

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA

Rita KLOVIENĖ

Viešojo administravimo studijų programos studentė

**DARBO BIRŽOS VAIDMUO DIDINANT JAUNIMO INTEGRACIJĄ Į
DARBO RINKĄ: PANEVĖŽIO TERITORINĖS DARBO BIRŽOS
ATVEJIS**

Bakalauro baigiamasis darbas

Šiauliai, 2017

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS

SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO KATEDRA

Rita KLOVIENĖ

**DARBO BIRŽOS VAIDMUO DIDINANT JAUNIMO INTEGRACIJĄ Į
DARBO RINKĄ: PANEVĖŽIO TERITORINĖS DARBO BIRŽOS
ATVEJIS**

Bakalauro baigiamasis darbas

Socialiniai mokslai, Viešasis administravimas (N700)

Darbo vadovas:

Lekt. Sigitas BALČIŪNAS

Teigiu, kad baigiamasis darbas, kurį teikiu Viešojo administravimo bakalauro laipsniui įgyti, yra originalus autorinis darbas.

(Studento parašas)

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Klovienė, R. (2017). Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis: universitetinių pagrindinių studijų Viešojo administravimo programos baigiamasis darbas. Baigiamojo darbo vadovas lekt. S. Balčiūnas. Šiaulių universitetas, Viešojo administravimo katedra, 53 p. (61 p.).

SANTRAUKA

Bakalauro baigiamajame darbe nagrinėjama jaunimo nedarbo, integracijos į darbo rinką samprata bei Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką. Darbe analizuojamos jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės bei kokie veiksniai sąlygoja jaunimo integraciją, mokslinės literatūros pagrindu.

Šis darbas susideda iš trijų dalių: 1) Jaunimo nedarbas ir integracija į darbo rinką teoriniais aspektais; 2) Darbo biržos vaidmuo mažinant jaunimo nedarbą; 3) Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriaus vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką.

Empirinis tyrimas buvo atliekamas taikant kiekybinio tyrimo metodologiją. Anketinio tyrimo metu apklaustas 14–29 metų jaunimas, kuris bent kartą buvo registruotas Panevėžio teritorinėje darbo biržoje Panevėžio skyriuje. Atliekant jaunimo apklausą apie Darbo biržos veiklą buvo išdalinta 130 anketa, tačiau atgal grįžo 118.

Tyrimo duomenys parodė, kaip Darbo biržos paslaugų gavėjai vertina Panevėžio skyriaus veiklą padedant jaunimui integruotis į darbo rinką, kas labiausiai lemia jaunimo neįsidarbinimą. Daugumai jaunų žmonių integraciją į darbo rinką užtikrina Darbo biržos teikiamos priemonės. Tyrimo dalyviai, kurie naudojo aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) priemones, jas įvertino pakankamai gerai. Tyrimo pabaigoje, respondentai pateikė pasiūlymus, kaip pagerinti Darbo biržos paslaugų kokybę.

Baigiamojo darbo pabaigoje pateiktos išvados ir rekomendacijos, jos galėtų būtų panaudotos tobulinant panevėžio skyriaus teikiamų paslaugų kokybę.

Raktiniai žodžiai: jaunimo nedarbas, integracija, darbo rinką, Darbo birža, aktyvi darbo rinkos politika (ADRP).

Klovienė R. (2017). The labor exchange role increasing the integration of young people into the labor market: The case of the territorial labor exchange of Panevėžys: the thesis of the university undergraduate studies in the Public Administration program. The final thesis manager is lecturer S. Balčiūnas. University of Šiauliai, Department of the Public Administration, 53 p. (61 p.).

SUMMARY

In the bachelor thesis, there is examined the conception of the youth unemployment, integration into the labor market and the labor exchanges role increasing the integration of young people into the labor market. In the work, there is analyzed the causes of youth unemployment and the consequences. Also, there is analyzed the factors, which determine the integration of young people, on the basis of the scientific literature.

This work consists of three parts: 1) The youth unemployment and labor market integration by the theoretical aspects; 2) The role of the labor exchange, reducing youth unemployment; 3) The role of the Division of Panevėžys of the Territorial Labor Exchange of Panevėžys, increasing the integration of young people into the labor market.

The empirical research was conducted using the quantitative research methodology. During the questionnaire study, was surveyed the youth of 14–29-year-old, who have been registered at least once in the labor exchange of Panevėžys, in the division of Panevėžys. During the survey about the activity of the labor exchange, there were distributed 130 forms, but there were returned 118 forms.

The study showed, how the recipient of the services of the Labor Exchange of Panevėžys, evaluates the activity helping young people integrate into the labor market and also the causes of the unemployment of the young people. The integration into the labor market for the majority of young people is ensured by the labor exchange measures. The study participants, who used the measures of the active labor market policy (ALMP), they have evaluated them well enough. At the end of the study, the respondents provided the suggestions on how to improve the labor exchange services.

At the end of the work, there is submitted the conclusions and recommendations. They could be used to improve the quality of the services of the division of Panevėžys.

Keywords: the youth unemployment, the integration, the labor market, the labor exchange, the active labor market policies (ALMP).

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY.....	4
LENTELIŲ SĄRAŠAS	6
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	7
ĮVADAS.....	8
1. Jaunimo nedarbas ir integracija į darbo rinką	10
1.1. Darbo rinkos ir nedarbo samprata	10
1.2. Jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės	14
1.3. Jaunimo integracijos į darbo rinką samprata ir veiksniai.....	17
2. Darbo biržos vaidmuo mažinant jaunimo nedarbą	20
2.1. Darbo birža kaip darbo rinkos reguliavimo instrumentas.....	20
2.2. Jaunimo nedarbo situacija Lietuvos darbo rinkoje	21
2.3. Darbo biržos priemonės, didinančios jaunimo integraciją į darbo rinką	24
3. Panevėžio darbo biržos Panevėžio skyriaus vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką.....	28
3.1. Tyrimo metodika.....	28
3.2. Tyrimo imties charakteristika	31
3.3. Jaunimo integraciją didinančių Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriaus paslaugų vertinimas. Tyrimo rezultatų analizė	34
3.3.1. Darbo biržos teikiamų informavimo paslaugų kokybė	34
3.3.2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas.....	37
3.3.3. Darbo biržos paslaugų kokybės vertinimas.....	40
3.3.4. Intergracijos darbo rinkoje kliūtys	43
3.3.5. Panevėžio skyriaus veiklos tobulinimas.....	45
IŠVADOS	47
REKOMENDACIJOS	49
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	50
PRIEDAI	54

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Anketos klausimų temos ir turinys	30
2 lentelė. Respondentų amžiaus ir išsilavinimo pasiskirstymas pagal lytį, proc. (N=118)	31
3 lentelė. Trumpalaikių ir ilgalaikių bedarbių pasiskirstymas pagal amžių ir išsilavinimą, proc. (N=118)	33
4 lentelė. Naudojimasis ADRP priemonėmis pagal amžiaus grupes, proc. (N=118).....	39
5 lentelė. Integracija į darbo rinką po ADRP priemonių, proc. (N=118)	39
6 lentelė. Respondentų priemonių vertinimas	40
7 lentelė. Pozityvus Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimas pagal lytį ir amžių, proc. (N=118).....	42
8 lentelė. Integracijos į darbo rinką trikdžių pasiskirstymas pagal lytį ir amžių, proc. (N=118)..	44
9 lentelė. Respondentų pasiūlymai Darbo biržos paslaugų tobulinimui	45

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys	13
2 pav. Jaunimo nedarbo priežastys	14
3 pav. Jaunimo nedarbo pasekmės	16
4 pav. Integraciją lemiantys veiksniai	19
5 pav. Registruoti bedarbiai, tūkst.	22
6 pav. 15–29 m. bedarbiai, tūkst.	22
7 pav. Asmenų registracija Darbo biržoje, tūkst.	23
8 pav. Jaunimo užimtumas (15–29 metų), tūkst.	23
9 pav. Registruoto 16–29 metų jaunimo įdarbinimas ir dalyvavimas ADRP, tūkst.	24
11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą, proc. (N=118)	32
12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal registracijos Darbo biržoje trukmę, proc. (N=118)	32
13 pav. Atsakymų į klausimą „Kokie darbo paieškos būdai, jūsų nuomone, yra efektyvūs, leidžiantys rasti tinkamą, gerai apmokamą darbą?“ pasiskirstymas, proc. (N=118)	34
14 pav. Respondentų gaunama informacija apie Darbo biržos teikiamas paslaugas, proc. (N=118)	35
15 pav. Darbo biržos teikiamos informacijos vertinimas pagal lytį, proc. (N=118)	36
16 pav. Darbo biržos teikiamų priemonių vertinimas, proc. (pateikiami respondentų, kurie dalyvavo šiuose mokymuose, duomenys) (N=118)	37
17 pav. Respondentų Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimas, proc. (N=118)	41
18 pav. Integracijos į darbo rinką trikdžiai, proc. (N=118)	43

IVADAS

Temos aktualumas. Darbas yra ekonominė būtinybė bei vertybė, kuri reikalauja žmogaus fizinių ir protinių gebėjimų. Pirmiausia yra darbas, vienas svarbiausių pragyvenimo šaltinių, kuris leidžia patenkinti savo poreikius. Todėl asmenys, praradę darbą, tampa socialiai pažeidžiamais, praranda aktyvumą ir turimus įgūdžius. Nedarbas – tai viena aktualiausių ekonominių ir socialinių problemų ne tik pasaulyje, bet ir Lietuvoje. Viena pažeidžiamiausių grupių, kuri patiria nedarbą, – tai jaunimas. Jauni žmonės yra ateities darbo jėga, kuri užtikrina ekonomikos augimą šalyje. LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymas (Žin. 2003, Nr. 119-5406) nurodo, kad jauni žmonės yra 14–29 metų.

Pagrindiniai veiksniai, kurie sąlygoja jaunimo nedarbą, – tai žemas išsilavinimo lygis ir darbo patirties neturėjimas. Nors ryškėja jaunimo nedarbo mažėjimo tendencija, tačiau ši problema išlieka vis dar aktuali. Jaunam žmogui ypač svarbu patenkinti savo poreikius, todėl jis siekia kuo greičiau ir sėkmingiau integruotis į darbo rinką. Jaunimo integraciją į darbo rinką lemia įvairios priežastys: paslaugų ir gamybos vystymasis, išsilavinimas, motyvacija dirbti, demografija, sveikata ir pragyvenimo lygis.

Sėkmingą jaunimo dalyvavimą visuomenėje ir integraciją į darbo rinką turi užtikrinti Darbo birža. Tai pagrindinė valstybės institucija, kurios veikla skirta tenkinti žmogaus poreikius ir interesus darbo rinkoje. Darbo biržoje dirbantys specialistai vykdo nedarbo mažinimo programą bei teikia visapusišką informaciją bedarbiams. Jaunimo integravimasis į darbo rinką priklauso nuo specialistų konsultavimo kokybės. Darbo birža sprendama jaunimo nedarbo problemą vykdo aktyvios darbo rinkos politikos (-toliau ADRP) priemonės.

Jaunimo integracijai į darbo rinką daug dėmesio skiria B. Gruževskis ir L. Okunevičiūtė-Nevarauskienė (2003), J. Moskvina (2008) ir A. Pocius (2001).

Tyrimo problema: darbo pajamos jaunimui padeda kurti savarankišką gyvenimą, todėl jaunam žmogui svarbu, baigus mokslus, kuo sėkmingiau integruotis į darbo rinką. Integruotis į darbo rinką jaunimui padeda teritorinės darbo biržos ir jų skyriai, kurie teikia priemones ir paslaugas. Tačiau, kaip rodo jaunimo emigracijos mastai bei jaunimo nedarbo rodikliai, jaunimo integracija į Lietuvos darbo rinką situacija nėra patenkinama. Todėl tyrimo problemą galima formuluoti klausimu: koks yra Darbo biržos vaidmuo padedant jaunimui integruotis į darbo rinką?

Tyrimo objektas: Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriaus veikla, skirta jaunimo integracijos į darbo rinką galimybėms didinti.

Tyrimo tikslas: atskleisti ir ištirti Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriaus vaidmenį, didinant jaunimo integraciją į darbo rinką.

Tyrimo uždaviniai:

1. atskleisti jaunimo nedarbo, integracijos į darbo rinką sampratą bei išskirti jaunimo nedarbo priežastis ir pasekmes;
2. analizuojant Darbo biržos veiklos dokumentus, atskleisti priemones, nukreiptas jaunimo integracijai į darbo rinką didinti;
3. atlikus jaunimo, kuris naudojasi Darbo biržos paslaugomis, apklausą, nustatyti integracijos darbo rinkoje kliūtis bei įvertinti šių paslaugų kokybę;
4. remiantis respondentų nuomone, įvertinti ADRP priemones, skirtas jaunimo integracijos į darbo rinką galimybėms didinti.

Tyrimo metodai. Siekiant atskleisti tyrimo problemą yra naudojamas kiekybinis metodas, anoniminė apklausa raštu. Šis metodas padeda gauti tikslią ir statistiškai patikimą informaciją. Tyrimo metu apklaustas 14–29 metų jaunimas, kuris bent kartą buvo registruotas Darbo biržoje. 30 vnt. anketų buvo išdalintos praktikos metu Jaunimo darbo centre, o kitos anketos buvo platinamos internetu. Atgal grįžo 118 visiškai užpildytų anketų. Anketinės apklausos duomenims apdoroti ir analizuoti naudojamas programinis paketas SPSS 16.0, skirtas socialiniams mokslams.

Praktinis darbo reikšmingumas. Tyrimo duomenimis galėtų pasinaudoti Panevėžio skyrius kartu su Jaunimo darbo centru. Duomenys gali būti skirti tobulinant Panevėžio skyriaus veiklą, nukreiptą jaunimo integracijai į darbo rinką didinti.

Darbo struktūra. Bakalauro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, teorinė ir empirinė dalys. *Teorinę dalį* sudaro du skyriai: jaunimo nedarbas, integracija į darbo rinką ir Darbo biržos vaidmuo mažinant jaunimo nedarbą. Empirinėje dalyje pristatomi anketinės apklausos rezultatai. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (48) ir priedai (6).

1. Jaunimo nedarbas ir integracija į darbo rinką

Šiame skyriuje analizuojamos pagrindinės baigiamojo darbo temos sąvokos, kurios vartojamos kiekviename skyriuje. Nagrinėjama problema yra nedarbas, todėl išsiaiškinus darbo ir darbo rinkos sąvokas yra išskiriamos jaunimo tikslinės grupės, nedarbo rūšys, priežastys ir pasekmės. Be to, analizuojama jaunimo integracijos samprata į darbo rinką bei kokie veiksniai lemia integraciją.

