu išsiaiškinti kokios aplinkybės šį veiksni įtakojo (žr. 2.8 pav.).



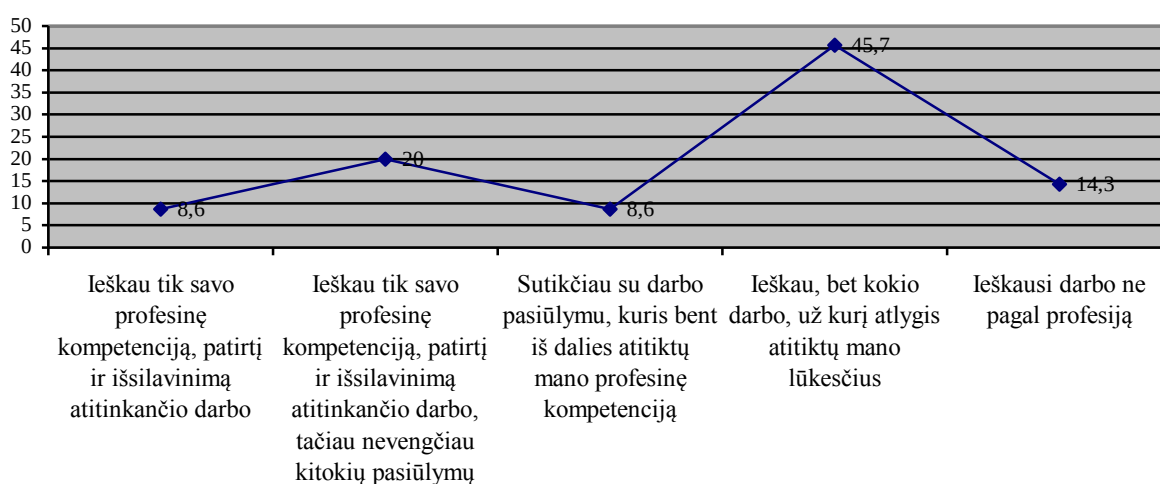
2.8 pav. Jaunimo darbo rinka, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus.

Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (2014, IX-926) darbuotojas yra fizinis asmuo, kuris turi darbinį teisnumą ir veiksmingumą, taip pat dirbantis pagal darbo sutartį už tam tikrą mokamą atlyginimą. Taigi, atlikto tyrimo metu gauti rezultatai yra vaizduojami diagramoje (žr. 2.8 pav.), kurioje didžiausią dalyvavusių respondentų skaičių sudaro nedirbantys, bet šiuo metu ieškantys darbo pasiūlymų. Į kitą, pateiktą anketos klausimą buvo atsakyta, kad šiuo metu jaunimas dėl tam tikrų priežasčių yra nedirbantis (pvz. nesuderinamos studijos, šeima ir pan.) bei neieškantis įvairių darbo pasiūlymų. Analizuojant kitus atsakymo variantus, respondentai įvardina šiuo metu

dirbantys apmokamą darbą pagal kitą specializaciją. Deja, mažiausiai, visų dalyvavusių respondentų, pateiktų atsakymo variantų yra dirbančių pagal savo specialybę. Taigi, identifikavus tyrimo duomenis, galima teigti tai, kad dauguma jaunų žmonių yra bedarbiai. Siekiantys būti finansiškai nepriklausomi yra priversti ieškoti bet kokio siūlomo darbo už kurį gautų tam tikrą užmokestį. Šį teiginį galima priskirti prie jaunimo nedarbo priežasčių. Viena iš daugelio užimtumo nebuvimo priežasčių gali būti priskirta – menki darbo pasiūlymai jaunimui pagal įgytą specialybę bei darbo pobūdis neatitinkantis specializacijos. Kadangi įdarbintas asmuo yra atsakingas už jam paskirtas pareigas. Taigi, planuojant efektyviai atlikti paskirtas užduotis, esančias kitos specializacijos pobūdžio, reikalauja tam tikrų finansavimo šaltinių (reikalingi apmokymai, kursai ir kt.), kurie yra ne kiekvienam prieinami. Minimios priežastys įtakoja jaunimo nedarbą. Svarbu išanalizuoti jaunimo amžiaus grupių nuomonę, kuri yra išreiškiama įvairiai apie tam tikrą darbo paieškų pobūdį, t.y. į kokius darbo pasiūlymų kriterijus atsižvelgiama labiausiai, detaliau nagrinėjant, siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką (žr. 2.9 pav.).

Darbo paieškos pagal kriterijus

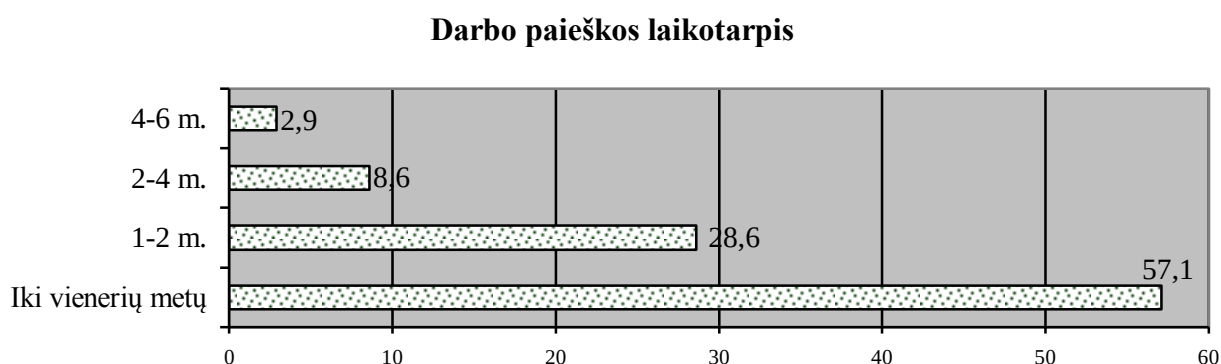


2.9 pav. Jaunimo darbo paieškos, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus

Pasak D. Beržinskienės (2009), darbo pasiūlymų paieškos sąlygos gerokai paprastesnės ir įvairesnės vadovaujantis šiuolaikinėmis, išplėtotomis technologijomis. Asmenys, kurie susiduria su iškilusiais darbo paieškos sunkumais, t.y. ilgą laiką nerandantys darbo, jiems yra suteikiama galimybė savarankiškai dalyvauti darbo paieškoje. Dalyvaujantys darbo paieškoje, naudojami įvairiomis darbo pasiūlymų paieškos alternatyvomis, kurios suteikia pagalbą integruojantis į darbo rinką (p. 7). Taigi, remiantis atlikto tyrimo duomenimis, analizuojamos jaunimo darbo paieškų galimybės. Šiuo tyrimu siekiama sužinoti, kokiais kriterijais jaunimas suinteresuotas vadovautis renkantis darbo vietą. Analizuojant pateiktus duomenis, galima teigti tai, kad didžiąją dalį ieškančiųjų išreiškė norą dirbti bet kokio pobūdžio darbą, kurio atlygis atitiktų keliamus lūkesčius.

Kiti respondentai, dalyvavę apklausoje, nevengtų darbo pasiūlymų, atitinkančių profesinę kompetenciją, patirtį ar išsilavinimą atitinkančio darbo, bet ir neatsisakytų kitų darbo pasiūlymų. Identifikuojant kitus, anketoje pateiktus atsakymus, išreiškiamos nuomonės, teikiančios pirmenybę darbui ne pagal profesiją. Tokį pasirinkimą gali įtakoti bevaisės paieškos ieškant darbo vietos pagal specialybę ar tiesiog netenkinantis darbo pobūdis, motyvacijos stoka. Tuo tarpu, iš dalyvavusių respondentų, taip pat yra pateikiama nuomonė, norinčių susirasti darbo vietą tik pagal įgytą profesinę kompetenciją bei bet kokią kitą darbą, kuris bent iš dalies atitiktų įgytą profesinę kompetenciją. Taigi, vadovaujantis atlikto tyrimo duomenimis, dauguma atsakiusiųjų ieškosi bet kokios darbo vietos, kuri teiktų finansinę naudą. Galbūt tokius respondentų pasirinkimus įtakojo per ilgos bei neveiksmingos darbo vietų paieškos (žr. 2.10 pav.)