1.1. Darbo rinkos ir nedarbo samprata

Kalbant apie darbo rinką, pirmiausia reikia išsiaiškinti darbo sąvoką. Tiksliausiai šią sąvoką apibrėžia *Ekonominių terminų žodynas* (1999, p. 27): „Darbas – žmogaus fizinių bei protinių gebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti“. Raškinis (2008, p. 55) teigia kitaip: „Darbas – pirminis gamybos veiksnys, kurio ištekliai yra visuminė darbo jėga“. Kitaip tariant, darbas yra pagrindinis gamybos veiksnys, kuris neatsiejamas nuo žmogaus (Davulis, 2009). Daugumai žmonių darbas yra ekonominė būtinybė, taip pat ir vertybė (Savicka, 2006). Kiekvienam asmeniui darbas yra vienas iš svarbiausių pragyvenimo šaltinių, jis leidžia patenkinti savo poreikius. Taigi darbo sąvoka yra suvokiama kaip žmogaus savaiminė vertybė, kuri reikalauja fizinių ir protinių gebėjimų bei padeda augti ekonomikai.

Darbo rinkos sąvoka yra kur kas platesnė. Šią sąvoką tiksliai apibrėžia *Ekonominių terminų ir sąvokų žodynas* (1999, p. 34): „Darbo rinka – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis“. Pagrindiniais darbo rinkos subjektais yra laikomi darbdaviai, samdomieji darbuotojai ir bedarbiai. Darbo rinką galime sieti su vieta, kurioje vyksta bendradarbiavimas tarp darbdavio, darbuotojo ir darbo ieškančio asmens, siekiant išspręsti darbo užmokesčio, sąlygų, laiko, kvalifikacijos lygio, garantijų problemas (Kiaušienė, Štreimikienė, 2014). Kiek plačiau darbo rinkos sąvoką apibrėžia Šileika ir Andriušaitienė (2007, p. 20): „Tai specifinė mainų forma, prekiniais ir piniginiiais santykiais įtraukianti potencialų darbuotoją į darbo procesą ir formuojanti atitinkamų ekonominių santykių sistemą tarp pagrindinių ekonominių veiksnių–darbo ir kapitalo“.

Pagal darbo rinkos teoriją galima skirti *pirminę* ir *antrinę* darbo rinką (Matiušaitytė, 2005):

- *pirminėje darbo rinkoje* yra aukštas darbo užmokestis, geros darbo sąlygos, darbo vietos užtikrinimas, maža darbuotojų kaita, karjeros galimybės, griežtos karjeros ir atleidimo taisyklės, aukštasis darbuotojų išsilavinimas ir kvalifikacija, moderni technika;

- *antrinėje darbo rinkoje* yra nestabilus ir žemas darbo užmokestis, blogos darbo sąlygos, didelė darbuotojų kaita, motyvacijos stygius, dažnas nedarbas, žemi kvalifikacijos reikalavimai, pasenusi technologija, karjeros galimybės mažos arba jų iš viso nėra.

Darbui yra reikalinga darbo jėga. Darbo jėga suvokiama kaip protiniai ir fiziniai žmonių gebėjimai: darbingumas, kitaip tariant, žmogaus sveikatos būklė, žinios, įgūdžiai, kuriuos naudojant galima atlikti tam tikrą darbą (Ekonominių terminų ir sąvokų žodynas, 1999).

Taigi, darbas reikalingas ekonomikai augti šalyje. Darbo rinkoje vyksta mainai tarp darbdavių ir samdomų darbuotojų. T. y. darbuotojas parduoda savo darbo jėgą darbdaviui už tam tikrą užmokestį.

Išsiaiškinus darbo ir darbo rinkos sąvokas, reikia apžvelgti ir nedarbo sąvoką. Nedarbas – tai situacija, kai darbingo amžiaus žmogus neturi darbo. Toks žmogus yra vadinamas bedarbis. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme (Žin., 2004, Nr. 4-26) bedarbis – tai „nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse“. Teikiant statistinę informaciją, taikoma ir kita bedarbio samprata, kuri nesiejama su oficialia registracija Darbo biržoje.

Nedarbo problemas lemia socialiniai ir ekonominiai pokyčiai. Pasak Makštučio ir Vijeikio (2008, p. 79), „nedarbas mažina pajamas, keičia žmogaus gyvenimo nuostatas ir dienos ritmą, didina psichologinę įtampą ir nepasitikėjimą valstybės bei visuomenės ateitimi. Tai liečia daugelį Lietuvos gyventojų, kuriems nedarbas labai apsunkina kasdieninį gyvenimą, mažina jų socialinį, ekonominį ir politinį aktyvumą, o tai lemia ir socialinę atskirtį – skurdą“. Vadinasi, nedarbo lygis sukelia ne tik ekonomines, bet ir socialines problemas. Dėl to gali kilti konfliktų šeimoje, nusikaltimų, savižudybių ir kitų reiškinių. Nedarbas stabdo žmogaus socialinę raidą, mažina galimybes, aktyvumą ir didina izoliaciją nuo visuomenės (Bajorūnienė, Patašienė ir kt., 2011).

Davulis (2009) išskyrė tris pagrindines nedarbo rūšis, kurių pagrindas yra nedarbo priežastys:

- *paprastasis* – atsiranda tada, kai žmogus išeina iš darbo dėl asmeninių priežasčių, pavyzdžiui, ieškant geresnio darbo ar baigus mokslą, persikėlus į kitą gyvenamą vietą ar pasibaigus darbo sezonui;
- *struktūrinis* – atsiranda dėl struktūrinių ekonominių pokyčių, pavyzdžiui, nyksta tam tikros ūkio šakos ir atsiranda kitos. Pagrindinė priežastis – naujos technologijos, jų pažanga. Tuomet reikalaujama didesnės kvalifikacijos;
- *ciklinis* – nedarbas susijęs su ūkinio aktyvumo svyravimu, t. y. sumažėja ūkinis aktyvumas ir ekonomika ima smukti. Tokią nedarbo rūšį galime vadinti kaip menkos paklausos nedarbą. Kitaip tariant, atsiranda nedarbas dėl darbo vietų trūkumo.

Nedarbą galima klasifikuoti ir pagal jo trukmę. Tai laiko tarpas, kada žmogus yra bedarbis. Išskiriamas *trumpalaikis* ir *ilgalaikis* nedarbas.

Trumpalaikiam nedarbui yra priskiriama bedarbių grupė. Jų ištisinė nedarbo trukmė yra ne ilgesnė nei 12 mėnesių (Bukšnytė-Marmienė, Vaitkūnienė, 2012). Dažniausiai ši nedarbo rūšis atsiranda ne dėl darbo paklausos nebuvimo, o dėl darbuotojų išėjimo iš darbo, ieškant geresnių darbo vietų (Poželaitė, Jonuškienė, 2009). Pasak Tereškino (2014, p. 73), „šiai kategorijai taip pat priklauso žemesnio išsilavinimo bedarbiai, linkę į trumpalaikius darbus ir nenorintys užsikrauti ilgalaikių įsipareigojimų ir darbinių reikalavimų naštos“. Taigi trumpalaikis nedarbas labiausiai priklauso nuo paties žmogaus. Nagrinėjant užimtumo klausimus, jaunimą galima priskirti trumpalaikių bedarbių grupei, nes jie yra nepastovūs.

Viena didžiausių nedarbo problemų – tai yra *ilgalaikis nedarbas*. Ši problema atsiranda tada, kai žmogus nedirba ilgiau nei 12 mėnesių. Tokie asmenys yra vadinami ilgalaikiais bedarbiais. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (Žin., 2009, Nr. 86-3638) teigia, kad tai „asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos“. Galima spręsti, kad tai ilgas laiko tarpas, kurio metu žmogus tampa socialiai pažeidžiamas. Asmuo patiria psichologinį diskomfortą, sumažėja pasitikėjimas savimi bei darbo produktyvumas, kyla konfliktų šeimoje. Ilgainiui individas praranda turėtą kvalifikaciją, tai lemia išlaidų padidėjimą (Rudžinskienė, 2014). Kadangi ilgalaikiai bedarbiai praranda motyvaciją, pagal jų poreikius yra išskiriamos keturios bedarbių grupės (Pocius, Okunevičiūtė-Nevarauskienė, 2003):

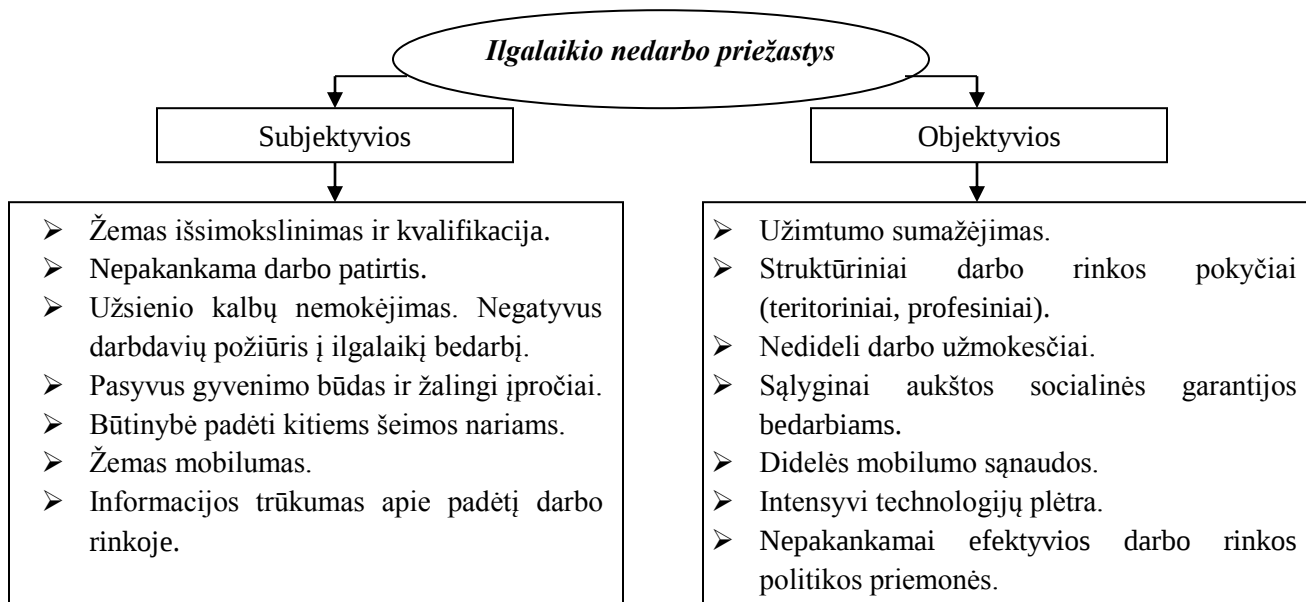
- labai aktyvūs, pasirengę kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti ir laikinai įsidarbinti;
- orientuoti tik į profesinį tobulėjimą;
- pasiruošę dirbti laikinus (viešuosius) darbus, tačiau nepasiruošę tobulėti profesiniu požiūriu;
- labai pasyvūs, nepasirengę nei dirbti, nei tobulėti profesiniu požiūriu.

Pirmos dvi ilgalaikių bedarbių grupės yra aktyvios, o kitos dvi – pasyvios. Šis grupavimas gali būti kaip priemonė atliekant tyrimą apie jaunimo nedarbą tikslesniems duomenims gauti.

Ilgalaikio nedarbo priežastys gali būti siejamos su santykiais šeimoje ar materialia padėtimi. Prie ilgalaikio nedarbo formavimosi prisideda ir nepakankamas pasirengimas mokykloje ar profesinėje mokykloje, nežinojimas, kur ir ko mokytis, bei negalėjimas įsidarbinti. Tada susidaro padariniai, kurie lemia skurdą, nusikalstamą veiką ar socialinę atskirtį (Rudžinskienė, 2013). Ilgalaikį nedarbą gali sąlygoti bendra šalies ekonominė būklė, sumažėjusi darbo jėgos paklausa, žema bedarbių kvalifikacija,

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė neigiamas darbdavių požiūris į praradusius darbinius įgūdžius, nenoras tobulėti (Pocius, Okunevičiūtė-Nevarauskienė, 2003). Kaip teigia Machin ir Manning (1998), ši nedarbo rūšis menkina žmogaus fizinius gebėjimus bei daro įtaką asmens psichologinei būsenai, taip pat ilgalaikiai bedarbiai tampa pasyviais konkurentais darbo rinkoje. Dėl šių priežasčių ilgalaikį nedarbą patyrę asmenys yra mažiau motyvuoti, todėl jiems sunkiau grįžti į darbo rinką.

Kitą priežasčių klasifikaciją išskyrė Beržinskienė ir Gudienė (2010) (žr. 1 pav.).



1 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys

Šaltinis: Beržinskienė, Gudienė, 2010, p. 17

Šios autorės nurodo dvi nedarbo priežastis. Subjektyvios priežastys priklauso nuo žmogaus, tai yra išsilavinimas, patirtis bei gyvenimo būdas. Objektyvios atsiranda dėl tam tikrų objektų ar institucijų veiklos ir padėties šalyje.

Taigi, nedarbo koncepciją aptaria nemažai tyrinėtojų. Pasak jų, nedarbo problemos atsiradimą lemia tiek objektyvūs, tiek subjektyvūs faktoriai. Analizuojant nedarbo reiškinių, tikslinga išskirti specifinę kategoriją – jaunimą. Šiai grupei nedarbo problema ypač aktuali, nes jauni žmonės tampa nepriklausomais ir pažeidžiamais asmenimis, kuriems reikalingos pajamos kaip pragyvenimo šaltinis. Todėl svarbu išanalizuoti, kokios priežastys lemia jaunimo nedarbą ir kokios galimos pasekmės.

1.2. Jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės

Jaunimas – tai Lietuvos ateitis, kuri sieks aukštumų darbo rinkoje. Šį tarpsnį galima išskirti kaip socialinę grupę, kuri yra labiausiai pažeidžiama, nes jaunas žmogus bręsta, integruojasi į visuomenę bei darbo rinką. Asmuo tampa nepriklausomas, kuria šeimą, socialinę ar materialinę padėtį. Kad ši socialinė grupė integruotųsi į visuomenę ir darbo rinką, ypač reikalingas valstybės ir šeimos dėmesys. Jaunystės laikotarpis išskirtinis, nes tuomet formuojasi asmenybė, kuri bando tapti nepriklausoma. Šiam periodui reikalingi finansiniai šaltiniai, todėl atsiranda būtinybė įsidarbinti.