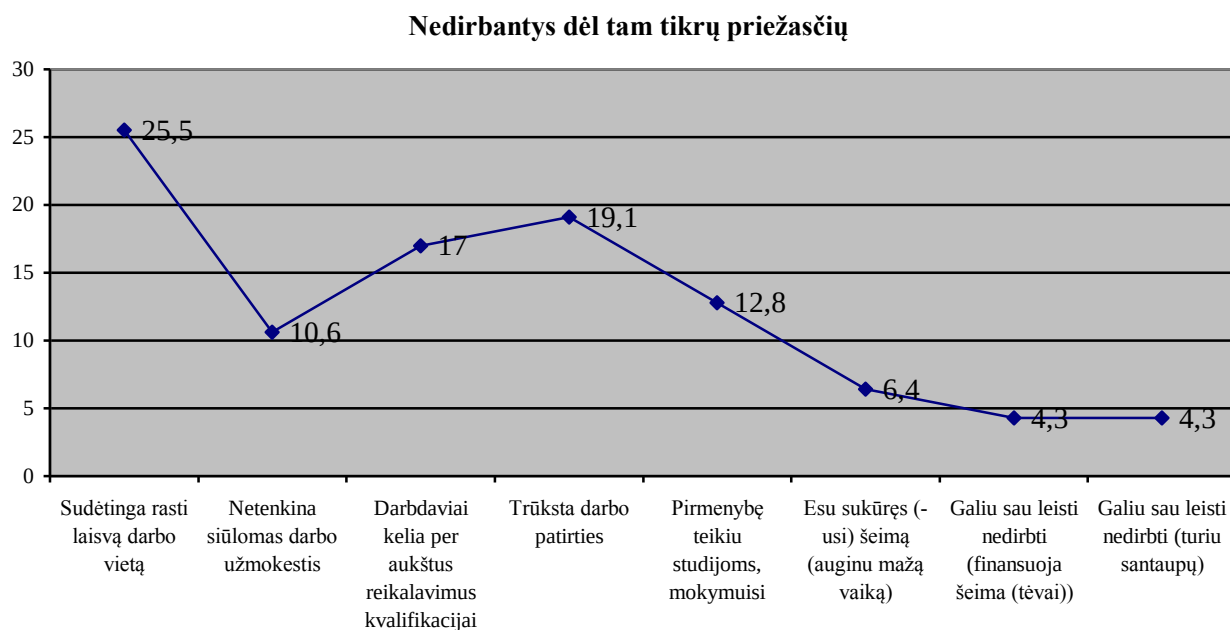


2.10 pav. Darbo pasiūlymų paieškoms skirtos laiko sąnaudos, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus

Asmuo norintis būti finansiškai nepriklausomas yra įpareigotas ieškoti darbo vietos, kuri tenkintų tam tikrus lūkesčius susijusius su darbo atlyginimu ir išlaidų santykiu. Šiuo atveju, dauguma jaunų žmonių nori gyventi savarankiškai bei būti finansiškai nepriklausomais darbo rinkos dalyviais. Taigi, siekiantys efektyviai integruotis į darbo rinką, ieškosi darbo pasiūlymų, kurie užima tam tikrą laiko dalį. Šiuo atveju dėmesys susijęs su darbo paieškomis yra skiriamas jaunimo amžiaus grupėms. Atlikto tyrimo metu siekiama sužinoti laiko tarpą skirtą įvairių darbo pasiūlymų paieškoms. Apklausoje dalyvavusių respondentų atsakymai pateikia naudingus duomenis skirtus tyrimo analizei. Taigi, didžioji dalis dalyvavusių apklausoje, darbo vietų paieškoms skyrė iki vienerių metų. Mažesnę respondentų dalį sudaro vis dar ieškantys darbo pasiūlymų nuo 1-erių iki 2-jų metų. Be abejo, ieškančiųjų, bet deja nerandančių patrauklios darbo vietos, paieškos užsitęsė nuo 2-jų iki 4-erių metų. Tuo tarpu, dalyvavusių respondentų, kurie atkakliai ieškosi darbo vietos, užtrunka net 4–6 metus. Taigi, identifikuojant tyrimo metu susistemintus duomenis, galima teigti tai, kad daugiausiai atsakinėjančiųjų užsiima intensyvia darbo vietos paieška. Minima paieška trunka vienerius metus, nes vadovaujantis diagramoje pateiktais duomenimis (žr. 2.10 pav.) pastebimas du kartus trumpesnis darbo pasiūlymų paieškos laikotarpis trunkantis nuo metų iki

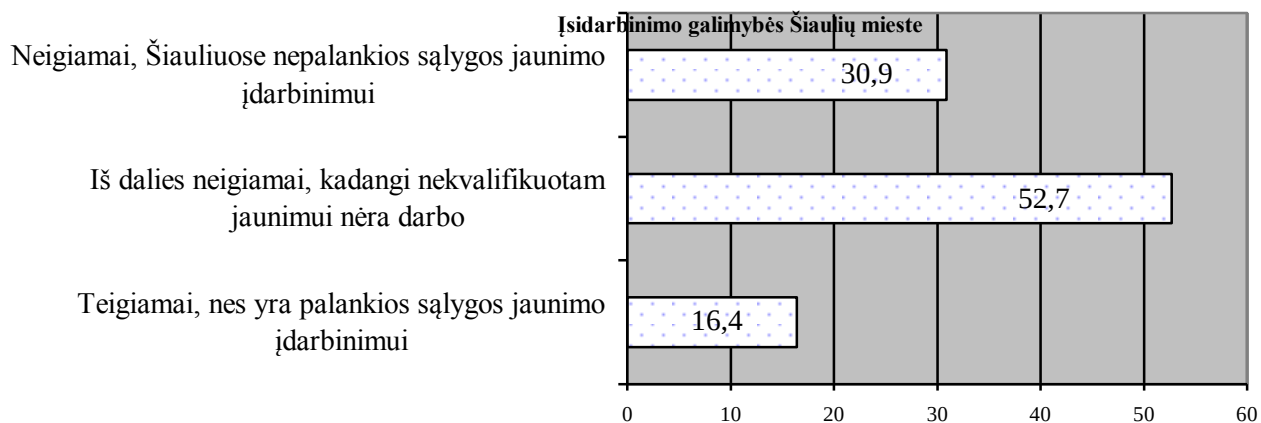
dviejų metų. Taigi, tyrimo metu svarbu išsiaiškinti kas įtakoja tam tikrą laiką trunkančias darbo paieškas. Viena iš priežasčių gali būti nepakankama darbo patirtis bei ją įtakojo veiksniai (žr. 2.11 pav.)



2.11 pav. Nedarbo priežastys, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus

Siekiant sėkmingos integracijos į darbo rinką, pirmiausia vertėtų išanalizuoti priežastis, kurios sukelia tam tikras kliūtis minimai jaunimo integracijai. Baigiamajame bakalauro darbe pateikiami tyrimo rezultatai, jų tikslas identifikuoti susidariusias priežastis. Taigi, šių dienų aktualiausia problema yra nepakankamas jaunimo užimtumas. Vadovaujantis tyrimo rezultatais, daugumos nuomonė išreiškta, kaip nepalankus veiksnys darbo integracijai – sudėtingos laisvos darbo vietos paieškos. Kitos priežastys įvardinamos, kaip darbo patirties trūkumas bei darbdavių keliami per aukšti reikalavimai kvalifikacijos atžvilgiu. Tuo tarpu, kiti respondentų atsakymų variantai, įvardijantys nedarbo priežastis yra netenkinantis darbo atlyginimas ar šiuo metu kuriama/sukurta šeima. Taigi, kita dalyvavusių apklaustųjų nuomonė yra išreiškta moksleivių bei studentų. Šiuo atveju moksleivių ir studentų nedarbo priežastis yra teikiama pirmenybė mokslams, studijoms ar tiesiog turintys pakankamai santaupų, padėsiančių tenkinti finansinius poreikius. Galbūt yra aktyvus jaunimo, kuris išreiškia norą studijuoti bei dirbti vienu metu, bet deja ne kiekvienam suteikiama tokia galimybė. Tuo atveju, tenka pasirinkti vieną veiklą iš dviejų (šiuo atveju studijos, mokslai). Taigi, identifikavus jaunimo nedarbo priežastis, vadovaujantis tyrimo duomenimis, svarbu sužinoti ar yra palankios galimybės jaunimui, norinčiam įsidarbinti Šiauliu mieste (žr. 2.12 pav.)

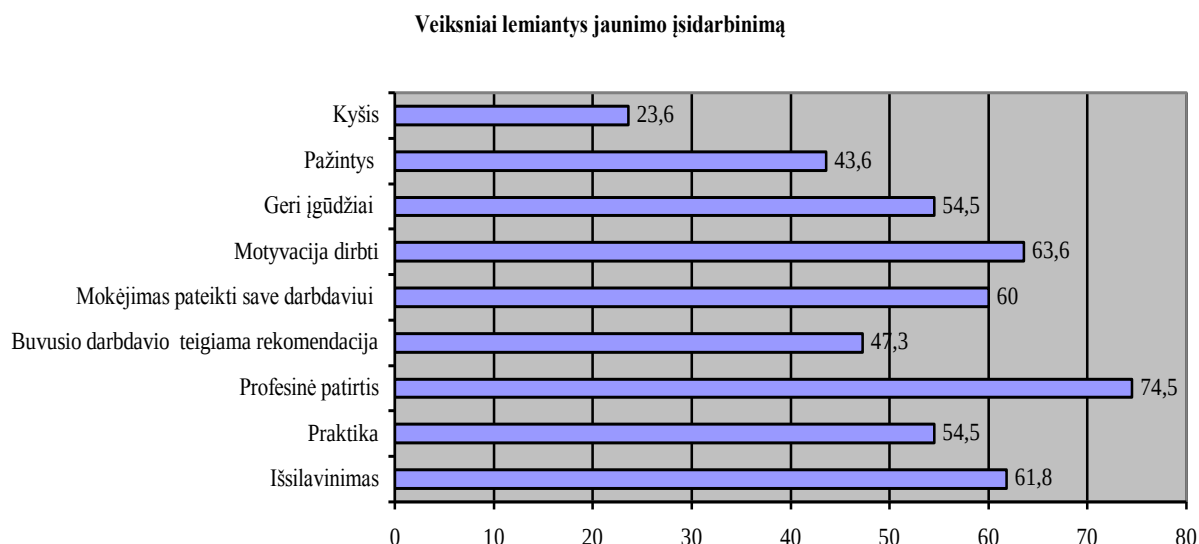


2.12 pav. Jaunimo įsidarbinimo galimybės Šiaulių mieste, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus

Įvairūs veiksniai, gali įtakoti šių dienų aktualią problemą – vyraujančią jaunimo nedarbą. Nepakankamas jaunimo užimtumas atsiranda dėl tam tikrų priežasčių. Taigi, siekiant identifikuoti minimas priežastis bei jų atsiradimą, svarbu išanalizuoti įsidarbinimo galimybes vietos lygmeniu. Šiuo atveju, vadovaujantis atliktu kiekybiniu tyrimu, analizuojamos įsidarbinimo galimybės Šiaulių mieste. Tyrimo metu, minimu klausimu, išsiskyrė trys nuomonės. Pirmoji nuomonė, kuri surinkusi daugiausiai respondentų atsakymų yra iš dalies neigiamas požiūris į įsidarbinimo galimybes. Iš dalies neigiamai vertinama integracija į darbo rinką, nes nekvalifikuotam jaunimui sudėtinga surasti perspektyvią darbo vietą. Tuo tarpu, kiti tyrimo dalyviai išreiškė savo nuomonę, neigiamai įvertindami įsidarbinimo galimybes. Minimą įvertinimą skyrė vadovaujantis tuo, kad Šiaulių mieste yra nepalankios sąlygos jaunų žmonių integracijai į darbo rinką. Likusieji apklausos dalyviai, savo nuomonę išreiškė vadovaujantis paskutiniu atsakymo variantu. Paskutiniu atsakymo variantu, respondantai, įsidarbinimo galimybes Šiaulių mieste vertina teigiamai. Teigiamas įvertinimas pasižymi tuo, kad yra palankios sąlygos jaunimo įdarbinimui. Taigi, vadovaujantis pateiktais rezultatais, tyrimo tikslas buvo įvertinti jaunimo įsidarbinimo galimybes Šiaulių mieste. Deja, daugumos apklausoje dalyvavusių respondentų vertinimai, susiję su jaunimo įsidarbinimu yra neigiami. Taigi, jaunimo įsidarbinimo galimybės Šiaulių mieste yra nepalankios, dėl to iškyla įvairios problemos susijusios su jaunimo integracija į darbo rinką. Identifikavus jaunimo nedarbo situaciją vietos lygmeniu, minima situacija įvertinama neigiamai.

Išanalizavus jaunimo nedarbo situaciją vietos lygmeniu, taip pat svarbu identifikuoti įvairius būdus, kurie teigiamai įtakotų įsidarbinimo galimybes. Taigi, siekiant spręsti iškilusias problemas, svarbu vadovautis veiksmingais bei efektyviais metodais, priemonėmis, kurios teigiamai įtakotų jaunimo įsidarbinimo galimybes vietos lygmeniu (žr. 2.13 pav.).

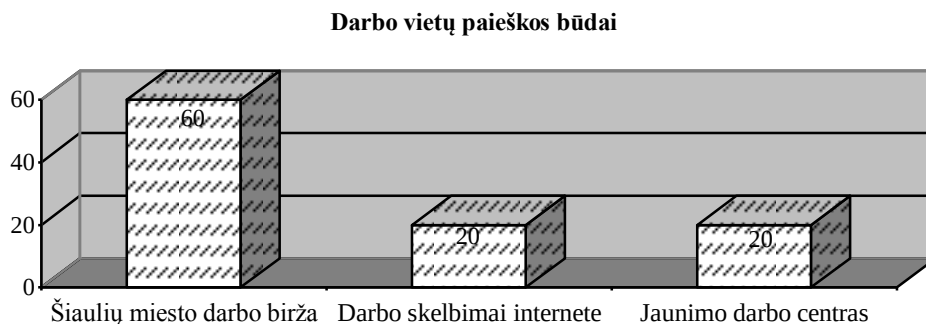


2.13 pav. Veiksniai lemiantys jaunimo įsidarbinimo galimybes Šiauliu mieste, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus

Taigi, atlikto tyrimo metu, įvardijami veiksniai, lemiantys jaunimo įsidarbinimo galimybes Šiauliu mieste. Vykusioje apklausoje dalyvavę respondentai, turėjo galimybę rinktis kelis atsakymo variantus („visiškai sutinku“, „sutinku iš dalies“, „nežinau“, „nežinau iš dalies“, „visiškai nesutinku“). Vadovaujantis susistemintais duomenimis, diagramoje pateikiami daugiausiai surinkusių atsakymo variantų – „visiškai sutinku“. Vertinant įsidarbinimo galimybes, labiausiai dalyviai išreiškė savo nuomonę, įvardijant profesinę patirtį kaip pagrindinį veiksnį lemiantį jaunimo įsidarbinimą. Kiti veiksniai įtakojantys jaunimo įsidarbinimą yra motyvacija dirbti, tinkamai atlikti pavestas užduotis, išsilavinimas bei pasitikėjimas savimi pateikiant savo įgytus įgūdžius darbdaviui. Tyrimo metu, pateiktą respondentų nuomonę, kurią sudaro išlavinti įgūdžiai (užsienio kalbų mokėjimas, kompiuterinis raštingumas) bei įgyta praktika ar stažuotė panašaus pobūdžio organizacijoje, taip pat galima priskirti prie sėkmingų bei efektyvių įsidarbinimo veiksmų. Be abejo, įtakos į užimtumo skatinimą turi teigiama rekomendacija, gauta iš buvusio darbdavio (palankus požiūris naujoje darbo vietoje), tam tikras pažinčių ratas (draugai, giminės) bei nelegalus mokestis už teikiamas įsidarbinimo galimybes (kyšis). Taigi, daugumos respondentų išreikšta nuomonė, lemianti sėkmingas jaunimo įsidarbinimo galimybes yra įgyta profesinė patirtis. Minima patirtis suteikia didesnę pranašumą ieškantiesiems perspektyvios darbo vietos.

Apklausoje dalyvavę respondentai sutiko pasidalinti informacija, susijusią su darbo vietų paieškų būdais. Kiekvienam apklaustajam, tyrimo metu, suteikta galimybė įvardinti jų nuomone efektyviausią būdą. Iš įvardintų atsakymų variantų, galima spręsti tai, kad darbo vietų paieškos būdų yra įvairių. Kiekvienas, kuris ieško perspektyvios darbo vietos, vadovaujasi minima darbo paieška. (žr. 2.14 pav.).



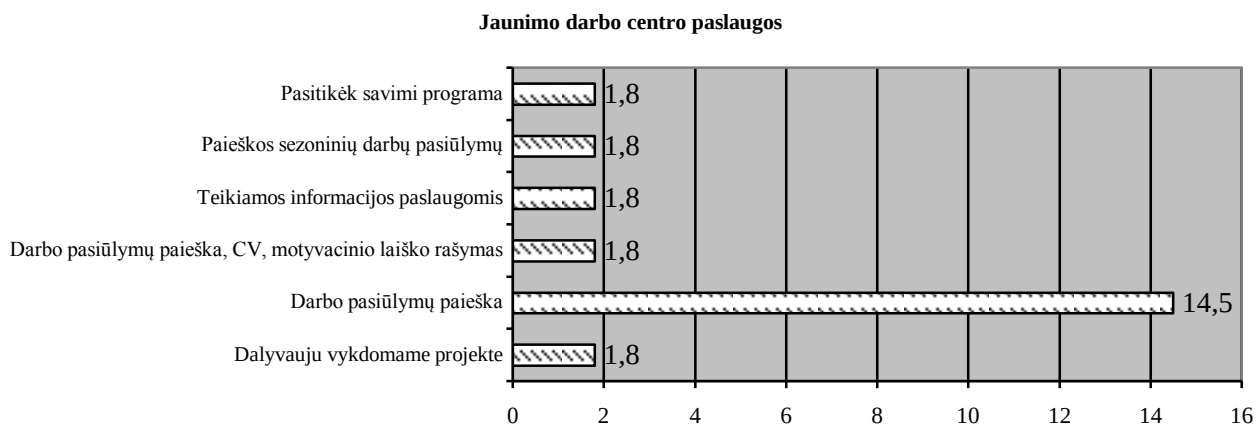
2.14 pav. Darbo vietų paieškos būdai, Šiaulių mieste, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus

Taigi, vadovaujantis tyrimo duomenimis, daugiau nei pusė visų dalyvavusių, dėl darbo pasiūlymų kreipiasi į Šiaulių miesto darbo biržą. Kiti respondentai pasirinko darbo paieškas internete bei teikiamas Jaunimo darbo centro paslaugas. Remiantis atlikto tyrimo rezultatais, galima teigti tai, kad dauguma respondentų naudojami teikiamomis darbo biržos paslaugomis. Vadovaujantis statistiniais apklaustųjų duomenimis, paslaugos yra efektyvios, tai įrodo vartotojų skaičius. Minima įstaiga, įvardijama kaip įdarbinimo tarnyba, teikianti pagalbą bedarbiams, ieškantiems perspektyvios darbo vietos, o darbdaviams – darbuotojo, atitinkančio keliamus reikalavimus. Taigi, darbo birža, įgyvendinanti darbo rinkos bei užimtumo rėmimo politiką, taip pat gali būti „pagalbininkė“ įgyvendinant jaunimo integraciją į darbo rinką (Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai, 2011, Nr. A1-473). Teikiama pagalba naudinga sprendžiant problemas susijusias su jaunimo nedarbu. Atsižvelgiant į daugelį nedarbo problemų, viena iš jų yra akcentuojama, kaip nepakankama profesinė patirtis. Taigi, darbo biržos paslaugų paskirtį galima traktuoti, kaip galimybę suteikiant praktiką. Praktika gali būti suteikiama įvairių projektų metu, pvz. organizuojant įvairius užsiėmimus, kuriuose būtų įtraukiamos jaunimo grupės. Be abejo, bendradarbiavimo principu, t.y. vystomas bendradarbiavimas tarp įgudusių specialistų bei jaunimo grupių, tokiu būdu suteikiant galimybę jaunuoliams tobulėti. Kitas praktikos įgijimo būdas, gali būti vykdomas įvairių užimtumo programų pagalba, pvz. darbo birža pasirašanti bendradarbiavimo sutartis, kurios suteiktu visapusišką naudą. Nauda gali būti įvardijama, kaip tam tikros srities specialistų (turinčių sveikatos sutrikimų bei nebegalinčių tęsti pareigų), teikiama išsami informacija jaunimo grupėms, ugdant darbo įgūdžius. Analizuojant finansavimo galimybes, kuris dažniausiai skiriamas naujų darbuotojų apmokymams, sprendžiant šią problemą, vertėtų vadovautis savanoriškumo principu. Specialistai sutikę užsiimti savanoriška veikla, galėtų suteikti nemokamas konsultacijas, kurios domintų jaunimą. Tuo tarpu, neišnaudota finansavimo suma būtų skiriama įvairių programų rengimui. Minimoms programoms efektyviai teiktų naudą susijusių su darbo patirties įgijimu, jaunimo amžiaus grupėms. Taigi, įgyvendinus minimus tikslus, jaunimas įgytų praktikos

bei profesinių žinių. (Jaunimo integravimas į darbo rinką, 2001, p. 10–11). Tuo tarpu, įgyti įgūdžiai

reguliariai tobulinami, atsižvelgiant į darbdavių reikalavimus. Identifikavus darbo biržos teikiamas paslaugas, kuriomis naudojasi daugiausiai iš apklausoje dalyvavusių respondentų, taip pat svarbu sužinoti kokiomis paslaugomis naudojasi Jaunimo darbo centro lankytojai. Kadangi, tyrimas atliktas Jaunimo darbo centre, dėl to svarbu sužinoti teikiamas paslaugas susijusias su integracija į darbo rinką (žr. 2.15 pav.).



2.15 pav. Jaunimo darbo centro paslaugos, Šiaulių mieste, proc.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal tyrimo rezultatus

Susistemintais tyrimo duomenimis siekiama sužinoti kokiomis paslaugomis, vykdomomis Jaunimo darbo centre, intensyviai naudojasi jaunimas. Taigi, daugumai aktualiausia bei naudingiausia teikiama paslauga yra įvairių darbo vietų paieška. Galima teigi tai, kad šią paslaugą efektyviai teikia ne tik darbo birža, bet ir Jaunimo darbo centras. Minimas centras yra orientuotas į jaunimo nedarbo problemų sprendimo būdus. Kitos teikiamos paslaugos, kuriomis naudojasi jaunimo amžiaus grupės (16 – 29 m.) yra aktyvus dalyvavimas įvairiuose projektuose ar programose. Minimas dalyvavimas suteikia naudos kiekvienam jaunuoliui, nes tokiu būdu lavinami bendravimo įgūdžiai, įgyjama patirtis, kuri gali būti reikalinga tolimesniuose projektuose ar programose. Kiti respondantai, renkasi teikiamos informacijos apie darbo rinkos pokyčius ar CV (gyvenimo aprašymas) bei motyvacinio laiško rašymo teikiamomis programomis. Be abejo, yra jaunimo amžiaus grupių, kurios aktyviai domisi įvairių darbo pasiūlymų ar vienareikšmiškai ieškančių darbo sezono metu (vasaros atostogų metu) teikiamomis Jaunimo darbo centro paslaugomis. Taigi, vadovaujantis tyrimo, kuris atliktas Jaunimo darbo centre, susistemintais duomenimis, identifikuota jaunimo politika vietos lygmeniu. Išanalizuoti aktualūs klausimai susiję su darbo rinka. Minimų klausimų turinyje atsispindi jaunimo amžiaus grupių (16 – 29 m.) išsakyta nuomonė apie vykdomos jaunimo politikos privalumus bei trūkumus Šiaulių mieste. Taigi, pateikti jaunimo amžiaus grupių pastebėjimai, susiję su darbo rinka yra aktualūs jaunimo reikalų tarybai. Šių pastebėjimų dėka (vadovaujantis privalumų, trūkumų analize) yra efektyviai įgyvendinama jaunimo integracija į darbo rinką politika. Analizuojant Šiaulių miesto darbo biržos duomenis

(pateikiami atlikto tyrimo rezultatų analize), kurių statistika identifikavo jaunimo politikos situaciją vietos lygmeniu.

Apžvelgiant išsamesnę statistinę informaciją, pateikiami 2014–2013 metų duomenys, kuriuose pastebimi ženkliūs pokyčiai. Vykdomos aktyvios darbo rinkos priemonės suteikė teigiamų rezultatų. Lyginant 2011–2013 metų duomenis, aktyviomis darbo rinkos priemonėmis naudojasi vis daugiau jaunimo grupių (16–24 metų), t.y. 2011 m. – 9,7 tūkst. jaunuolių, 2012 m. – 11,9 tūkst., o 2013 m. 12,6 tūkst. Vadovaujantis darbo rinkos priemonėmis sumažėjo ilgalaikių bedarbių skaičius, lyginant 2013 m. buvo 50,8 %, o 2014 m. 44,6 % jaunimo grupių iki 25 metų amžiaus. Didesnis skaičius yra įdarbintų, kurie buvo nedirbę ar nekvalifikuoti, t.y. 2013 m. nekvalifikuotus darbuotojus sudarė 51,7 %, o 2014 m. – 49,3 %. Be abejo, statistika ženkliai pasikeitė nedirbusiųjų atžvilgiu, t.y. 2013 m. sudarė 51,7 %, o 2014m. sudarė 40,7% jaunimo grupių (Jaunimo situacija darbo rinkoje 2014 m. sausio 1 d. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2014). Taigi, pastebimi teigiami pokyčiai darbo rinkoje. Kadangi, darbo pasiūlymų paslaugomis naudojasi ne tik darbo biržos, bet ir Jaunimo darbo centro dalyviai, todėl pateikiama Šiaulių miesto Jaunimo darbo centro lankytojų įvykusios apklausos rezultatai.

Vadovaujantis atlikta Jaunimo darbo centrų apklausa, kurioje savo nuomonę išreiškė minimų centrų lankytojai, esantys 19 – 29 metų amžiaus. Apklausos metu respondentai įvardijo išsilavinimą, t.y. 27% - vidurinis išsilavinimas, 21% - pagrindinis, 15% - vidurinis su profesine kvalifikacija, po 12% sudarė aukštasis universitetinis ir neuniversitetinis išsilavinimas, 8% - pradinis ir 5% pagrindinis su profesine kvalifikacija. Tuo tarpu, 44% apklaustųjų įvardino tai, kad neturi darbo patirties, 20% yra įgyją patirtį iki 6 mėn., 19% daugiau nei 2 metus, o 17% iki 2 metų. Įvardijama statistika įtakoja darbo paieškų trukmę, t.y. atitinkamai pagal išsilavinimą bei darbo patirties įgijimą užtrunka darbo vietos paieška. Atsižvelgiant į tai, dalyvavę respondentai, kurie ieškosi darbo, sudaro 42,3% apklaustųjų (Jaunimo darbo centrų lankytojų apklausa, 2013, p. 5-7). Remiantis statistiniais bei atlikto tyrimo duomenimis, įvardijant pokyčių atsiradimo galimybes jų pokyčiais, kuriuos įtakojo darbo rinka, galima įžvelgti tobulinimo galimybes. Minimos galimybės aktyviai vykdomos, skatins jaunimo užimtumą Šiaulių mieste.

2.3.3. Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo tobulinimo galimybės Šiaulių mieste

Baigiamojo bakalauro darbo metu atliktas tyrimas, kurio tikslas išsiaiškinti jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo situaciją vietos lygmeniu. Įvertinus minimą situaciją, įžvelgiamos tobulinimo galimybės Šiaulių mieste. Taigi, atsižvelgiant į tyrimo metu pateiktų klausimų atsakymus, kuriuos išreiškė jaunimo amžiaus grupės (16–29 m.), vertinamos bei analizuojamos tobulintinos politikos sritys. Vadovaujantis atlikto tyrimo duomenimis (detalesnė

informacija pateikiama skyrelyje 2.3.1.), išsamesnei analizei pasirinkta Šiaulių miesto savivaldybės administracijos viešųjų ryšių skyriaus teikiama informacija apie konsultacijų socialinio įtraukimo ir jaunimo verslumo organizavimo, taip pat konsultacijų nedirbančio, nesimokančio, mokymuose nedalyvaujančio jaunimo socialinio įtraukimo organizavimo bei Jaunimo darbo centre atliktais tyrimais. Minimi tyrimai pasirinkti siekiant identifikuoti aktualiausias problemas, susidariusias įgyvendinant jaunimo politiką bei ieškoti ir identifikuoti minimų problemų sprendimo būdus, metodus.

Analizuojant Šiaulių miesto savivaldybės vykusią konsultaciją dėl socialinio įtraukimo ir jaunimo verslumo organizavimo, pateikiami diskusijų rezultatai, gauti iš dalyvavusių respondentų, t.y. jaunimo bei ekspertų, dirbančių su jaunimu. Minima konsultacija suorganizuota siekiant sužinoti dalyvių nuomonę apie socialinį įtraukimą bei jaunimo verslumą. Taigi, pirmoji konsultacija atlikta apklausiant Lietuvos moksleivių sąjungos Šiaulių miesto mokinių savivaldų informavimo centro bei gimnazijų dalyvius. Diskusijoje sutiko dalyvauti 10 dalyvių. Minima diskusija buvo atlikta Šiaulių jaunimo centre, 2013 metų sausio 22d. Tuo tarpu, antrojoje konsultacijoje dalyvavo ekspertai, kurie dirba su jaunimo grupėmis, t.y. Šiaulių miesto savivaldybės taryba, Turizmo informacijos centras, Šiaulių jaunimo darbo centras, Šiaulių jaunimo organizacija „Apskritasis stalas“, Šiaulių miesto jaunimo reikalų taryba, Šiaulių universitetas. Šioje konsultacijoje sutiko dalyvauti 12 dalyvių. Minima konsultacija vyko 2014 metais sausio 20 d., Šiaulių miesto savivaldybėje (žr. 2.2 lentelė).

2.2 lentelė

Socialinis įtraukimas ir jaunimo verslumas		
Klausimas	Atsakymai (jaunimo)	Atsakymai (ekspertų dirbančių su jaunimu)
Kas padėtų stiprinti bendradarbiavimą tarp jaunų ir vyresnio amžiaus žmonių?	<i>Įvairios programos, kur vyresnieji galėtų padėti jaunesniems.</i>	<i>Bendros veiklos kartu: projektai, išvykos ir t.t.; įvairios programos, kur vyresnieji galėtų padėti jaunesniems; skatinama skirtingo amžiaus žmonių savanoriška veikla kartu ir vieni kitiems padedant.</i>
Kas turėtų būti padaryta siekiant, jog jauni žmonės nebūtų diskriminuojami darbo rinkoje ir kokių veiksmų turėtų būti imtasi tam, kad sumažėtų nestabilių, trumpalaikių, menkai apmokamų darbo pasiūlymų jauniems žmonėms?	<i>Savanoriška veikla, dalyvavimo visuomeninėje veikloje, praktikos/ stažuočių kaip darbo patirties įskaitymas/ patvirtinimas.</i>	<i>Kompetencijų, įgytų neformaliojo ugdymo, savanoriškos veiklos metu, patvirtinimas ir pripažinimas; mokesinės lengvatos darbdaviams; savanoriškos veiklos, dalyvavimo visuomeninėje veikloje, praktikos/stažuočių kaip darbo patirties įskaitymas/patvirtinimas.</i>

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal socialinės įtraukties ir verslumo vykusią diskusiją.

lentelės tęsinys 57 psl.

Socialinis įtraukimas ir jaunimo verslumas		
Klausimas	Atsakymai (jaunimo)	Atsakymai (ekspertų dirbančių su jaunimu)
Kokios priemonės užtikrintų daugiau darbo vietų bei darbų kokybę jauniems žmonėms?	<i>Pasitikėjimas jaunu žmogumi, suteikiama galimybė įgyti kompetencijas įmonėje, dirbti, tobulėti. Darbo vietų subsidijavimas bei mažesni mokesčiai darbdaviams, kurie priima dirbti jaunas žmones. Pripažinti mokymų, kursų, seminarų metu įgytas kompetencijas.</i>	<i>Tikslinių studijų finansavimas; galimybė įmonėms pačioms apmokėti sau reikalingus darbuotojus, mokymus finansiškai remiant iš valstybės ar kitų fondų lėšų; darbo vietų subsidijavimas bei mažesni mokesčiai darbdaviams, kurie priima dirbti jaunas žmones.</i>
Kas suteiktų daugiau kokybiško praktinio mokymosi galimybių?	<i>Galimybė jauniems žmonėms atlikti praktiką ne studijų metu.</i>	<i>Švietimo sistemos ir darbo rinkos poreikių suderinamumas; finansinė parama ar lengvatos verslo įmonėms, priimančioms praktikantus, praktikanto didesnis įsitraukimas į įmonės veiklas.</i>

Vykusios diskusijos metu pateiktų klausimų tikslas sužinoti jaunimo ir ekspertų (dirbančių su jaunimu) nuomonę apie socialinį įtraukimą bei vykdomą jaunimo verslumą. Taigi, jaunimas išreiškęs savo nuomonę apie išskylančias problemas integruojantis į darbo rinką, taip pat pateikė siūlymus, kokiais būdais, metodais vertėtų jas spręsti. Tuo tarpu, ekspertai pateikė detalesnes bei išsamesnes įžvalgas, kurios numatomos įgyvendinti tobulinant jaunimo politiką. Analizuojant pateiktas nuomones, atsižvelgiant į esamas nedarbo problemas, siekiama vykdyti efektyvesnę bei sklandesnę minimos politikos įgyvendinimą Šiaulių mieste.

Vadovaujantis pirmosios konsultacijos – diskusijos įžvalgomis, Šiaulių miesto savivaldybė, taip pat atliko ir antrąją diskusiją. Minima diskusija vyko Šiaulių miesto savivaldybėje, 2013 metais birželio 16 d., kuri organizuota dėl socialinio įtraukimo ir kokybiško darbo su jaunimu, kurios tikslas sužinoti pateiktas ekspertų įžvalgas bei rekomendacijas (žr.2.3 lentelė).

2.3 lentelė

Nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo socialinis įtraukimas	
Klausimas	Atsakymas
Kokios priemonės turėtų būti įgyvendinamos, įtvirtinant jaunas žmones į darbo rinką?	<i>Teikiamos paramos darbdaviui, įdarbinančiam jauną žmogų nuo 6 mėn. iki 2 metų laikotarpyje; darbdavių skatinimas įdarbinti jaunimą neturinį darbo patirties; darbo vietų kūrimas, rezervavimas jaunimui; remti pirmojo darbo patirtį ir mokymąsi darbo vietoje; nereikalauti stažo, pasitikėti jaunimu; sudaryti sąlygas studijuojant susiderinti darbo tvarkaraštį; plėsti universitetuose praktikos sistemą.</i>

lentelės tęsinys 58 psl.

Nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo socialinis įtraukimas	
Klausimas	Atsakymas
Kaip užtikrinti lengvesnį, visiems jauniems žmonėms vienodai prieinamą perėjimą nuo mokymosi prie darbo?	<i>Teikiant paramą darbdaviams įdarbinantiems jaunuolius; praktiką plėtoti kaip karjeros dalį; į mokymosi programą įtraukti savanorišką veiklą, kurios metu įgytų bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžių.</i>
Kokios priemonės padėtų jauniems žmonėms lengviau pereiti iš vieno mokymo lygmens į kitą (nuo pagrindinio iki profesinio/ aukštojo) ir užtikrintų jiems vienodas sąlygas norimam lygmeniui pasiekti?	<i>Mokymo programa organizacine prasme orientuota į bendrąsias kompetencijas; žinių patikrinimo testai, kurie padėtų nustatyti jauno žmogaus turimas žinias bei papildomi kursai, suvienodinantys besimokančiųjų žinių lygį; nemokama/ dalinai mokamas mokslas, lankstus paskaitų / pamokų grafikas, suteikiantis galimybę mokytis jaunoms mamoms ar dirbančiam jaunimui; stipendijos ar kitokia paskatinimo priemonė siekti geresnių rezultatų; tikslingas profesinis informavimas, orientavimas; turi būti sukurta vieninga švietimo sistema, nekuriant elitinės/ universitetinės jaunimo kartos ir prastosios, besimokančios profesinėse mokyklose; motyvacija dėl didesnio įsidarbinimo galimybių turint profesiją.</i>
Kokios prevencinės priemonės padėtų jaunimui nemesti mokymosi programų ankščiau laiko?	<i>Stipendijos; garantuota darbo vieta.</i>
Kokios priemonės motyvuotų jaunimą mokytis, dalyvauti jaunimo programose?	<i>Supažindinimas su mokymų, programų realia nauda, galimybėmis; finansinė motyvacija (stipendijos), garantija į nemokamą/ dalinai mokamą mokslą; jaunimo organizacijų pagalba nemotyvuotam jaunimui, jų įtraukimas į veiklas.</i>

Šaltinis: sudaryta darbo autorės pagal Šiaulių miesto savivaldybės organizuotą konsultaciją–diskusiją su ekspertais dėl socialinio įtraukimo ir kokybiško darbo su jaunimu.