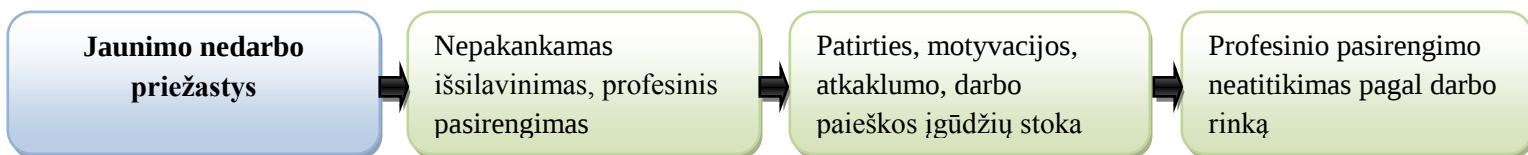
Jaunimas yra atskira grupė, kurią apibrėžia įstatymas ir tyrinėtojai. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (Žin., 2003, Nr. 119-5406) jaunas žmogus yra asmuo nuo 14 iki 29 metų. Pocius ir Okunevičiūtė-Nevarauskienė (2001, p. 26) išskyrė keletą jaunimo grupių, tai „16–18-mečiai, kurie dar mokosi ir nėra pradėję savarankiško gyvenimo, 19–24-mečiai, kurie tęsia studijas arba tik pradeda aktyvų ekonominį gyvenimą, ir 25–29-mečiai, kurie jau ilgesniam laikui stabilizuoja savo gyvenamos ir socialinės elgsenos būdą“.

Makštutis ir Vijeikis (2008) išskyrė jaunimo pogrupius pagal išsilavinimą:

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

Jaunas žmogus išskirstomas į tam tikras grupes pagal amžių. Tai įgalina ieškoti jaunimo integracijos į darbo rinką problemų, priežasčių ir sprendimų.

Analizuojant jaunimo nedarbo problemą, svarbu išskirti pagrindines *nedarbo priežastis* (žr. 2 pav.).



2 pav. Jaunimo nedarbo priežastys

Šaltinis: sudaryta pagal Pocių, Okunevičiūtę - Nevarauskienę (2001); Bajorūnienę ir kt. (2011)

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Nepakankamas išsilavinimas – tai viena pagrindinių priežasčių, kuri dažnai sąlygoja jaunimo nedarbą. Jis reikalingas gauti geresnį kvalifikuotą ir gerai apmokamą darbą. Didžiausią nedarbą patiria nekvalifikuoti arba nepaklausią profesiją turintys asmenys. Tačiau pasaulio ir Lietuvos tendencijos darbo rinkoje rodo, kad išsilavinęs jaunimas kenčia dėl to, kad jam nėra oraus darbo. Didelis jaunimo nedarbas dažnai byloja apie nuolatinį nedarbą, apie žemą darbo vietų kokybę, apie vilties praradimą įsidarbinti orioje, kokybiškoje darbo vietoje. Dažnai išsilavinęs jaunimas priverstas dirbti neįdomų, nekūrybišką darbą, nes kitokio nėra. Dažnai darbuotojų kvalifikacija yra aukštesnė, nei reikalauja darbo vieta (Rakauskienė, Štreimikienė ir kt., 2014). Teigiama, kad jaunimas, kuris siekia aukštojo išsilavinimo, darbdaviams atrodo labiau patrauklesnis, nes manoma, jog jie, palyginti su nesiekiančiais aukštojo išsilavinimo asmenimis, turi didesnių įgimtų gebėjimų ir yra labiau motyvuoti. Tai siejama su didesniu studijų metu įgytų žinių produktyvumu (Brazienė, Mikutavičienė, 2013).

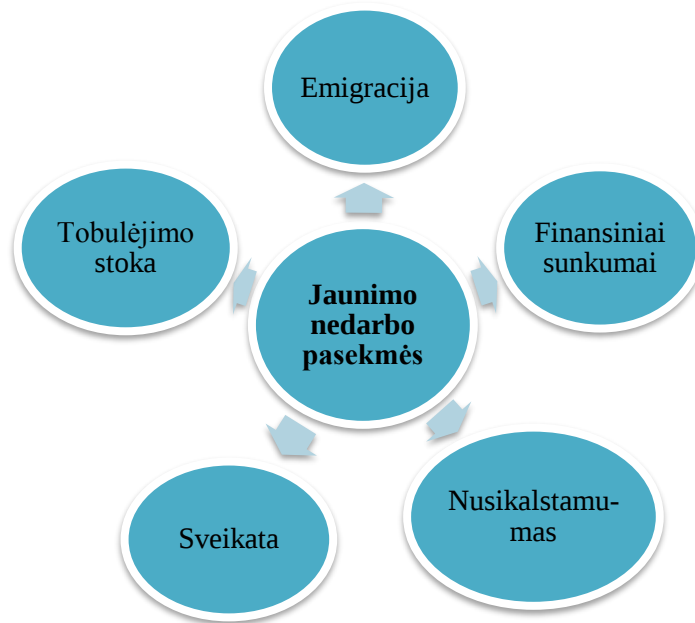
Nepakankamas jaunimo profesinis pasirengimas, nepasitenkinimas siūlomu darbo užmokesčiu ir menka darbo patirtis pirmiausia sąlygoja jų nepalankią situaciją darbo rinkoje. Geresnes galimybes darbo rinkoje užtikrina aukštesnis išsilavinimas (Okunevičiūtė-Nevarauskienė, Moskvina, 2008). Darbdavys atsižvelgia į jauno žmogaus motyvaciją, turimą patirtį, kvalifikaciją, profesinį pasirengimą.

Daugėja bedarbių, kurių *profesijos nepaklausios* darbo rinkoje, arba jie *neturi reikiamos kvalifikacijos*. Mažėja nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa ir didėja ypač kvalifikuotų specialistų poreikis: darbo pasiūlos kvalifikacija neatitinka rinkos paklausos. Darbdaviams reikia aukštos kvalifikacijos specialistų. Į Darbo biržas daugiausia kreipiasi asmenys, nepasirengę darbo rinkai, t. y. žmonės, turintys nepaklausias profesijas, ar ilgalaikiai bedarbiai su silpna darbo motyvacija (Bajorūnienė, Patašienė ir kt., 2011).

Trūkstant kvalifikuotos darbo jėgos, vis labiau išryškėja jaunimo nedarbo priežastys, susijusios su siūlomo darbo patrauklumu – mažas darbo užmokestis, prastos darbo sąlygos (Pocius, Okunevičiūtė-Nevarauskienė, 2005). Teigiama, kad jauni žmonės yra labiau linkę būti bedarbiais nei suaugusieji. Jiems praktinis profesinis mokymas būtų potencialus įrankis tam, kad gautų geresnes darbo vietas (Brenke, 2012).

Pagrindinės priežastys, kodėl jaunimas neturi darbo, tai patirties, motyvacijos, įgūdžių stoka. Be to, didelę reikšmę turi išsilavinimas, kuris svarbus darbdaviui. Juk kiekvienas darbdavys atsižvelgia, kiek asmuo yra suinteresuotas, motyvuotas. Jam svarbu, ar yra įgijęs pakankamai žinių dirbti pasirinktą darbą.

Nagrinėjant tyrinėtojų darbus apie jaunimo nedarbą, svarbu atskleisti ir galimas nedarbo *pasekmes* (žr. 3 pav.): emigracija, finansiniai sunkumai, sveikata, nusikalstamumas ir tobulėjimo stoka.



3 pav. Jaunimo nedarbo pasekmės

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Sveikata. Jauni žmonės, ieškantys darbo pirmą kartą, turi daugiau problemų nei bedarbiai, kurie prarado turėtą darbą. Nedarbas jaunimui gali sukelti psichologinių sveikatos problemų. Jie gali patirti ne tik ilgalaikį nedarbą, bet yra tikimybė susirgti ilgalaikę depresija, jei profesiskai netobulės ir neįgis darbo įgūdžių.

Finansiniai sunkumai ir nusikalstamumas. Šios pasekmės priklauso viena nuo kitos. Jaunam žmogui labai svarbu, kad darbas būtų patrauklus, t. y. geros darbo sąlygos bei užmokestis. Jei jo netenkina atlygis ar praranda pajamas, skatina nusikalstamą veiką. Pasak Brazienės ir Merkio (2012), jaunimo nedarbas riboja finansines galimybes bei ilgėja jaunimo priklausomybės nuo šeimos laikotarpis. Turint šeimos paramą jaunam žmogui yra lengviau pragyventi, tačiau ilginiui trukdo individui vystytis. Tada jis nebeturi atsakomybės ir motyvacijos integruotis į darbo rinką.

Emigracija. Tai neigiama demografinė padėtis, nes mažėja gimstamumas, daugėja vyresnio amžiaus gyventojų. Kai jaunas žmogus yra socialiai atskirtas ar yra ilgalaikis bedarbis, tada ieško geresnių gyvenimo sąlygų užsienyje. Pavyzdžiui, dėl didelio nedarbo Lietuvoje studentas yra priverstas nutraukti studijas arba tiesiog baigęs mokyklą nestudijuoti, nes tam neturi lėšų. Martinaitis ir Žvalionytė (2007, p. 120) teigia, kad „daugiausia emigruoja jauni, tik žengiantys į darbo rinką ir neretai aukštos kvalifikacijos Lietuvos gyventojai“. Todėl išsilavinusių jaunų žmonių emigracija yra vienas skaudžiausių padarinių visuomenei.

Tobulėjimo stoka. Jauno žmogaus nedarbą galima susieti su asmens tobulėjimo stoka. Esant bedarbiu yra prarandama darbo patirtis, mažėja kvalifikaciniai sugebėjimai, įgūdžiai bei profesinės žinios (Rudžinskienė, Paulauskaitė, 2011). Tiesiog prarandama kvalifikacija, kurią įgijo asmuo, tai neigiamai veikia žmogaus motyvaciją.

Taigi, jaunimas yra socialinė grupė, kuri darbo rinkos kontekste reikalauja ypatingo dėmesio. Remiantis moksliniais tyrimais, pagrindinės priežastys, kurios lemia jaunimo nedarbą, yra nepakankamas išsilavinimas, profesinis pasirengimas, patirties, motyvacijos, atkaklumo, darbo paieškos įgūdžių stoka ir profesinio pasirengimo neatitikimas pagal darbo rinką.

1.3. Jaunimo integracijos į darbo rinką samprata ir veiksniai

Siekiant spręsti jaunimo nedarbo problemą, reikia skatinti jaunuolių integraciją į darbo rinką.

Integravimas – tai atsinaujinimas, įtraukimas, dalių sujungimas į visumą. *Integracija* – tai asmens prigimtinė teisė visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime (Gudžinskienė, Jurgutienė, 2010). Kaip ir buvo minėta, jaunimas yra specifinė grupė, kuri reikalauja daug dėmesio. Integravimosi procesas į darbo rinką be galo svarbus jaunam žmogui, nes reikalauja ypatingos individo motyvacijos. Svarbu paminėti, kad prie jaunimo integracijos skatinimo prisideda Lietuvos darbo birža, kuri teikia įvairias paslaugas ir priemones, padedančias įsidarbinti. Kaip teigia Gruževskis ir Okunevičiūtė-Nevarauskienė (2003, p. 175), „jaunimo integraciją į darbo rinką veikia daugybė įvairaus pobūdžio veiksnių: paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas, išsilavinimas, motyvacija dirbti, sveikata, šeimos narių pragyvenimo šaltiniai bei gyvenimo lygis“. Šie autoriai išskiria *egzogeninius* ir *endogeninius* veiksnius, kurie daro įtaką jaunimo integraciją:

- *egzogeniniai (išoriniai) veiksniai* – tai nuo individo nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali reguliuoti tiesiogiai. Jie apima ekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius (pvz., jaunimo užimtumo galimybes gerokai paveikia valstybės vykdoma aktyvi darbo rinkos politika) veiksniai;
- *endogeniniai (vidiniai) veiksniai* – tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos (išsilavinimas, sveikata, įgūdžiai ir patirtis).

Šie veiksniai yra svarbūs kiekvienam jaunam žmogui, nes jie didina individo poreikius, motyvaciją, galimybę integruotis į darbo rinką. Vidinius veiksnius individas gali keisti, pavyzdžiui, mokytis toliau, būti nepalaužiamas, psichologiškai stiprėti bei imtis motyvacijos priemonių. Tačiau išorinių veiksnių žmogus nepakeis, tai priklauso nuo šalies.

Kitas svarbus išorinis integracijos veiksnys – tai valstybės vykdoma *užimtumo politika*.

Užimtumas – tai teisėta darbinė žmonių veikla, kurianti materialines vertybes ir teikianti paslaugas, siekianti patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius. Užimtumas ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Žmogus yra užimtas ir tada, kai laikinai nedirba, t. y. atostogauja arba gydomsi. Svarbiausia, jog jis susijęs su konkrečia darbo vieta, įmone (Ekonominių terminų ir sąvokų žodynas, 1999). „Valstybės uždavinys – sudaryti sąlygas visiškam, produktyviam ir laisvai pasirinktam asmenų užimtumui siekiant įgyvendinti jų teisę į darbą.“ (Lietuvos darbo teisė, 2009, p. 60). Valstybė turi sudaryti palankias sąlygas asmenims, kad jie rastų darbą ir taptų užimti. Taip ugdoma žmogaus savivertė ir auginama šalies ūkio ekonomika.

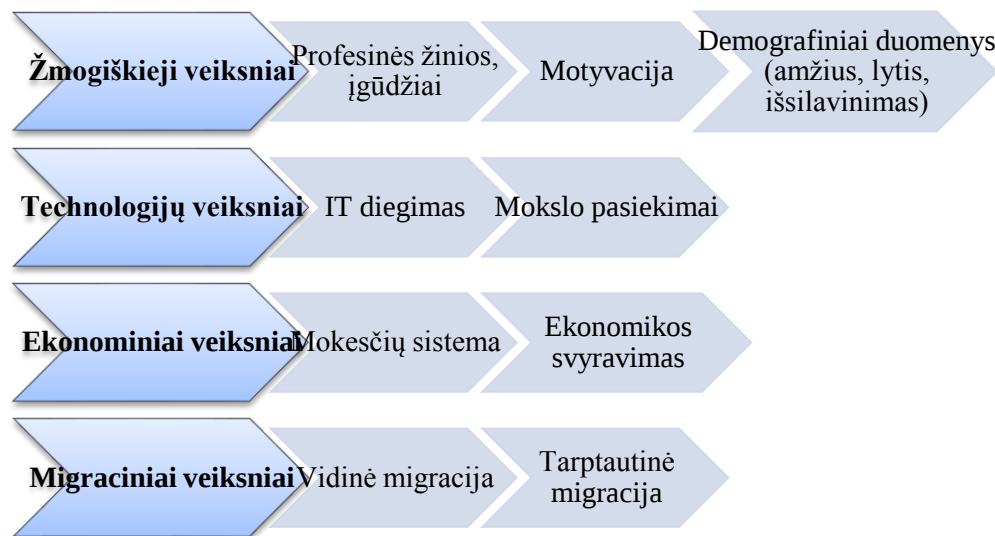
Valstybė, kuri užtikrina jauno žmogaus galimybes darbo rinkoje, vykdo užimtumo politiką. Dromantienė ir Česnuikytė (2011) teigia, kad *užimtumo politika* – tai valstybės veiksmai, kuriais siekiama padėti asmenims įsitraukti į darbo rinką ir joje išlikti.