Taigi, vykusioje konsultacijoje dalyvavo Šiaulių miesto savivaldybės tarybos, Turizmo informacijos centro, Šiaulių jaunimo darbo centro, Šiaulių jaunimo organizacijos „Apskritasis stalas“, Šiaulių miesto jaunimo reikalų tarybos, Šiaulių universiteto, Šiaulių valstybinės kolegijos, jaunimo organizacijų bei P. Višinskio bibliotekos atstovai, kuriuos sudarė 16 dalyvių. Minimos konsultacijos – diskusijos metu susisteminti atsakymų variantai bei pateiktos ekspertų išvados ir siūlomos rekomendacijos. Diskusijos tema susijusi su socialiniu įtraukimu bei kokybišku darbu, atsižvelgiant į jaunimo poreikius. Analizuojant minimos temos problemas bei jų sprendimo būdus, juos pateikė Šiaulių miesto savivaldybės tarybos, Turizmo informacijos centro, Šiaulių jaunimo darbo centro; jaunimo organizacijos „Apskritasis stalas“; jaunimo reikalų tarybos, Šiaulių universiteto, Šiaulių valstybinės kolegijos, bei P. Višinskio bibliotekos atsakingi ekspertai.

Bakalauro darbe pateiktos identifikuotos jaunimo nedarbo problemos bei ekspertų ir jaunuolių išvelgtos rekomendacijos. Nedarbo priežastys, vertinamos tiek praktiniu (jaunimo nuomonė) tiek teoriniu (ekspertų išvalgos) būdu. Išsakyta jaunimo nuomonė padės spręsti susidariusias problemas, kurių tikslas skatinti jaunimo užimtumo galimybes.

IŠVADOS

Atlikus bakalauro baigiamojo darbo „*Jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimas. Šiaulių miesto atvejo analizės*“ tyrimą, galima teigti tokias išvadas:

- Identifikuojant jaunimo integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimą, kaip tam tikrą požiūrį galima įvardinti viešosios politikos bei viešojo administravimo sampratą. Viešoji politika ir viešasis administravimas tarpusavyje susiję, t.y. politika atspindi valstybės reiškiamą valią, o administravimas įgyvendina valstybės valios išraišką. Vadovaujantis įvardintomis veiklos sritimis yra kuriama bei tobulinama jaunimo politika. Viešoji politika vadovaujasi išklausant piliečių problemų bei siekia priimti visiems palankiausių sprendimo būdą. Šiuo atveju, susidariusi problema yra jaunimo nedarbas. Siekiant išspręsti problemą, reikia apsibrėžti politikos formavimo procesą bei vykdomus etapus reguliariai stebėti, analizuoti. Tokiu būdu, susidarytų pozityvi politika, kuri aktyvintų jaunimo užimtumo galimybes. Pozityvios politikos vaidmuo atsispindėtų sklandžiai vykdoma veikla, suteikiančia efektyvesnes sąlygas jaunimui integruotis į darbo rinką. Tuo tarpu, viešojo administravimo vaidmuo – užtikrinti veiklos vykdomų etapų tęstinumą, t.y. tikslingai planuoti, siekti įgyvendinti konkrečius tikslus. Efektyviai įgyvendinama politika, sudarytų palankias sąlygas jaunimo nedarbo mažinimui. Analizuojant rinkos rodiklius, vertėtų derinti pusiausvyrą tarp jaunų bedarbių bei darbo rinkoje, keliamų darbdavių reikalavimų. Tokiu būdu siekiama efektyviausių įgyvendinimo galimybių, kurios mažintų jaunimo nedarbo problemas bei skatintų jaunimo užimtumą.
- Jaunimo integracija į darbo rinką Lietuvos valstybėje, įgyvendinama nustatyta įstatymų tvarka bei institucijų, įstaigų ar organizacijų pagalba. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais ir juose nurodyta tvarka, aktyviai vykdoma, formuojama jaunimo politika. Tokiu būdu, siekiama suteikti pagalbą reikalingą jaunimui, didinant užimtumo galimybes. Minima politika įgyvendinama nacionaliniu ir vietos lygmeniu. Nacionaliniu lygmeniu nustatoma politikos įgyvendinimo principai, sritys, organizavimas ir vykdymas. Tuo tarpu, vietos lygmeniu yra priiminėjami sprendimai susiję su jaunimo integracijos į darbo rinką klausimais. Taigi, vadovaujantis nacionaliniu bei vietos lygmeniu veikiančių institucijų, įstaigų bei organizacijų bendradarbiavimo principu, vykdoma veikla susijusi su jaunimo integracija į darbo rinką vyksta sklandžiai ir efektyviai. Minimų institucijų, organizacijų, įstaigų vykdoma veikla skatina jaunimo užimtumo galimybes įvairiais būdais (pvz. užsiimant neformalia veikla, įvairiomis mokymo programomis, kursais ir pan.). Tokiu būdu

siekama įgyvendinti jaunimo integraciją į darbo rinką politiką.

- Šiaulių miesto Jaunimo reikalų taryba yra atsakinga už vykdomą jaunimo politiką Šiaulių mieste. Minima taryba, veikia kaip patariamoji institucija, suteikianti informacijos Šiaulių miesto savivaldybei (esant būtinybei imtis priemonių keisti susidariusią situaciją jaunimo tarpe, ieškoti sprendimo būdų). Taigi, vertinant jaunimo užimtumo galimybes Šiaulių mieste, pastebimas didesnis jaunų žmonių įsidarbinimas, įvairių, aktyvių veiklų propagavimas (vykdomi renginiai, sporto varžybos, idėjų įgyvendinimai). Vadovaujantis Jaunimo reikalų tarybos bendradarbiavimu su miesto savivaldybe, įvertinama jaunimo politikos situacija bei išvelgiamos tobulinimo galimybės. Siekiant įgyvendinti jaunimo išreikštus poreikius yra sudaromas Jaunimo reikalų tarybos veiklos planas. Vadovaujantis veiklos planu bei atsižvelgiant į pateiktus ekspertų, taip pat jaunimo pastebėjimus, tobulinimo galimybės pasižymi švietimo ir darbo rinkos srityse. Visų pirma vertėtų atsižvelgti į švietimo sistemą, t.y. suteikti galimybę mokytis bei tęsti studijas motyvuojant mokytis, įvardijant mokslo teikiama naudą, kompensuojant stipendijomis ar užtikrinant darbo vietą. Tokiu būdu dauguma jaunuolių sieks įgyti išsilavinimą, kuris gali būti tobulinamas atliekant savanorišką veiklą. Tuo tarpu, vykdoma savanoriška veikla ar atliekama praktika stažuotėse plėtojama kaip karjera. Siekiant sėkmingos integracijos į darbo rinką, pirmiausia vertėtų vystyti bendradarbiavimą tarp specialistų ir jaunimo (rengti įvairius užsiėmimus). Skatinti darbdavius į darbo vietą priiminėti kuo daugiau jaunimo nereikalaujant įvardinti darbo patirties, užskaitant savanorišką veiklą kaip tam tikrą patirtį. Svarbu suteikti galimybę, kuri leistų studijas derinti su atliekamomis darbo pareigomis. Tokiu būdu dirbtų atsakingi bei kompetentingi jauni asmenys galintys tobulėti tiek darbo tiek mokslo srityse. Taigi, siekiant efektyvios integracijos į darbo rinką politikos įgyvendinimo Šiaulių mieste, pirmiausia reikia suteikti galimybę jaunimui, kuris galėtų pasireikšti ne tik mokslo, bet ir profesinėje srityje. Svarbu pasitikėti jaunimu bei leisti pabandyti įgyvendinti siūlomas idėjas.

REKOMENDACIJOS

Rekomendacijos apie jaunimo politikos integraciją į darbo rinką įgyvendinimo galimybes yra skirta Šiaulių miesto Jaunimo darbo centrui, darbo biržai ir savivaldybei.