Nepakankamas užimtumas turi didelį poveikį jaunimui ir ekonominei situacijai, todėl valstybė imasi priemonių užimtumui didinti. Kadangi Lietuva yra Europos Sąjungos narė, yra vykdoma jaunimo garantijų iniciatyva. Jos tikslas – didinti šalyje jaunimo užimtumą ir atsižvelgti į kiekvieno asmens individualius poreikius. Valstybė, vykdanči užimtumo politiką, imasi priemonių nedarbui mažinti: tai paslaugos, piniginė parama ir specialios programos.

- *Paslaugos* – įvairios paslaugos ir veiklos, kurias bedarbiams teikia Darbo biržos ir kitos institucijos;
- *Piniginė socialinė parama* – tai socialinės išmokos, bedarbio pašalpa, įmokų mažinimas, kompensacijos už mokymąsi;
- *Specialios programos* – priemonės, kurių paskirtis didinti darbingumą ir įsidarbinimo galimybes. Kitaip tariant, įgyja žinių, patirties, taip didina galimybę įsidarbinti.

Šios priemonės padeda bedarbiams ar pažeidžiamoms socialinėms grupėms (šiuo atveju jaunimui) integruotis į visuomenę, didinti žinių bagažą ir įgyti patirties. Užimtumo lygio didinimas užtikrintų ekonomikos augimą bei vystymąsi. Užimtumo priemonėmis siekiama didinti darbo ieškančių asmenų užimtumą, mažinti nedarbą bei švelninti galimas neigiamas pasekmes.

Išskiriami veiksniai, kurie daro įtaką integracijai (žr. 4 pav.).



4 pav. Integraciją lemiantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta pagal Jakštienę (2013)

Integracijai didinti svarbus *kvalifikuotas, išsilavinęs* žmogus, jis gali prisitaikyti prie rinkos pokyčių ir ekonomikos augimo. Geras darbuotojas tas, kuris parodo motyvaciją ir asmenines savybes dėl organizacijos tikslų. Iš patirties galima spręsti, kad vyresni asmenys įsidarbina lengviau nei jaunimas. Tačiau asmenys, kurie yra priešpensinio amžiaus, nėra patrauklūs darbo rinkoje kaip ir jaunimas. Taigi integracijai svarbiausi yra demografiniai duomenys.

Darbo jėgos produktyvumui įtakos turi IT diegimas, nes atsiranda naujų veiklos rūšių, pažinimas, mokslo išradimai ir pasiekimai, kurie turi poveikį įmonių, organizacijų rezultatams. *Dideli mokesčiai* gali mažinti motyvaciją dirbti bei skatinti nelegalią veiklą. *Ekonomikos veiksniai* lemia darbo vietų skaičiaus pakitimą, nedarbo didėjimą ir užimtumą. Tinkamai apmokamų darbo vietų stoka, didesni jaunimo poreikiai, nepalanki situacija šalyje kelia *emigracijos* grėsmę. Taigi žmogiškieji ir technologijų veiksniai yra susiję su darbo vieta, įmone ir asmenimis, o ekonominiai ir migraciniai yra išorinės aplinkos veiksniai. Šie veiksniai sąveikauja tarpusavyje ir yra glaudžiai susiję. Pavyzdžiui, kai keičiasi ekonomika ir didėja migracija, tada atitinkamai kinta ir IT su žmogiškaisiais veiksniais.

Integraciją lemiantys veiksniai yra tarpusavyje susiję. Jei šalyje kinta ekonomika ar vyksta pažanga technologijos srityse, tada keičiasi žmogaus motyvacija. Jis gali kelti kvalifikaciją ir įgyti naujų žinių dėl ekonomikos ir technologijos veiksmų arba bus suinteresuotas emigruoti.

Taigi, skatinant jaunimo integraciją į darbo rinką yra išskiriami veiksniai, kurie ją lemia. Remiantis moksliniais tyrimais, galima išskirti šiuos pagrindinius jaunimo integraciją į darbo rinką sąlygojančius veiksnius: ekonominiai, socialiniai, demografiniai, politiniai, išsilavinimo, įgūdžių ir patirties stoka ir sveikata. Skatinant kuo spartesnę ir geresnę jaunimo integraciją į darbo rinką

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė
valstybėje vykdoma užimtumo politika. Pagrindinis valstybės užimtumo politikos įgyvendintojas yra Darbo birža.

2. Darbo biržos vaidmuo mažinant jaunimo nedarbą

Šioje dalyje analizuojami Darbo biržos veiklos dokumentai, aprašomos Darbo biržos priemonės, kurios padeda jaunimui integruotis į darbo rinką, pristatoma jaunimo nedarbo situacija.

2.1. Darbo birža kaip darbo rinkos reguliavimo instrumentas

Atlikus dokumentų analizę, galima gauti tinkamos informacijos iškeltai problemai spręsti. Remiamasi pagrindiniais informacijos šaltiniais, kurie yra oficialūs dokumentai (Tidikis, 2003).

Lietuvos darbo birža – įstaiga, prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Ji tarpininkauja tarp darbdavių ir ieškančių darbo piliečių, padeda jiems įsidarbinti. Darbo birža veda bedarbių apskaitą, moka bedarbio pašalpą, teikia informaciją apie paklausias profesijas bei atlieka jaunimo profesinį orientavimą (Ekonomikos terminai ir sąvokos, 1999).

Mažinant nedarbo problemą, Darbo birža remiasi *Konvencija dėl užimtumo politikos* (Žin., 2004, Nr. 36-1181). Tai tarptautinis dokumentas, kuriuo siekiama skatinti ekonomikos augimą ir plėtrą, kelti gyvenimo lygį, spręsti darbo jėgos poreikio klausimus, įveikti nedarbo ir mažo užimtumo problema.

Lietuvoje darbo biržos veiklą plačiąja prasme reglamentuoja *Viešojo administravimo įstatymo pakeitimo įstatymas* (Žin., 2006, Nr. 77-2975). Tačiau pagrindinis įstatymas, kuriuo remiasi Darbo birža, tai *Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas* (Žin., 2009, Nr. 86-3638). Šis įstatymas nustato darbo ieškančių asmenų teisinius pagrindus, tikslą, uždavinius bei institucijų, kurios įgyvendina užimtumo rėmimo politiką, funkcijas. Pagrindinis tikslas, kuris nurodomas įstatyme, tai siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir nedarbą.

Didinant jaunimo užimtumą, Darbo birža vadovaujasi *Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymu* (Žin., 2003, Nr. 119-5406). Šis įstatymas nustato jaunimo politikos įgyvendinimo principus, jaunimo politikos įgyvendinimo sritis, jaunimo politikos įgyvendinimo organizavimą ir valdymą. Siekiama užtikrinti geresnes sąlygas jaunam žmogui integruotis į visuomenę.

Profesinis pasirengimas – tai pagrindinė priemonė, kuri jaunam žmogui užtikrina geresnes ir palankesnes galimybes darbo rinkoje. *Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas* (Žin. 2007, Nr. 43-1627) reglamentuoja profesinio mokymo sistemos sandarą, kvalifikacijų sudarymą, tvarkymą ir suteikimą, profesinio mokymo organizavimą, valdymą bei finansavimą.

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Jauni žmonės, kurie iki įsiregistravimo Darbo biržoje turi 18 mėnesių darbo stažą per trejus metus, turi teisę į nedarbo draudimo išmoką. Tai reglamentuoja *Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas* (Žin., 2004, Nr. 4-26). Šis įstatymas nustato nedarbo socialinio draudimo teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę.

Darbo birža vykdo priemones, kurios skirtos padėti bedarbiams asmenims, taip pat ir jaunimui integruotis į darbo rinką. Šią Darbo biržos veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas (Žin., 2009, Nr. 98-4133) „*Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo*“. Įstatyme nurodyta, kad Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas skirtas nustatyti bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo, remiamojo įdarbinimo, paramos darbo vietoms steigti ir bedarbių teritorinio judumo rėmimo įgyvendinimo sąlygas ir tvarką.

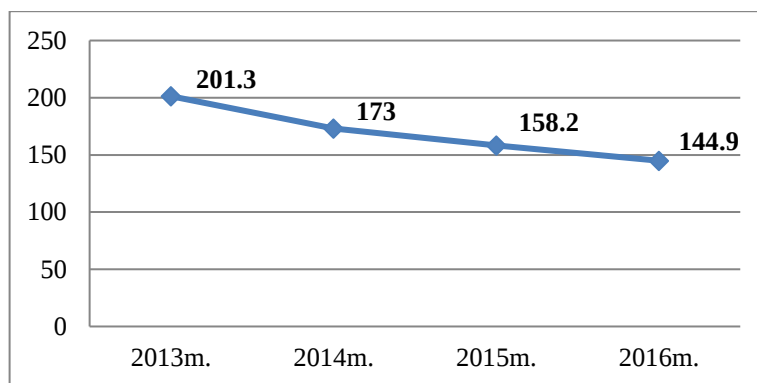
Kadangi šio darbo tikslinė grupė yra jaunimas, svarbu paminėti *Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą* (Žin., 2014, Nr. 139-7010), kuris užtikrina asmenų iki 18 metų įdarbinimą. Numatyta, jog privaloma užtikrinti jauno asmens amžių atitinkančias darbo sąlygas. Jaunam asmeniui suteikiamas darbas turi būti saugus, nekelti pavojaus sveikatai, fiziniam, psichiniam, moraliniam ir socialiniam vystymuisi, nepakenkti mokymuisi.

Darbo birža savo veikloje vadovaujasi keletu teisės aktų, kurie reglamentuoja ir užtikrina jaunų žmonių įsidarbinimo galimybes. Įstatymai, nutarimai ir kiti teisės aktai numato veiklą, kuria siekiama tenkinti žmonių įsidarbinimo poreikius ir interesus.

2.2. Jaunimo nedarbo situacija Lietuvos darbo rinkoje

Šioje dalyje aptariama jaunų žmonių situaciją Lietuvos mastu ir analizuojama Lietuvos darbo biržos ir statistikos departamento teikiama statistinė informacija apie jaunų žmonių situaciją darbo rinkoje 2013–2016 metais. Statistiniai rodikliai padės labiau įsigilinti į analizuojamą problemą.

Pirmiausia išskiriami skaičiai, kurie rodo registruotus bedarbius Lietuvos Respublikoje (žr. 5 pav.).

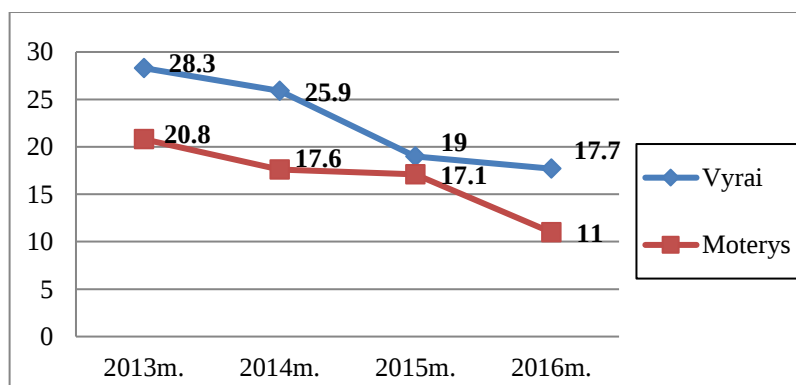


5 pav. Registruoti bedarbiai, tūkst.

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamentą, 2016

Daugiausia darbingo amžiaus bedarbių, kurie registruoti Darbo biržoje, buvo 2013 metais. Kasmet šie skaičiai mažėjo, o tai rodo, kad žmonės integravosi į darbo rinką. Šių skaičių mažėjimą gali lemti emigracija, populiacijos nykimas bei žmonių išėjimas į pensiją. Populiacijos nykimas – pagrindinis faktorius, kuris Lietuvoje sąlygoja darbo rinkos pokyčius. Nuo 2013 iki 2016 metų Lietuvoje sumažėjo 83 tūkst. gyventojų.

Jaunimas nuo 15 iki 29 metų yra išskiriama tikslinė bedarbių grupė (žr. 6 pav.). 2013 metais Lietuvoje buvo 553,9 tūkst. 15–29 metų žmonių, iš jų 28,7 tūkstančio registruota Darbo biržoje.

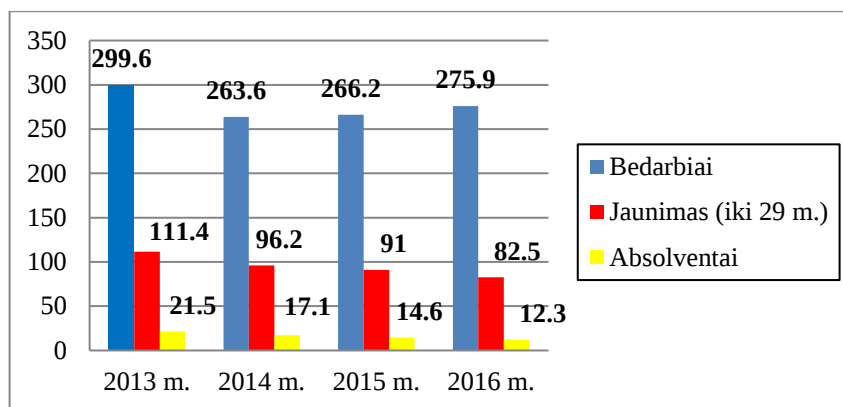


6 pav. 15–29 m. bedarbiai, tūkst.

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamentą, 2016

Kaip matome, bedarbių vyrų tarp jaunimo yra daugiau nei moterų. Daugiausia jaunų bedarbių buvo 2013 metais (iš viso 49 tūkst.). Pastebima, kad kiekvienais metais mažėjo ir vyrų, ir moterų bedarbių dalis. 2016 metais vyrų Darbo biržoje buvo registruota 17,7 tūkst., o moterų – 11 tūkst.

7 paveiksle pateikiami duomenys leidžia palyginti jaunimo nedarbą su bendru bedarbių skaičiumi, taip pat išskirti absolventus kaip tikslinę jaunimo grupę.

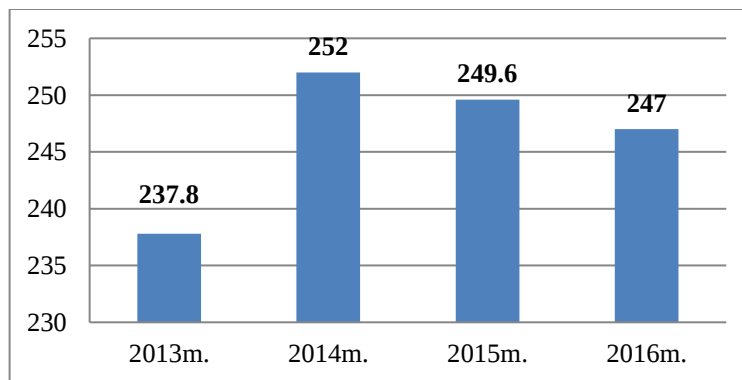


7 pav. Asmenų registracija Darbo biržoje, tūkst.

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos darbo biržą, 2017

2016 m. Lietuvoje buvo registruota (275,9 tūkst. bedarbių). Dalį bedarbių sudaro jaunimas (16–29 m.) ir absolventai (iki 25 m.) 2015 metais jauni bedarbiai sudarė 34,2 proc. visų bedarbių, o 2016 metais jauni asmenys sudarė 29,9 proc. Absolventai kiekvienais metais mažiau registravosi Darbo biržoje. 2016 metais į Darbo biržą registravosi 12,3 tūkst. jaunimo iki 25 metų, tai sudaro 4,5 proc. visų bedarbių. Taigi bedarbių skaičius didėjo, tačiau jaunų žmonių, registruotų Darbo biržoje, mažėjo.

Stebima jaunimo užimtumo mažėjimo tendencija, kuri daugiausia susijusi su jauno amžiaus žmonių skaičiaus pokyčiu šiuo laikotarpiu (žr. 8 pav.).

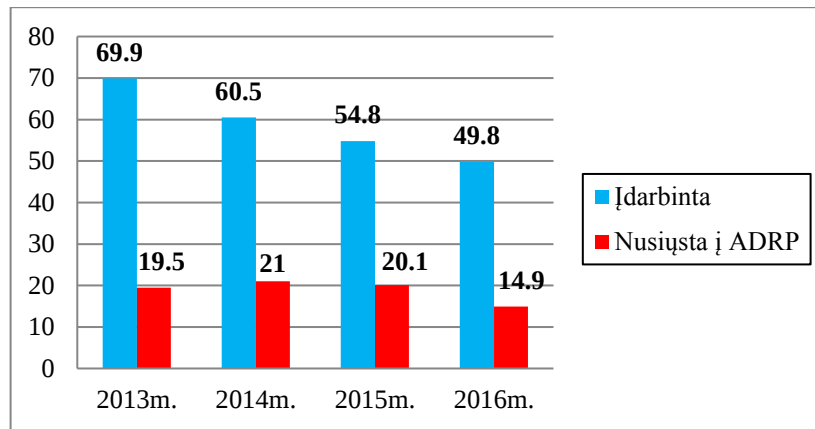


8 pav. Jaunimo užimtumas (15–29 metų), tūkst.

Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamentą, 2016

Mažiausias užimtumas buvo 2013 m., tai sudaro 237,8 tūkst. jaunimo. Daugiausiai užimtų jaunų žmonių buvo 2014 metais. Pradedant 2014 m., darbo rinkoje užimtų jaunų žmonių skaičius ėmė mažėti. 2016 m. dirbančių jaunų užimtų žmonių buvo 247 tūkst.

Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką problemą yra stebima, kiek asmenų įdarbinama (žr. 9 pav.).



9 pav. Registruoto 16–29 metų jaunimo įdarbinimas ir dalyvavimas ADRP, tūkst.

Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos darbo biržos informacija, 2017

Pagal pateiktus duomenis matome, kad kasmet įdarbintų asmenų mažėja, tačiau tai gali lemti demografinę padėtis. 2016 m. į aktyvios darbo rinkos politikos priemonės (profesinis mokymas, remiamas įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti ir kt.) nusiųsta 14,9 tūkst. jaunų 16–29 m. bedarbių. Taigi, beveik penktadalis 16–29 m. jaunuolių dalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Taigi, išanalizavus pateiktus duomenis, svarbu paminėti, kad jaunų bedarbių skaičių mažėjimą gali lemti kelios priežastys. Pirmiausia tai demografinės padėties kitimas: mokyklas baigia vis mažiau abiturientų, jauni žmonės emigruoja. Tai rodo jaunų gyventojų skaičiaus rodikliai. Kylant ekonomikai, kuriamos laisvos darbo vietos, daugelyje pramonės šakų jaučiamas darbuotojų trūkumas. Jauni žmonės gali integruotis į darbo rinką. Dėl šių priežasčių mažėja įdarbintų jaunuolių dalis.

2.3. Darbo biržos priemonės, didinančios jaunimo integraciją į darbo rinką

Kaip ir buvo minėta, Darbo birža – tai viešoji įstaiga, kuri teikia informaciją bei pagalbą bedarbiams. Šio bakalauro darbo tyrimo tikslinė grupė – jauni žmonės, todėl reikia išanalizuoti, kokias priemones naudoja Darbo birža, spręsdama jaunimo nedarbo problemą.

Darbo biržos pagrindinis tikslas – mažinti bedarbių skaičių. Biržos tikslai įgyvendinami kartu su darbdaviais, t. y. darbdavys ieško žmogaus, o birža tarpininkauja ir siūlo žmogų darbo vietai. Todėl Darbo biržai būdingos komunikavimo ir bendradarbiavimo funkcijos.

Didinti užimtumą padeda biržos darbuotojai. Jie, atsižvelgdami į suinteresuotų asmenų išsilavinimą, socialinę brandą, padėtį darbo rinkoje ir kitas aplinkybes, padeda susivokti, kokiai profesijai jie yra tinkamiausi. Darbuotojai įvertina ne tik asmenines savybes, bet ir remiasi darbo rinkos, profesijų tyrimų rezultatais, profesinio mokymo galimybėmis. Konsultavimo svarbą lemia ir

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė profesinė dinamika (naujų specialybių atsiradimas ir senų išnykimas), kintančios ekonominės sąlygos, lemiančios didesnės konkurencijos darbo rinkoje atsiradimą, priverčiančios keisti profesiją ar persikvalifikuoti (Bukantaitė, Remeikienė, 2007). Taigi, sprendžiant nedarbo problemą, darbuotojai atlieka bendradarbiavimo funkciją su bedarbiais.

Daugiausia pagalbos reikalauja jaunimas, todėl yra įsteigti *Jaunimo darbo centrai* (-toliau JDC). JDC priklauso teritorinių darbo biržų struktūriniais padaliniais – JDC skyriams. Šiuo metu Lietuvoje veikia 37 darbo centrai. Juose aptarnaujami darbo ieškantys ir profesinę karjerą planuojantys jauni asmenys iki 29 metų amžiaus bei darbdaviai, siekiantys įdarbinti jaunus asmenis. JDC teikia informavimo paslaugas jaunimui ir darbdaviams individualiai, grupėmis, tiesiogiai ar nuotoliniu būdu (Civinskas, Tamutienė, Lazauskienė, 2014). JDC organizuoja užsiėmimus bei mokymus jauniems bedarbiams ir teikia informaciją apie laisvas darbo vietas.

Siekiant didinti gyventojų užimtumą ir integraciją į darbo rinką šalyje, vykdoma aktyvi darbo rinkos politika. *ADRP* – tai įstatyme nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų galimybes integruotis į darbo rinką.

Analizuojant baigiamojo darbo pagrindinę problemą, svarbu paminėti pagrindines priemones, kurias vykdo Lietuvos darbo birža kartu su jau minėta institucija – JDC.

Pagal įsakymą „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Žin., 2009, Nr. 98-4133) yra išskiriamos pagrindinės darbo rinkos politikos priemonės:

- *bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas* – reikalinga suteikti kvalifikaciją ar įgyti kompetenciją, jei yra reikalinga įsidarbinant. Profesiniu mokymu siekiama didinti bedarbių ir kitų tikslinių grupių (pvz. jaunimo) įsidarbinimo galimybes. Mokymai yra finansuojami iš valstybės šaltinių. Tai yra asmens ugdymas, įgyjant ar keičiant kvalifikaciją;

- *įdarbinimas subsidijuojant* – tikslas padėti darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims, registruotiems Darbo biržoje, įsitvirtinti darbo rinkoje arba laikinai įsidarbinti. Teritorinės darbo biržos pasiūsto asmens įdarbinimas, negrąžintinai kompensuojant darbdaviui dalį šio asmens darbo užmokesčio išlaidų;

- *darbo įgūdžių įgijimo rėmimas* – suteikiamos galimybės darbo ieškantiems asmenims trūkstantis darbo įgūdžius įgyti tiesiogiai darbo vietoje. Ši priemonė taikoma pradedantiems veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. Dėl šios priemonės gali atsirasti žmogui motyvacija kelti kvalifikaciją bei įsidarbinti;

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

- *darbo rotacija* – suteikiamos galimybės darbo ieškantiems asmenims laikinai įsidarbinti, pakeičiant darbuotojus jų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais;

- *viešieji darbai* – ši priemonė dažniausiai skiriama vyresnio amžiaus asmenims ir ilgalaikiams bedarbiams. Šioje priemonėje dalyvauja ypač daug asmenų, padariusių ilgesnę nei dvejų metų darbo pertrauką. Pagrindinis tikslas – sudaryti galimybes bedarbiams laikinai įsidarbinti ir užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų;

- *darbo vietų steigimo subsidijavimas* – organizuojamas Darbo biržoje registruotų darbo ieškančių asmenų (ši subsidija skirta tik neįgaliems asmenims) neterminuotam įdarbinimui remti. Subsidija darbdaviams skiriama, kai jie steigia naujas darbo vietas ar pritaiko esamas atsižvelgdami į bedarbio negalią ir juos įdarbina pagal neterminuotą darbo sutartį;

- *vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas* – tikslas yra steigti naujas darbo vietas atskirose savivaldybių (seniūnijų) teritorijose bedarbiams neterminuotai įdarbinti, telkiant vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti gyventojų užimtumą;

- *savarankiško užimtumo rėmimas* – organizuojamas darbo ieškantiems asmenims, registruotiems Darbo biržoje, siekiant paremti darbo vietų steigimą sau ar kitiems bedarbiams įdarbinti. Svarbi priemonė nedarbui mažinti, kai nedarbas auga ir mažėja laisvų darbo vietų, tai tampa pagalba bedarbiams pradėti verslą ir kurti darbo vietas;

- *bedarbių teritorinio judumo rėmimas* – bedarbių skatinimas įsidarbinti ir dirbti darbo vietose, kurios nutolusios nuo jų gyvenamosios vietos, kai Darbo birža negali pasiūlyti jiems tinkamo darbo. Tai gali padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti darbą, atitinkantį jų profesines žinias ir darbo patirtį, o įmonėms – apsirūpinti darbuotojais, atitinkančiais darbui keliamus reikalavimus.

Taigi, šios ADRP priemonės, kurių tikslai – didinti gyventojų užimtumą, yra svarbios kiekvienam asmeniui, kurie neturi darbo ir siekia integruotis į darbo rinką.

Teritorinėse darbo biržose nuolat vyksta *motyvaciniai seminarai* socialiai pažeidžiamam, nekvalifikuotam, nemotyvuotam jaunimui. Užsiėmimuose jaunuoliai susipažįsta su įvairiomis profesijomis, darbo pasauliu, gali išsiaiškinti problemas bei sunkumus, ribojančius jų motyvaciją, bei galimybes susirasti darbą (Lietuvos jaunimo įgalinimas, 2014).

Prie jaunimo užimtumo didinimo prisideda JDC organizacija. Ši įstaiga teikia paslaugas jaunimui. Pavyzdžiui, moko tinkamai ieškoti darbo, konsultuoja, teikia informaciją bei išaiškina, kaip tinkamai integruotis į darbo rinką. Šias veiklas reglamentuoja JDC veiklos pavyzdiniai nuostatai. Kiekviena teritorinė darbo birža parengia savo nuostatus bei juos patvirtina direktoriaus įsakymu.

Kaip jau buvo minėta, jauni žmonės yra ypač pažeidžiami, nes keičiasi jų gyvenimo etapai. Šie asmenys turi per mažai arba iš vis neturi profesinės patirties, jų išsilavinimas per menkas bei socialinė apsauga dažnai yra ribota. Be to, jiems sunku, nes jaučiasi nepilnaverčiai dėl finansinių išteklių, o jaunimo darbo sąlygos yra nesaugios. Taip vyksta ne tik Lietuvoje, bet ir Europos Sąjungoje. Siekiant užtikrinti jaunimo užimtumo galimybes yra vykdomos priemonės Europos Sąjungos mastu.

Jaunimo garantijų iniciatyva vykdoma programa dėl jaunų asmenų, kurie siekia integruotis į darbo rinką. Ši programa įgyvendinama nuo 2014 metų. Visi jaunuoliai iki 25 metų amžiaus per keturių mėnesių laikotarpį nuo darbo netekimo arba formaliojo mokymosi užbaigimo gautų gerą pasiūlymą dirbti, toliau mokytis, atlikti gamybinę praktiką arba stažuotis (Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2013). Pagal šią programą jauni žmonės gautų trūkstamą kvalifikaciją, konsultaciją, būtų užtikrinamos galimybės bet kurioje vietovėje ir gautų paramą. Vadinasi, kad užtikrinamas jaunimo perėjimas į darbo rinką.

Jaunimo užimtumo iniciatyva (-toliau JUI) – tai programa, kuri papildo prieš tai minėtą jaunimo garantijų iniciatyvą. JUI tikslas – suteikti regionams ir asmenims, patiriantiems daugiausia sunkumų dėl jaunimo nedarbo, daugiau galimybių gauti finansinę Europos Sąjungos paramą. Tai reiškia, kad skirta regionams, kuriuose gyvena jaunesni nei 25 metų asmenys (valstybė gali savanoriškai įtraukti asmenis iki 30 metų), kurie nedirba, nestudijuoja ir nesimoko, kurie yra neaktyvūs ar bedarbiai (įskaitant ilgalaikius bedarbius) ir yra užsiregistravę Darbo biržoje (Europos Komisija, 2014).