- Šiaulių miesto savivaldybei rekomenduojama skirti finansavimą, kuris yra reikalingas jaunimo užimtumo programų įgyvendinimui. Atsižvelgiant į finansuojamas veiklas, išanalizuoti kokią naudą jos teikia jaunimui bei atitinkamai paskirstyti lėšas tam tikroms sritims, skirtoms įgyvendinti jaunimo poreikius. Siekiant įgyti didesnių finansavimo šaltinių, vertėtų ieškoti rėmėjų, remiančių jaunimo veiklas (pvz. įvairių kursų mokymas).
- Šiaulių miesto savivaldybei rekomenduojama apsvarstyti galimybę dėl atliekamos praktikos laikotarpio. Šiuo metu praktika yra atliekama studijų metu, dėl to reikėtų didinti praktikos galimybes, kurios būtų pritaikytos atlikimui ne tik studijų metu (pvz. per savaitę skirti tam tikrą laiką atlikti praktiką ir taip vadovautis kiekvieną savaitę). Tokiu būdu, efektyviai vystomi įgūdžiai, kurie bus pritaikomi darbo rinkoje.
- Šiaulių miesto darbo biržai rekomenduojama vykdomą savanorišką veiklą identifikuoti kaip įgytą praktiką (pvz. pildant CV suteikiama galimybė savanorišką veiklą įvardinti kaip praktiką).
- Šiaulių miesto darbo biržai bei Jaunimo darbo centrui rekomenduojama skatinti bendradarbiavimo galimybes tarp jaunimo ir kvalifikuotų specialistų. Kurti bendras veiklas, užsiėmimus. Tokiu būdu jaunimas įgys tam tikrų žinių, kurias galės pritaikyti darbo vietoje.
- Šiaulių miesto darbo biržai rekomenduojama pripažinti kompetencijas kaip kvalifikuotai įgytas (išklaustyto įvairių seminarų, kursų metu). Tokiu būdu, nereikės mokytis papildomų kursų, kurių tematika yra analogiška.
- Šiaulių miesto savivaldybei rekomenduojama derinti švietimo sistemos ir darbo rinkos poreikius. Sudaryti palankesnius darbo grafikus studentams ar moksleiviams. Tokiu būdu, perspektyviai atliekamos darbo pareigos suteiks palankesnes galimybes mokytis, nepraleidinėjant paskaitų/ pamokų. Skatinamas jaunimo užimtumas bei aktyvinama švietimo sistema.

LITERATŪRA

Mokslinė literatūra:

1. *Background paper for the world development report*. (2013). International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank.
2. Carle, J. (2003). Method and research design . In Hammer, T. (Eds.) *Youth unemployment and social exclusion in Europe. A comparative analysis* (21–22). Bristol: University of Bristol.
3. Dunn, W. N. (2006). *Viešosios politikos analizė. Įvadas*. Vilnius: Homo liber.
4. Gorg, H., Gorlich, D. (2012). Policy Priorities for International Trade and Jobs. In Lippoldt, D. (Eds.). *Trade and Labour Market Outcomes in Germany*, (35–36). OECD.
5. *Jaunimo integravimas į darbo rinką*. (2001). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Lietuvos darbo birža.
6. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai* (P. 47). Kaunas: Judex.
7. Kraft, M., Furlong, S. (2010). *Public policy: politics, analysis, and alternatives* (3rd. ed.). University of Wisconsin– Green Bay. Washington: CQ Press.
8. Miller, H., Fox, C. (2007). *Postmodern public administration*. Armonk NY.
9. Moskvina, J., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Technika.
10. Raipa A. (2010). Viešosios politikos vieta viešojo valdymo sistemoje. Raipa A. (Eds.). *Įvadas į viešąjį valdymą*. (17–18). Kaunas: Technologija.
11. Raipa, A. (2003). Viešoji politika ir analizė. Viešojo administravimo politinis kontekstas. Raipa, A. (Eds.), *Viešasis administravimas*. (19–20). Kaunas: Technologija.
12. Raipa, A. (2007). Viešojo administravimo efektyvumo turinys. Raipa, A. (Eds.). *Viešojo administravimo efektyvumas* (8–9). Kaunas: Technologija.
13. Raipa, A., Jasaitis, E. (2003). Įvadas į viešąjį administravimą. Raipa, A. (Eds.), *Viešasis administravimas*. (6–7). Kaunas: Technologija.
14. Raipa, A., Smalskys, V. (2007). Šiuolaikinio viešojo administravimo raidos tendencijos. Raipa, A. (Eds.), *Viešojo administravimo efektyvumas* (252–253). Kaunas: Technologija.
15. Šerikova, A. (2013). Viešoji politika ir jos formavimas. Šaparnienė, D., Krupavičius, A. (Eds.). *Viešasis valdymas: koncepcijos ir dimensijos* (24–25) Vilnius: BMK.
16. Shafritiz, J., Hyde, A. (2012). Public Administration Classic Readings. Goodnow, F. (Eds.). *Politics and Administration*. (16–17). Wadsworth.

Dokumentai ir kiti šaltiniai:

17. Aktuali situacija (2014). Šiaulių teritorinė darbo birža. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/TDB/Siauliai/DarboRinka/Lists/Situacija/Situacijos.aspx>. (Žiūrėta 2014-05-16).
18. Asociacija (2011). Šiaulių pramoninkų asociacija. Prieiga per internetą: http://www.siauliai-pramone.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=28. (Žiūrėta 2014-05-10).
19. Bilevičienė, T., Jonušauskas, S. (2011). *Statistinių metodų taikymas rinkos tyrimuose* (13; 17). Prieiga per internetą: <http://ebooks.mruni.eu/pdfreader/statistini-metod-taikymas-rinkos-tyrimuose25179>. (Žiūrėta 2014-03-24).
20. Brazienė R., Dorelaitienė A. (2012). Transition of Youth from Education to the Labour Market: the Case of Lithuania. *Socialiniai mokslai*, 3 (77), 31–32. Prieiga per internetą: web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&url=13920758&AN=87332612&h=zB3TuJ5Mw714U7ncSno5bvFQRyLFgen0D%2ffq835RNcbZyOx2r2xTTQSXqYeUtpxbat7d3U1ZlQOj%2fWoVCaFULQ%3d%3d&crl=c. (Žiūrėta 2014-03-24).
21. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013). *Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas*. Kauno technologijos universitetas. Prieiga per internetą: <http://www.vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/download/3853/2429%E2%80%8E>. (Žiūrėta 2014-01-02).
22. Canary, H. (2010). *Structurating Activity Theory: an Integrative Approach to Policy Knowledge*. Prieiga per internetą: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2885.2009.01354.x/abstract?deniedAccessCustomisedMessage=&userIsAuthenticated=false>. (Žiūrėta 2014 -02-19).
23. Couch, K.A. (2011). *Point/Counterpoint*. University of Connecticut. Prieiga per internetą: http://policy.case.edu/White_Challenge.pdf. (Žiūrėta 2014-01-02).
24. D Beržinskienė . (2009). Darbo paieškos alternatyvos: Teorija ir praktika. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (15), 7–8. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/21501/21798.pdf>. (Žiūrėta 2014-04-20).
25. *Darbo rinkos tendencijos*. (2013). Lietuvos darbo birža. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf/2013%20m.%20ap%C5%BEvalga.pdf. (Žiūrėta 2014-03-24).
26. Domarkas, V. (2005). Viešojo administravimo raidos aktualijos. Kauno technologijos universitetas. *Viešojo politika ir administravimas*, (13), 8–9. Prieiga per internetą:

- https://www.mruni.eu/en/mokslo_darbai/vpa/archyvas/dwn.php?id=241200. (Žiūrėta 2014-01-02)
27. Eichhorst, W. (2012). Youth Unemployment and Vocational Training. *IZA Discussion paper*, (6869), 3–4. Prieiga per internetą: <http://ftp.iza.org/dp6890.pdf>. (Žiūrėta 2014-02-28).
28. Gorlich, D., Stepanok, I., Al-Hussami, F. (2013). Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions. *Econstor*, (59), 7–8 Prieiga per internetą: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/70102/1/735082359.pdf>. (Žiūrėta 2014-02-28).
29. Hammer, T. (2006). Labour Market Integration of Unemployed Youth from a Life Course Perspective: the Case of Norway. *International Journal of Social Welfare*, 16 (3), 249–251 Prieiga per internetą: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2397.2006.00467.x/abstract?deniedAccessCustomisedMessage=&userIsAuthenticated=false>. (Žiūrėta 2014-02-19).
30. Istorija (2008). Šiaulių visuomenės sveikatos biuras. Prieiga per internetą: <http://www.sveikatos-biuras.lt/lt/istorija>. (Žiūrėta 2014-05-10).
31. Jakštienė, S. (2013). Užimtumą lemiančių mikroekonominių ir makroekonominių veiksnių modelis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (31), 161–162. Prieiga per internetą: http://su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2013_3_31/jakstiene.pdf. (Žiūrėta 2014-02-20).
32. Jaunimo darbo centro teikiamos paslaugos (2014). Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/jaunimui/apie/Puslapiai/paslaugos.aspx>. (Žiūrėta 2014-05-21).
33. Jaunimo darbo centrų lankytojų apklausa (2013). Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/tyrimai/Jaunimo%20darbo%20centrų%20lankytojų%20apklausa,%202013%20m.%20spalis.pdf>. (Žiūrėta 2014-05-16).
34. Jaunimo politika (2014). Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/jaunimo-politika>. (Žiūrėta 2014-05-08).
35. Jaunimo politika nacionaliniu lygmeniu (2014). Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/nacionaliniu-lygmeniu>. (Žiūrėta 2014-05-08).
36. Jaunimo politikos struktūra. (2010). Elektroninis išteklius. Vilnius. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt>. (Žiūrėta 2014-05-20).
37. Jaunimo reikalų taryba (2014). Šiaulių miesto savivaldybė. Prieiga per internetą: <http://edem.siauliai.lt/Jaunimo%20reikalų%20taryba410>. (Žiūrėta 2014-05-08).