Taigi priemonės, kurios padeda jaunam žmogui integruotis į darbo rinką, vykdomos valstybės, dalis jų finansuojamos Europos Sąjungos lėšomis. Priemonės, kurias įgyvendina teritorinės darbo biržos kartu su Jaunimo darbo centru yra tikslingai skirtos tam tikroms žmonių grupėms. Pavyzdžiui, asmenys su profesiniu išsilavinimu arba be profesinio išsilavinimo, asmenys, kurie gyvena užmiestyje, asmenys pagal nedarbo trukmę. Šios grupės padeda labiau koncentruotis į problemą. Viena iš tikslinių grupių yra jaunimas. Šios grupės integracijos į darbo rinką problemoms spręsti yra įkurtas specialus Darbo biržos padalinys – Jaunimo darbo centras.

3. Panevėžio darbo biržos Panevėžio skyriaus vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką

Pirmojoje bakalauro dalyje atskleista jaunimo nedarbo problema, aprašytos aktyvios darbo rinkos politiko priemonės, skirtos jaunimo nedarbui mažinti. Remiantis teoriniais pagrindais, empirinėje dalyje yra analizuojami atlikto tyrimo rezultatai. Gautais duomenimis siekiama išsiaiškinti, ar kokybiškai Panevėžio teritorinė darbo birža Panevėžio skyrius (žr. 1 priedas) teikia paslaugas, kuriomis gerinama jaunų žmonių integracija į darbo rinką.

3.1. Tyrimo metodika

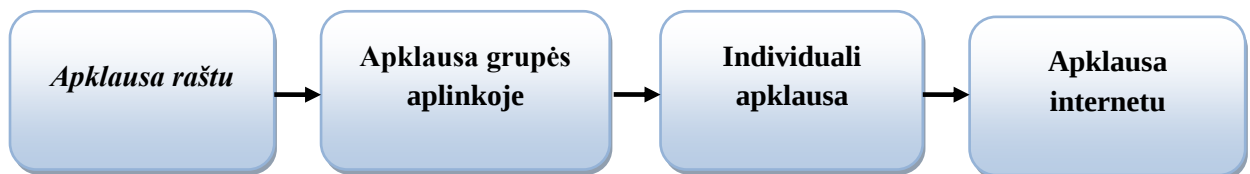
Pasirinktas tyrimo *objektas* yra Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriaus veikla, skirta jaunimo integracijos į darbo rinką galimybėms didinti.

Norint gauti išsamesnius apklausos rezultatus, reikia apsibrėžti tyrimo populiaciją. *Populiacija* – tai visa grupė individų, kurie bus tiriami (Kardelis, 2002). *Populiaciją* sudaro Panevėžio miesto ir rajono jaunimas (nuo 15 iki 29 metų), kuris buvo registruotas Darbo biržoje. Amžiaus grupė parinkta remiantis LR jaunimo politikos pagrindų įstatymu (Žin., 2003, Nr. 119-5406). Tyrimo metu buvo remtasi Pocius ir Okunevičiūtės-Nevarauskienės (2001) jaunimo amžiaus grupavimu ir pagal žmogaus turimą išsilavinimą.

Rengiant apklausą svarbu tinkamai pasirinkti *imtį*. Pasak Gaižauskaitės ir Mikėnės (2014), *imtis* – tai populiacijos dalis, kuri yra atrinkta tyrimui, kitaip tariant, tai respondentai. Pasirinktas netikimybinės imties sudarymo metodas, imtis formuojama patogiosios atrankos principu.

Tyrimui yra naudojamas kiekybinis metodas – *anketinė apklausa raštu*. Šis metodas padeda gauti tikslią statistiškai patikimą informaciją (Bilevičienė, Jonušauskas, 2011). *Anketa* – tai klausimynas, kuris skirtas tam tikroms žinioms surinkti. Pasirinkta anoniminė apklausa, respondentui nereikia įrašyti asmeninės informacijos (vardas, pavardė, adresas).

Kiekybiniam tyrimui yra pasirinkta *anketinė apklausa raštu* (žr. 10 pav.).



10 pav. Apklausos raštu atlikimo būdas

Šaltinis: adaptuota pagal Gaižauskaitę, Mikėnė, 2014, p. 58

Remiantis šia schema buvo atliekama apklausa. Klausimynas buvo pildomas savarankiškai *grupinio užsiėmimo metu* atliekant praktiką JDC. Buvo išdalinta 20 vnt. popierine forma turimų anketų. Pildant anketą grupėje, tyrimo dalyviai konsultavosi bei gavo reikiamą informaciją iš tyrėjos, kaip tinkamai atsakyti į pateiktus klausimus. Kitos 10 vnt. popierinių formų anketų buvo pildomos *individualiai*. T. y. buvo išdalinti klausimynai jaunimui, kuris kreipėsi į JDC, tačiau jie apklausą atliko be jokios pagalbos namuose. Atgal grįžo tik 6 anketos. Anketoms platinti buvo pasirinkta apklausa *internete*. Apklausa internetinėje erdvėje yra patogesnė, ypač jaunesnio amžiaus žmonėms. Pagrindiniai apklausos internetu privalumai, jog yra išvengiama tyrėjo įtakos, suteikiama daugiau privatumo, išskiriamas pigumas bei anketa asmenį pasiekia kur kas greičiau (Gaižauskaitė, Mikėnė, 2014). Šiuo būdu buvo išsiųsta 100 anketų, atgal grįžo 92 anketos. Visiškai užpildytų anketų gauta 118.

Anketinės apklausos būdas buvo pasirinktas remiantis Tidikio (2003) pagrindinėmis pozityviomis priežastimis:

- 100 proc. ar šiek tiek mažiau yra grąžinama anketų (grįžo 91 proc. užpildytų anketų);
- galimybė padėti respondentui (respondentams buvo teikiama pagalba, kaip teisingai užpildyti klausimyną);
- respondentų galimybė konsultuotis su tyrėju (respondentai kreipėsi pagalbos tiesiogiai ir el.būdu);
- trumpas ir pigus būdas (tyrimas vyko dvi savaites, dauguma anketų buvo platinama internetu, tai ypač pigus būdas).

Rengiant popierinės formos anketą, buvo remtasi Kardelio (2002) apklausos lapo reikalavimais. *Anketa yra:*

- anketinės išvaizdos;
- klausimai ir atsakymų variantai turi skirtingus šriftus;
- atsakymų variantai yra viename puslapyje;
- tinka statistiškai apdoroti.

Respondentams buvo pateikta 17 klausimų anketa, iš jų: uždaro varianto – 11, atviro varianto – 3, pusiau uždaro varianto – 3. Anketa sudaro įvadinę, padėties, pagrindinę ir baigiamoji dalys.

- *įvadinė* – kreipimasis į respondentą, pateikiamas apklausos tikslas;
- *padėties* – sudaro demografiniai klausimai apie respondentą;
- *pagrindinė* – klausimai skirti probleminiam klausimui išaiškinti;
- *baigiamoji* – šioje dalyje skirtas klausimas respondento nuomonei išsakyti.

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Anketos turinys detalizuojamas 1 lentelėje. Klausimyną sudaro šios temos: demografiniai klausimai apie respondentą (padėties dalis) bei kitos klausimų temos (pagrindinė ir baigiamoji dalys). Skliausteliuose yra nurodomas anketos klausimo numeris.

1 lentelė

Anketos klausimų temos ir turinys

Tema	Klausimų turinys
Demografiniai klausimai	Lytis (1), amžius (2), išsilavinimas (3), užimtumas (4), darbo stažas (5).
Darbo paieškos patirtis	Darbo paieškos būdai ir jų efektyvumo vertinimas (7).
Naudojimasis Darbo biržos paslaugomis	Apsilankymai Darbo biržoje (6), registracijos Darbo biržoje trukmė (8).
Informavimas apie paslaugas	Informavimas apie paslaugas (9), informacijos kokybės vertinimas (10, 11).
Darbo biržos priemonių, skirtų jaunimo integracijai į darbo rinką, vertinimas	Darbo biržos priemonių vertinimas: seminarai apie įsidarbinimą, profesinis mokymas, įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgyjimo rėmimas darbo vietoje, darbo rotacija, savarankiško užimtumo rėmimas, viešieji darbai (12, 13, 14).
Darbo biržos paslaugų kokybės vertinimas	Paslaugų kokybė: skelbiamas informacijos aktualumas, aiškumas, poreikių išaiškinimas, informacijos išsamumas, aiškumas, aktualumas, gautų darbo pasiūlymų atitikimas pagal asmens lūkesčius, pagalba tobulinant darbo paieškos įgūdžius, Darbo biržos specialisto kompetencija (15).
Integracijos darbo rinkoje kliūtys	Jaunų žmonių įsidarbinimo trikdžiai (16).
Siūlymai dėl Darbo biržos veiklos tobulinimo	Nuomonė, kaip jaunimui padėti integruotis į darbo rinką, gerinant Darbo biržos paslaugas (17).

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Šis detalizavimas padeda analizuoti iškeltą problemą, ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurias vykdo Panevėžio teritorinė darbo birža, jaunimui suteikia galimybę integruotis į darbo rinką. Atskleidžiamas jaunimo požiūris į Darbo biržos teikiamas priemones bei analizuojami siūlymai, kaip būtų galima gerinti Darbo biržos priemones, padedančias jaunimui integruotis į darbo rinką.

Anketinė apklausa buvo sudaroma remiantis dokumentais, kurie apibūdžia Darbo biržos vaidmenį didinant jaunimo integraciją į darbo rinką, bei Okunevičiūtės-Nevarauskienės (2011) bei Moskvinos (2011) darbais. Buvo remtasi Lietuvos darbo biržos 2017 m. vasario mėn. vykdoma klientų apklausa apie teikiamų darbo rinkos paslaugų ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonių kokybę. Nors ši apklausa buvo vykdoma Lietuvos mastu, tačiau internete pateikiama Panevėžio skyriaus darbo biržos apklausos informacija. Tyrime dalyvavo 499 respondentai. Kadangi Darbo biržos apklausa buvo skirta

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė visoms amžiaus grupėms, todėl baigiamojo darbo tyrimas yra skirta papildyti Darbo biržos vykdytą apklausą.

Anketinės apklausos duomenų apdorojimui yra naudojama SPSS (statistical package for the Social Science), kuris taikomas socialiniuose moksluose, tai kompiuterinis statistinių programų paketas. Grafikai bei diagramos paruošti naudojantis Microsoft Office Excel kompiuterine programa. Duomenys grafikuose ir diagramose pateikiami procentine ir dažnio išraiškomis.

3.2. Tyrimo imties charakteristika

Pasirinkta tyrimo imtis aprašoma pateikiant apklausos rezultatus.

Tyrimo populiacija buvo Panevėžio miesto ir rajono jaunimas, registruotas Darbo biržoje. Iš viso tyrimo metu buvo apklausta 130 asmenų. Grįžo 118 anketų. Respondentai pasiskirsto pagal amžių, jų turimą išsilavinimą, atsižvelgiant į lytį (žr. 2 lent.).

2 lentelė

Respondentų amžiaus ir išsilavinimo pasiskirstymas pagal lytį, proc. (N=118)

Lytis	Amžius			Išsilavinimas			
	14–18 m.	19–23 m.	24–29 m.	Pradinis, pagrindinis	Vidurinis, vidurinis profesinis	Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)	Aukštasis universitetinis
Moterys (65 proc.)	3%	34%	64%	4%	32%	34%	30%
Vyrai (35 proc.)	5%	44%	51%	22%	44%	22%	12%

Vertinant Darbo biržos vaidmenį didinant jaunimo integraciją, apklausta 65 proc. moterų ir 35 proc. vyrų.

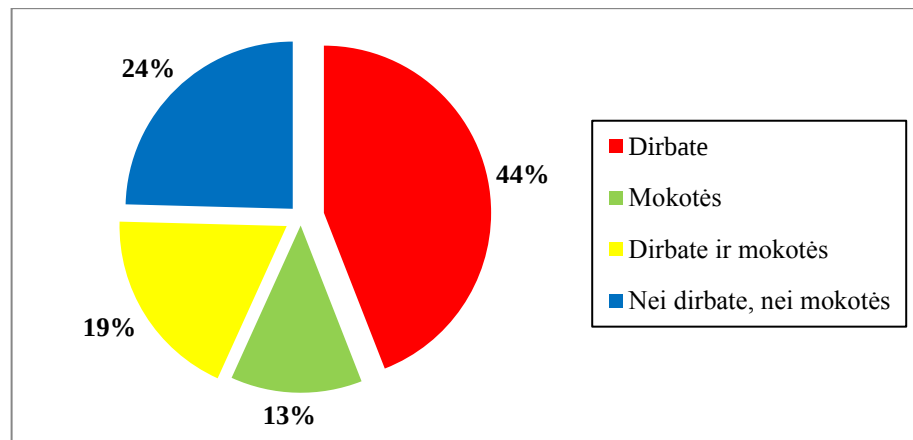
Tyrimo duomenys rodo, kad dažniausiai Darbo biržoje lankosi 24–29 m. asmenys. Mažiausiai lankosi jaunimas nuo 14 iki 18 metų. Galima teigti, kad tiek moterų, tiek vyrų, besilankančių Darbo biržoje, pasiskirstymas pagal amžių yra panašus.

Viena pagrindinių priežasčių, kuri sąlygoja gauti kvalifikuotą ir gerai apmokamą darbą, tai asmens išsilavinimas. Apklausos metu respondentai nurodė turimą išsilavinimą. Darbo biržos paslaugomis dažniausiai naudojasi vidurinį ir vidurinį profesinį išsilavinimą turintys respondentai. Pažymėtina, kad vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal išsilavinimą skiriasi. Darbo biržoje besilankantys vyrai dažniausiai turi vidurinį ar profesinį išsilavinimą (44 proc.). Tuo tarpu moterys, turinčios vidurinį, profesinį, aukštąjį neuniversitetinį ir universitetinį išsilavinimą, pasiskirsto maždaug vienodai. Pradinį ar pagrindinį išsilavinimą turi 22 proc. vyrų ir tik 4 proc. moterų.

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Dažniausiai Darbo biržoje lankosi 24–29 m. moterys ir vyrai. Moterys – su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu, o vyrai – turintys vidurinį ar profesinį išsilavinimą.