38. Jaunimo situacija darbo rinkoje 2014 m. sausio 1 d. Lietuvos darbo biržos duomenimis (2014). Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/jaunimo-situacija-darbo-rinkoje.html>. (Žiūrėta 2014-05-16).
39. Juralevičienė, J., Galvanauskaitė, E. (2007). Teoriniai ir praktiniai viešojo administravimo politizacijos aspektai. Kauno technologijos/ Vytauto Didžiojo universitetas. *Viešojo politika ir administravimas*, (19), 99–100. Prieiga per internetą: http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/vpa/vpa19/Nr19_10_Juraleviciene.pdf. (Žiūrėta 2014-02-02).
40. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai. Patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. lapkričio 5 d. įsakymu Nr. AI-473. Prieiga per internetą: https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.ldb.lt%2FInformacija%2FVeikla%2FDocuments%2FNuostatai%2FLietuvos%2520darbo%2520bir%25C5%25BEos%2520nuostatai.pdf&ei=pWJ2U7KiIY_Q4QSq7oHADw&usg=AFQjCNH3jt2h3HuMy3Ap2r9BGxKY4RhIEQ&sig2=SP2AMeOxCYpSofR9o9S5Kg. (Žiūrėta 2014-04-20).
41. Lietuvos darbo rinka skaičiais. (2013). Lietuvos darbo birža. (p. 4; 17). Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Documents/Ataskaitos/Darbo%20rinka%20skai%C4%8Diais%202013.pdf>. (Žiūrėta 2014-05-10).
42. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, aktuali redakcija 2014-05-08, Nr. IX-926. Lietuvos Respublikos Seimas. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=470384. (Žiūrėta 2014-05-10).
43. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 119-5406, aktuali redakcija 2005-11-22, Nr. IX-1871. Lietuvos Respublikos Seimas. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=267613. (Žiūrėta 2014-04-22).
44. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. 2013-12-13, Nr. SD-8436. Dėl konsultacijų socialinės įtraukties ir jaunimo verslumo tema organizavimo. Patvirtinta Šiaulių miesto savivaldybės viešųjų ryšių skyriaus vedėjo 2014 m. sausio 24d. potvarkiu SU-5.

45. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo viceministrui. 2013-06-28, SD-4634. Dėl konsultacijų nedarbingo, nesimokančio, mokymuose nedalyvaujančio jaunimo socialinės įtraikties tema organizavimo. Patvirtinta Šiaulių miesto savivaldybės viešųjų ryšių skyriaus vedėjo 2013 m. liepos 17 d. potvarkiu SU-38.
46. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 73-2762, aktuali redakcija 2013-12-30, Nr. X-694. Lietuvos Respublikos Seimas. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279173&p_query=&p_tr2=. (Žiūrėta 2014-04-22).
47. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 60-1945, aktuali redakcija 2013-05-31, Nr. VIII-1234. Lietuvos Respublikos Seimas. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=390913. (Žiūrėta 2014-02-20).
48. Martin J. P. (2000). What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences. *OECD Economic Studies*, 30 (1), 99–100. Prieiga per internetą: <http://78.41.128.130/dataoecd/31/35/2732343.pdf>. (Žiūrėta 2014-01-02).
49. Misija, vizija, tikslai, uždaviniai (2014). Šiaulių region plėtros agentūra. Prieiga per internetą: <http://www.srpa.lt/misijavizija>. (Žiūrėta 2014-05-10).
50. Moskvina J. (2008). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas. Probleminiai klausimai. *Filosofija. Sociologija*, 19 (4), 2–3. Prieiga per internetą: www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2008/4/1-9.pdf. (Žiūrėta 2014-04-22).
51. O'Higgins. N. (2012). This Time It's Different? Youth Labour Markets During 'The Great Recession'. *Discussion paper*, (6434), 20–21. Prieiga per internetą: <http://ftp.iza.org/dp6434.pdf>. (Žiūrėta 2014-02-28).
52. O'Higgins N. (2001). *Youth unemployment and employment policy: A global perspective*. MPRA Paper No. 23698. International Labour Office. Prieiga per internetą: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/23698/1/MPra_paper_23698.pdf. (Žiūrėta 2014-01-02).
53. O'Higgins N. (2003). *Trends in the Youth Labour Market in Developing and Transition Countries*. Social Protection Discussion Paper Series No. 0321. The World Bank. Prieiga per internetą: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSCContentServer/WDSP/IB/2004/02/25/000090341_20040225090345/Rendered/PDF/278760SP0discussion003021.pdf. (Žiūrėta 2014-01-02).

54. Okunevičiūtė- Neverauskienė L., Moskvina J. (2010). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, 21 (2), p. 102. Prieiga per internetą: www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2010/2/101-111.pdf. (Žiūrėta 2014-04-22).
55. Okunevičiūtė- Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2008). Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste. *Filosofija. Sociologija*, 19 (2), 47–48. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/16501/16648.pdf>. (Žiūrėta 2014-01-02).
56. Olejarski, A.M. (2014). Public Good as Public Interest? The Principle of Tangibility in Eminent Domain Legislation. *Public Integrity*, 13 (4), 334–336. Prieiga per internetą: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/SSRN-id2396171.pdf>. (Žiūrėta 2014-02-20).
57. Pedagoginės psichologinės tarnybos veiklos, kryptys (2014). Šiaulių miesto pedagoginė psichologinė tarnyba. Prieiga per internetą: <http://www.siauliuppt.lt/veikla/ppt-veiklos-kryptys>. (Žiūrėta 2014-05-10).
58. Pocius, A., Okunevičiūtė- Neverauskienė, L. (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės. *Filosofija. Sociologija*, (4), 26–27. Prieiga per internetą: <http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-25.pdf>. (Žiūrėta 2014-01-02).
59. Pocius, A., Okunevičiūtė- Neverauskienė, L. (2005). Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas. *Pinigų studijos. Ekonomikos teorija ir praktika*, (2), 33–34. Prieiga per internetą: http://www.ebiblioteka.lt/resursai/DB/LB/LB_pinigu_studijos/Pinigu_studijos_2005_02_02.pdf. (Žiūrėta 2014-01-02).
60. Prpic, J., Taeihagh, A., Melton, J. (2014). Crowdsourcing the Policy Cycle. *Collective Intelligence*, (2–3). Prieiga per internetą: http://www.academia.edu/6188698/Crowdsourcing_the_Policy_Cycle_-_Collective_Intelligence_2014. (Žiūrėta 2014-02-20).
61. Raipa, A. (2002). *Viešojo politika ir viešasis administravimas: raida, struktūra ir sąveika*. Prieiga per internetą: <http://internet.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/vpa/z1/1648-2603-2006-nr1-11.pdf>. (Žiūrėta 2014-01-02).
62. Rudzkiene V. (2005). Socialinė statistika. *Imties dydis* (p. 21). Prieiga per internetą: vital.home.mruni.eu/wp-content/uploads/.../vadovelis-socialine-statistika.pdf.
63. Šiaulių miesto savivaldybės administracijos vaiko teisių apsaugos skyriaus nuostatai. Patvirtinta Šiaulių miesto savivaldybės administracijos direktoriaus 2010 m. kovo 10 d. potvarkiu Nr. AP-94. Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/savivaldybe/nuostatai/vtas.pdf>. (Žiūrėta 2014-05-10).

64. Šiaulių miesto savivaldybės švietimo centro nuostatai. Patvirtinta Šiaulių miesto tarybos 2013 m. sausio 31 d. potvarkiu Nr. T-9. Prieiga per internetą: http://www.svcentras.lt/content/images/Svietimo_centro_nuostatai.doc. (Žiūrėta 2014-05-10).
65. Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmų įstatai (2014). Šiaulių prekybos pramonės ir amatų rūmai. Prieiga per internetą: <http://www.rumai.lt/Apie-mus/Veiklos-pagrindai/Siauliu-prekybos-pramones-ir-amatu-rumu-istatai>. (Žiūrėta 2014-05-10).
66. Švietimo ir ugdymo įstaigos (2014).). Šiauliai. Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.lt/shared/viewtable.php?lentele=svietimas-istaigos>. (Žiūrėta 2014-05-21).
67. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija* (356–360; 377–379; 474–477). Lietuvos teisės universitetas. Prieiga per internetą: <http://www.scribd.com/doc/36462514/Tidikis-Socialiniu-Moksliniu-Tyrimu-Metodologija>. (Žiūrėta 2014-05-08).
68. Tikslai (2012). Šiaulių verslo inkubatorius. Prieiga per internetą: <http://www.svi.lt/Apie-mus/Tikslai>. (Žiūrėta 2014-05-10).
69. Tummers, L., Steijin, B., Bekkers, V. (2012). Explaining the Willingness of Public Professionals to Implement Public Policies: Content, Context and Personality Characteristics. *Public administration*, 90 (3), 719–720. Prieiga per internetą: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9299.2011.02016.x/abstract;jsessionid=22E5978D658CB738DE6EDD146B71A7EF.f04t02?deniedAccessCustomisedMessage=&userIsAuthenticated=false>. (Žiūrėta 2014-02-19).
70. Vaičiulis, D. (2013). Teisių į darbą ir mokslą tarpusavio santykio aspektai. *Studies in Modern Society*, 4 (1), 208–209. Prieiga per internetą: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=1833fe06-a747-4fc0-9702-30a4e70f3d55%40sessionmgr115&vid=2&hid=103>. (Žiūrėta 2014-02-28)

PRIEDAI