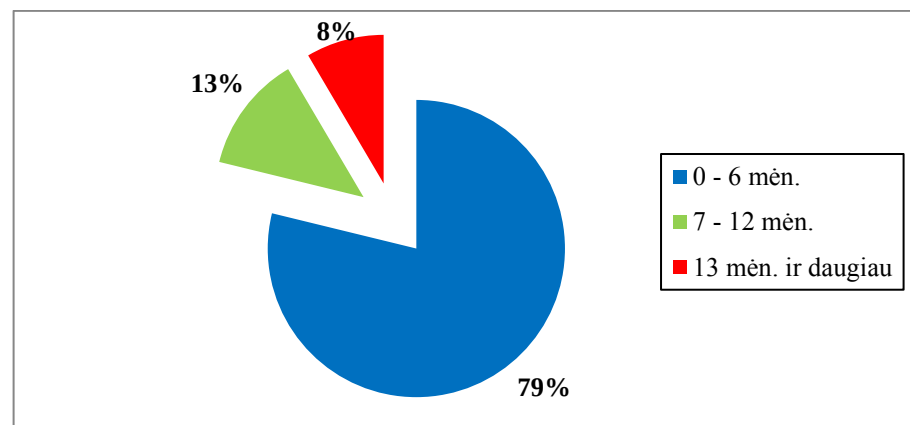
Tyrimo metu svarbu buvo apklausti jaunos žmones, kurie nors kartą buvo registruoti Darbo biržoje. Tyrimo laikotarpiu jie galėjo jau turėti darbą, mokytis, studijuoti arba būti vis dar registruoti biržoje (žr. 11 pav.).



11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą, proc. (N=118)

Kaip parodyta 11 paveiksle, daugiausiai respondentų apklausos metu jau buvo įsidarbinę (44 proc.). 24 proc. visų respondentų klausimyne pažymėjo, jog nei dirbo, nei mokėsi. 19 proc. apklaustųjų teigė, kad dirba ir mokosi. Galiausiai apklausoje dalyvavo 13 proc. respondentų, kurie tik mokosi, bando įgyti arba pakelti kvalifikaciją. Tyrimo rezultatai parodo, kad 63 proc. respondentų yra užimti, daugiau ar mažiau sėkmingai integravosi į darbo rinką.

Nagrinėjant Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimą, svarbu išsiaiškinti, kiek laiko apklausos dalyviai buvo registruoti biržoje (žr. 12 pav).



12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal registracijos Darbo biržoje trukmę, proc. (N=118)

Pagal pateiktus duomenis galima išskirti trumpalaikius ir ilgalaikius bedarbius. Trumpalaikių bedarbių grupei priskiriami bedarbiai, kurių ištisinė nedarbo trukmė yra ne ilgesnė nei 12 mėnesių. Šiai

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė
žmonių kategorijai priklauso 92 proc. visų apklaustųjų. Svarbu paminėti, kad jaunimas, kuris linkęs dirbti trumpalaikius darbus, turi žemesnį išsilavinimą, nenori ilgalaikių įsipareigojimų.

Ilgalaikiams bedarbiams priklauso asmenys, kurie buvo registruoti Darbo biržoje ilgiau nei 12 mėnesių. Nors apklausos duomenys parodė, jog dauguma asmenų yra dirbantys, tačiau 8 proc. jaunuolių priklauso ilgalaikių bedarbių kategorijai. Asmenims, kurie ilgą laiką neturi darbo, sunkiau integruotis į darbo rinką. Jie yra pažeidžiami, praranda darbo produktyvumą bei turimą kvalifikaciją.

Minima, kad trumpalaikis ir ilgalaikis nedarbas iš dalies priklauso nuo išsilavinimo, todėl svarbu išanalizuoti respondentų pasiskirstymą pagal jų amžių ir turimą išsilavinimą (žr. 3 lent.).

3 lentelė

Trumpalaikių ir ilgalaikių bedarbių pasiskirstymas pagal amžių ir išsilavinimą, proc. (N=118)

Registracija Darbo biržoje	Amžius			Išsilavinimas			
	14–18	19–23	24–29	Pradinis, pagrindinis	Vidurinis, vidurinis profesinis	Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)	Aukštasis universitetinis
0–6 mėn.	75%	80%	79%	92%	77%	74%	82%
7–12 mėn.	25%	15%	10%	X	19%	17%	4%
13 mėn. ir daugiau	X	5%	11%	8%	4%	9%	14%

Trumpalaikiai bedarbiai pagal amžių pasiskirsto labai panašiai. Bedarbiai iki 12 mėn. priskiriami visi 14–18 m. asmenys. 89 proc. trumpalaikių bedarbių yra 24–29 m. jaunimas. Ilgalaikiams bedarbiams priklauso 11 proc. 24–29 m. ir 5 proc. 19–23 m. asmenys.

Šioje lentelėje esantys duomenys patvirtina, kad asmenys, kurie turi žemesnį išsilavinimą, yra trumpiau registruoti Darbo biržoje, greičiau susiranda darbą. 96 proc. respondentų turi vidurinį ar profesinį išsilavinimą, tuo tarpu aukštąjį universitetinį – 86 proc.

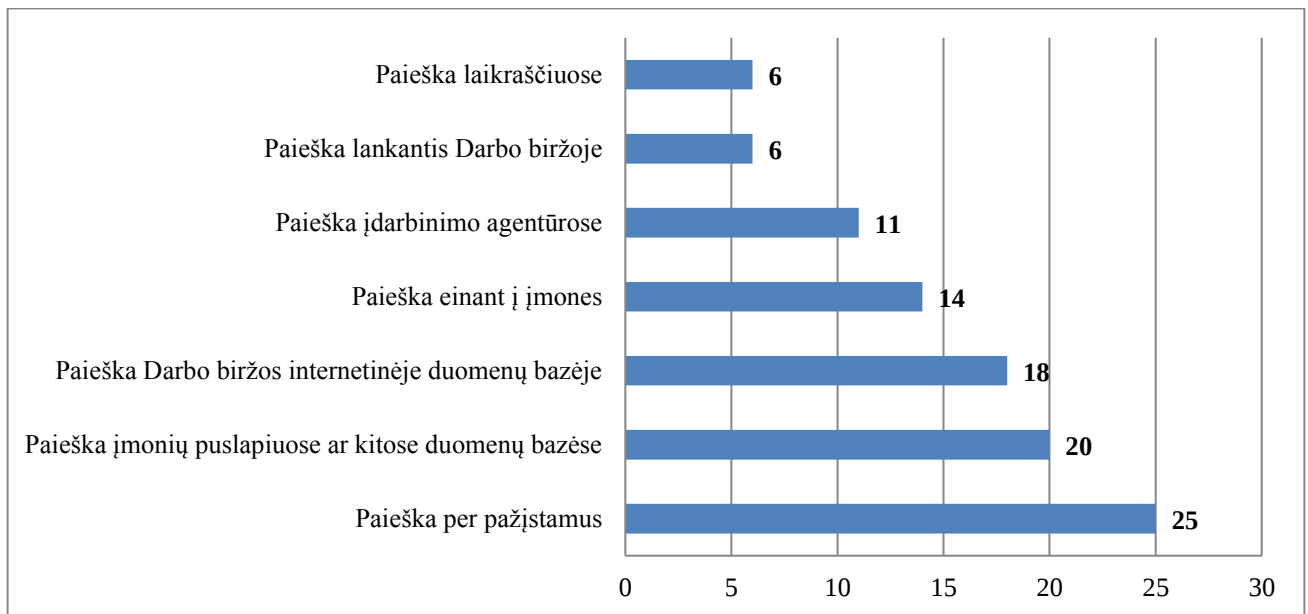
Asmenys, kurie priklauso ilgalaikiams bedarbiams, su viduriniu ar profesiniu išsilavinimu sudaro 4 proc., o su aukštuoju universitetiniu – 14 proc. Ilgalaikių bedarbių su aukštuoju išsilavinimu problemą gali sąlygoti bendra šalies ekonominė situacija, darbo vietų stygius pagal specialybę, nedideli darbo užmokesčiai, nepakankamai efektyvios darbo rinkos politikos priemonės. Ši bedarbių grupė yra aktyvi bei siekia persikvalifikuoti, kad galėtų integruotis į darbo rinką.

3.3. Jaunimo integraciją didinančių Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriaus paslaugų vertinimas. Tyrimo rezultatų analizė

Pristatomame tyrime analizuojami jaunimo integraciją didinantys veiksniai į darbo rinką, t. y. darbo paieškos būdai ir jų efektyvumas, darbo ieškančio jaunimo informavimas apie paslaugas kokybė, Panevėžio skyriaus teikiamų priemonių vertinimas ir jaunų žmonių įsidarbinimo trikdžiai.

3.3.1. Darbo biržos teikiamų informavimo paslaugų kokybė

Darbas – ekonominė būtinybė ir viena iš pagrindinių žmogaus vertybių. Kiekvienam asmeniui darbas yra vienas svarbiausių pragyvenimo šaltinių, kuris leidžia patenkinti savo poreikius. Bet kokia veikla reikalauja fizinių ir protinių gebėjimų, todėl kiekvienas jaunas žmogus turi integruotis į darbo rinką, nes ši žmonių grupė tampa savarankiška ir jiems reikia pajamų. Tiriant informavimo kokybę, labai svarbu nustatyti, kokie yra svarbiausi informacijos šaltiniai, darbo paieškos būdai, kurie klientų vertinimai yra efektyvūs ir leidžia rasti tinkamą ir gerai apmokamą darbą (žr. 13 pav.). Pagrindiniai darbo paieškos būdai skirstomi taip: darbo paieškos puslapiai internete, darbo paieška spaudoje, paieška per privačias įdarbinimo agentūras, paieška einant į valstybinę Darbo biržą, paieška per draugus, pažįstamus, tiesiogiai kontaktuojant su darbdaviu.



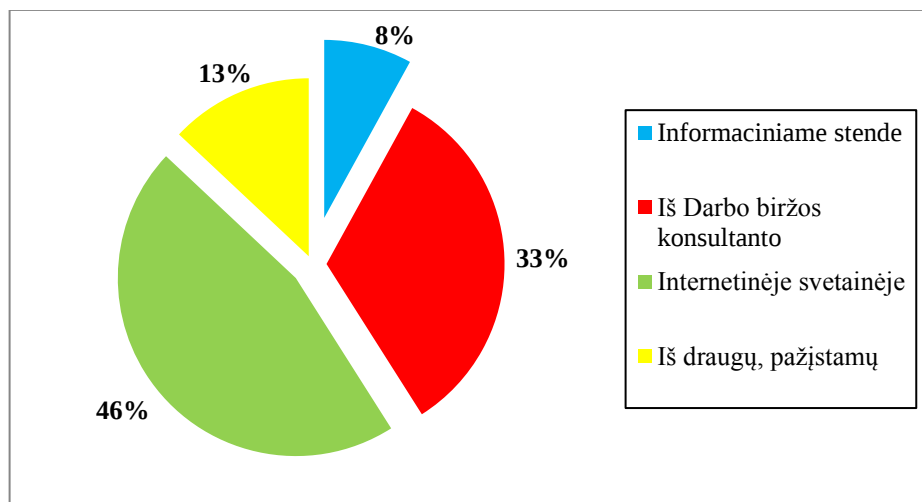
13 pav. Atsakymų į klausimą „Kokie darbo paieškos būdai, Jūsų nuomone, yra efektyvūs, leidžiantys rasti tinkamą, gerai apmokamą darbą?“ pasiskirstymas, proc. (N=118)

Respondentų buvo prašoma pažymėti ne daugiau kaip tris atsakymo variantus. Diagramoje matyti, kad daugiausiai jaunuolių mano, jog pats efektyviausias darbo paieškos būdas – tai paieška per pažįstamus (25 proc.). Darbo paiešką įmonių puslapiuose ar kitose duomenų bazėse pasirinko 20 proc. visų respondentų. Dar vienas pagrindinis darbo paieškos būdas, kurį pasirinko 18 proc. jaunuolių, tai paieška Darbo biržos internetinėje duomenų bazėje. Kiti darbo paieškos būdai, jaunimo nuomone, yra mažiau efektyvūs. 14 proc. jaunimo darbo ieškosi eidami į įmones bei 11 proc. visų jaunuolių pasirinko darbo paiešką per įdarbinimo agentūras. Pažymėtina, kad mažiausiai efektyvūs darbo paieškos būdai, tai lankymasis Darbo biržoje ir darbo paieška laikraščiuose (6 proc.).

Vyrai ir moterys skirtingai vertina darbo paieškos būdų efektyvumą (žr. 2 priedas). 66 proc. vyrų ir 58 proc. moterų mano, kad efektyviausia darbo paieška yra per pažįstamus. Darbo biržos internetinė bazė moterims (54 proc.) atrodo efektyvesnis būdas nei vyrams (32 proc.). Paiešką Darbo biržoje labai panašiai vertina tiek moterys, tiek vyrai.

Tyrimas atskleidė, kad darbo paieška per pažįstamus yra daug kartų efektyvesnė, negu kreipiantis tiesiogiai į Darbo biržą. Šie duomenys gali sąlygoti, jog Darbo birža tinkamai neatlieka funkcijų, kurios turi užtikrinti jaunimo užimtumo didinimą. Jauni žmonės mano, jog darbo paieška internetu yra labiau efektyvesnis ir greitesnis būdas, nei tiesioginis kreipimasis į darbdavį, įdarbinimo agentūrą ar darbo paiešką laikraščiuose.

Respondentų buvo prašoma pažymėti, iš kur gauna informacijos apie Darbo biržos teikiamas paslaugas (žr. 14 pav.).



14 pav. Respondentų gaunama informacija apie Darbo biržos teikiamas paslaugas, proc. (N=118)

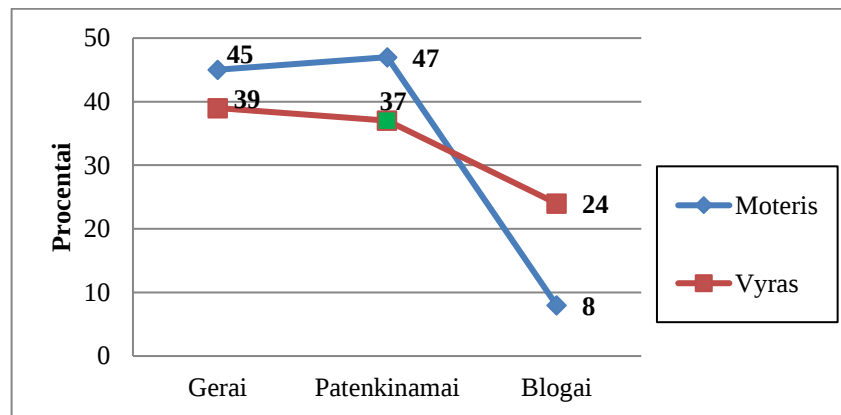
Dažniausiai naudojami informacijos šaltiniai – tai internetas, Darbo biržos konsultantas, draugai, pažįstami ir informacinis stendas Darbo biržoje. Šiame paveiksle matoma, kad 46 proc. respondentų naudojami internetu. Nors Darbo birža nėra efektyvus būdas darbo paieškai, tačiau 33 proc. jaunuolių

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

informacijos apie paslaugas gauna iš konsultanto. Per kitus informacijos šaltinius – draugus ir informaciją stenduose Darbo biržoje – 21 proc. jaunimo sužino apie teikiamas paslaugas. Galima teigti, kad informacijos paieška savarankiškai yra pagrindinis būdas, kuriuo jaunimas sužino apie Darbo biržos teikiamas paslaugas.

Respondentų buvo prašoma įvertinti Panevėžio skyriaus darbo biržos teikiamą informaciją. 88 proc. yra patenkinti Darbo biržos suteikta informacija, tuo tarpu 12 proc. jaunuolių informavimą įvertino neigiamai.

Teikiamos informacijos vertinimas priklauso nuo respondentų lyties (žr. 15 pav.).



15 pav. Darbo biržos teikiamos informacijos vertinimas pagal lytį, proc. (N=118)

Darbo biržos informacijos kokybę vyrai ir moterys vertina skirtingai. 92 proc. moterų yra patenkintos, o vyrų – 76 proc. 24 proc. vyrų Darbo biržos informavimą vertina prasčiau ir išreiškia nepasitenkinimą.

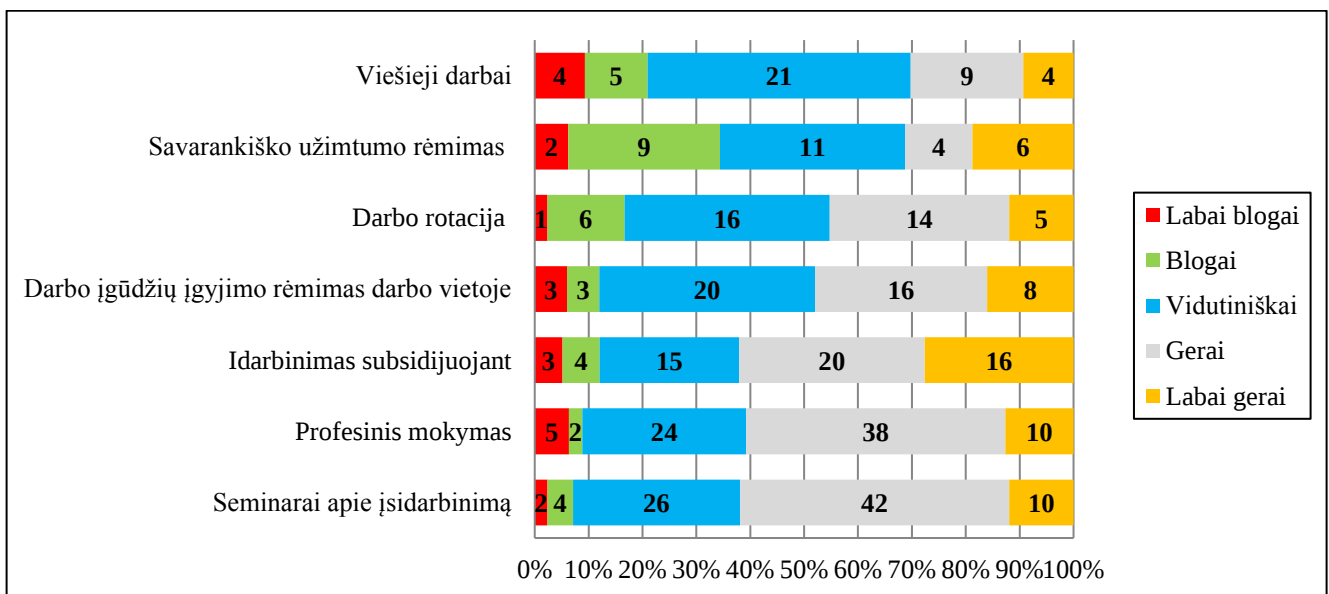
Tyrimo dalyviai išsakė savo nuomonę, kodėl Darbo biržos teikiamą informaciją įvertino *blogai*. Respondentai pasigedo aktyvesnio specialistų vaidmens teikiant informaciją: „*Informavimas neišsamus, nėra paaiškinama plačiau, tiesiog liepa susirasti internete visą reikiamą informaciją*“, „*Tarpininkai nieko neminėjo apie galimas paslaugas*“. Be to, nebuvo patenkinti informacijos teikimo būdu: „*Darbuotojai konsultuoja tik 10–15 min. bei bendrauja grubiai ir nemandagiai*“. Taigi, Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyrius jaunuoliams suteikia nekokybišką informaciją, todėl yra sunku greitai integruotis į darbo rinką.

Darbo biržoje dirbantys specialistai turi teikti informaciją bedarbiui jaunimui apie galimybes integruotis į darbo rinką. Tyrimo duomenys rodo, kad Darbo birža pakankamai gerai neatlieka savo funkcijų, nes dauguma jaunuolių informacijos ieško savarankiškai.

3.3.2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas

Jaunimo užimtumui didinti Panevėžio teritorinė darbo birža Panevėžio skyrius teikia aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

Respondentų buvo prašoma įvertinti ADRP priemones, kuriomis jie naudojosi. Vertinti pateiktos priemonės, numatytos pagal ADRP priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo įstatymą (Žin. 2009, Nr. 98-4133). Respondentai lentelėje turėjo pažymėti visų septynių pateiktų priemonių vertinimus skalėje: *labai blogai*, *blogai*, *vidutiniškai*, *gerai*, *labai gerai* (žr. 16 pav.). Priemonės vertino tik tie respondentai, kurie jomis pasinaudojo.



16 pav. Darbo biržos teikiamų priemonių vertinimas, proc. (pateikiami respondentų, kurie dalyvavo šiuose mokymuose, duomenys) (N=118)

Apibendrinus tyrimo gautus duomenis, jaunimas daugiausia pasinaudojo *seminarais* (84 proc.) bei *profesiniu mokymu* (79 proc.) (žr. 3 priedas).

Seminarai skirti jaunimui, kurie neturi kvalifikacijos ar stokoja motyvacijos. Seminarų metu siekiama padėti išsiaiškinti ir spręsti problemas, kurios trukdo integruotis į darbo rinką. Pagal JDC 2016 metų veiklos ataskaitą užsiėmimuose, kurie skirti konsultavimo grupėms Darbo biržoje registruotam jaunimui, dalyvavo 3 tūkst. jaunuolių. Atliktame tyrime matyti, kad seminarais yra patenkinti pusė respondentų (52 proc.).

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Profesinis mokymas – viena svarbiausių priemonių, kuri skirta įgyti arba pakelti kvalifikaciją. Ši priemonė reikalauja nemažai lėšų, nes bedarbiui yra apmokamas mokslas, gyvenamoji vieta ir kelionė. Profesinis mokymas atlieka užimtumo funkciją, sutarčių pagrindu bedarbis baigęs mokslus integruojasi į darbo rinką. 48 proc. respondentų yra patenkinti šia priemone.

Kita svarbi priemonė – tai *įdarbinimas subsidijuojant*. Ja pasinaudojo daugiau nei pusė respondentų (58 proc.). Tai Darbo biržos viena iš pagrindinių funkcijų, įgyvendinanti darbo ir įdarbinimo subsidijavimo lengvatą. Iš visų šia priemone pasinaudojusių jaunuolių patenkinti liko 36 proc. Lyginant su kitomis, ši priemonė viena aktualiausių, kuri padeda jaunimui integruotis į darbo rinką.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimu siekiama darbo ieškantiems asmenims trūkstamus darbo įgūdžius įgyti tiesiogiai darbo vietoje, o darbdaviams – pasirinkti tinkamiausią darbuotoją. Ši priemonė itin aktuali ilgalaikiams jauniems bedarbiams bei pradedantiesiems darbinę veiklą. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimu pasinaudojo pusė visų tyrimo dalyvių, iš jų 24 proc. liko patenkinti. Vadinasi, kad Darbo biržos teikiama priemonė yra neefektyvi ir ja pasinaudoję asmenys yra nepatenkinti.

Kitos priemonės, kuriomis mažiausiai naudojosi tyrimo dalyviai, tai *viešieji darbai* (43 proc.), *darbo rotacija* (42 proc.) ir *savarankiško užimtumo rėmimas* (37 proc.).

Darbo rotacijos priemonė skirta laikinam darbui, pakeičiant darbuotojus atostogų metu ar kitais atvejais. 19 proc. terminuotą darbą dirbęs jaunimas minėtą priemonę įvertinio teigiamai. Šios dvi priemonės duoda didesnę naudą jaunuoliams nei bedarbio statusas. Jaunas žmogus, integravęsis į darbo rinką, įgauna darbo patirties ir motyvacijos.

Viešuosius darbus organizuoja teritorinės darbo biržos ir jų teritoriniai skyriai kartu su savivaldybėmis ir darbdaviais laikino pobūdžio darbams. Tik 11 proc. respondentų teigiamai vertino šią priemonę, nes tai – laikini darbai, kurie padeda gauti pajamų. Dauguma yra nepatenkinti šia priemone, nes asmenys jaučiasi nesaugūs ir išnaudojami.

10 proc. jaunuolių yra patenkinti *savarankiško užimtumo rėmimu*. Ši Darbo biržos priemonė skatina darbo vietų steigimą sau ir kitiems bedarbiams įdarbinti. Respondentai šia priemone naudojami mažiausiai (37 proc.). Vadinasi, jog Darbo birža skiria per mažai finansavimo arba ši priemonė nėra patraukli.

Svarbu paminėti, kad daugiausiai respondentų nesinaudojo viešaisiais darbais (57 proc), darbo rotacija (58 proc.) ir savarankiško užimtumo rėmimu (63 proc.).

Naudojimasis ADRP priemonėmis priklauso nuo amžiaus grupės (žr. 4 lent.).

Naudojimasis ADRP priemonėmis pagal amžiaus grupes, proc. (N=118)

	Priemonė Amžius	Seminarai	Profesinis mokymas	Įdarbinimas subsidijuojant	Darbo įgūdžių įgyjimo rėmimas darbo vietoje	Viešieji darbai	Darbo rotacija	Savarankiško užimtumo rėmimas
Naudojosi	14–18	50%	100%	25%	25%	50%	25%	25%
	19–23	89%	86%	54%	39%	37%	37%	43%
	24–29	83%	73%	61%	43%	47%	46%	43%

Svarbu pažymėti, kurių amžiaus grupių respondentai daugiausiai naudojo Darbo biržos teikiamomis priemonėmis. Seminarais daugiausiai naudojo 19–23 metų jaunimas (89 proc.). Nors profesiniame mokyme dalyvauja visų amžiaus grupių respondentai, tačiau šia priemone pasinaudojo visi 14–18 metų tyrimo dalyviai. Daugiau nei pusė 19–29 metų tyrime dalyvavusių jaunuolių naudojo įdarbinimo subsidiją. Be to, viešųjų darbų priemone pasinaudojo pusė 14–18 metų tyrimo dalyvių.

Taigi, Darbo birža jaunimui dažniausiai skiria seminarus ir profesinius mokymus, nes šios priemonės reikalauja mažiausiai finansavimo. Matyti, kad labiausiai siūlomomis priemonėmis respondentai yra patenkinti. Siekiant geresnio priemonių įvertinimo, reikia gerinti jų kokybę.

Asmenys, kurie naudojo ADRP priemonėmis ir jas įvertino pakankamai gerai, padidino užimtumo lygį. Įsidarbino daugiau nei pusė (56 proc.) tyrime dalyvavusių respondentų (žr. 4 priedas). 5 lentelėje matyti, kaip respondentai po ADRP priemonių integruojasi į darbo rinką. Lentelėje nurodomi pagrindiniai kriterijai – tai lytis ir amžius.

Integracija į darbo rinką po ADRP priemonių, proc. (N=118)

	Moteris	Vyras	14–18m.	19–23m.	24–29m.
Įsidarbino	53%	61%	50%	52%	59%
Neįsidarbino	47%	39%	50%	48%	41%

Po dalyvavimo Darbo biržos priemonėse geriau į darbo rinką integravosi vyrai negu moterys. ADRP priemonėmis darbą surado 61 proc. vyrų, tuo tarpu moterų – 53 proc. Labiausiai padidino užimtumo lygį 24–29 metų jaunimas (59 proc.). Mažiausiai įsidarbino paauglių (14–18m.). Pateikti duomenys padeda geriau suprasti, ar Darbo biržos teikiamos priemonės padeda įsidarbinti. Matyti, kad Panevėžio skyrius ADRP priemonėmis didina užimtumo lygį.

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Jaunimas, kuris naudojosi ADRP priemonėmis, jas vertino nepatenkinamai (žr. 5 priedas). Darbo biržos priemonės vyrai vertina blogiau (68 proc.) nei moterys (34 proc.). Labiausiai vyrai nepatenkinti viešaisiais darbais (17 proc.), tuo tarpu moterys – savarankiško užimtumo rėmimu (9proc.).

Atliekant Panevėžio skyriaus teikiamų priemonių jaunimui vertinimą, tyrimo metu buvo prašoma nurodyti priežastis, kodėl priemonės yra įvertinamos *blogai*.

6 lentelėje išskiriamos pagrindinės priežastys, kurias pateikė respondentai:

6 lentelė

Respondentų priemonių vertinimas

Kategorija	Teiginys
Teikiama nenaudinga informacija	Seminaro metu negauta naudingos informacijos bei tai nepadedą įsidarbinti.
Pažeidžiamas žmogus	Terminuoto darbo metu žmogus jaučiasi išnaudojamas.
Pasiūlomas trumpalaikis darbas	Nepavyko rasti ilgalaikio, gerai apmokamo darbo.
Nesuteikiama mokslo galimybė	Asmuo nori mokytis, bet tuo metu jam nesuteikia tokios galimybės.
Nėra darbo pagal specialybę	Nepasiūlo darbo pagal turimą specialybę.
Neužtikrinama sauga	Viešųjų darbų metu nėra prižiūrinčio asmens, nes atliekamas nesaugus darbas.
Asmenims su negalia nėra galimybės dalyvauti priemonėse	Neįgaliam žmogui niekas nebuvo siūlyta, nors yra priemonė, kuri užtikrina neįgalių žmonių integravimąsi.
Nefinansuojama priemonė	Mokymasis savo lėšomis, kadangi mokslas nebuvo finansuojamas.

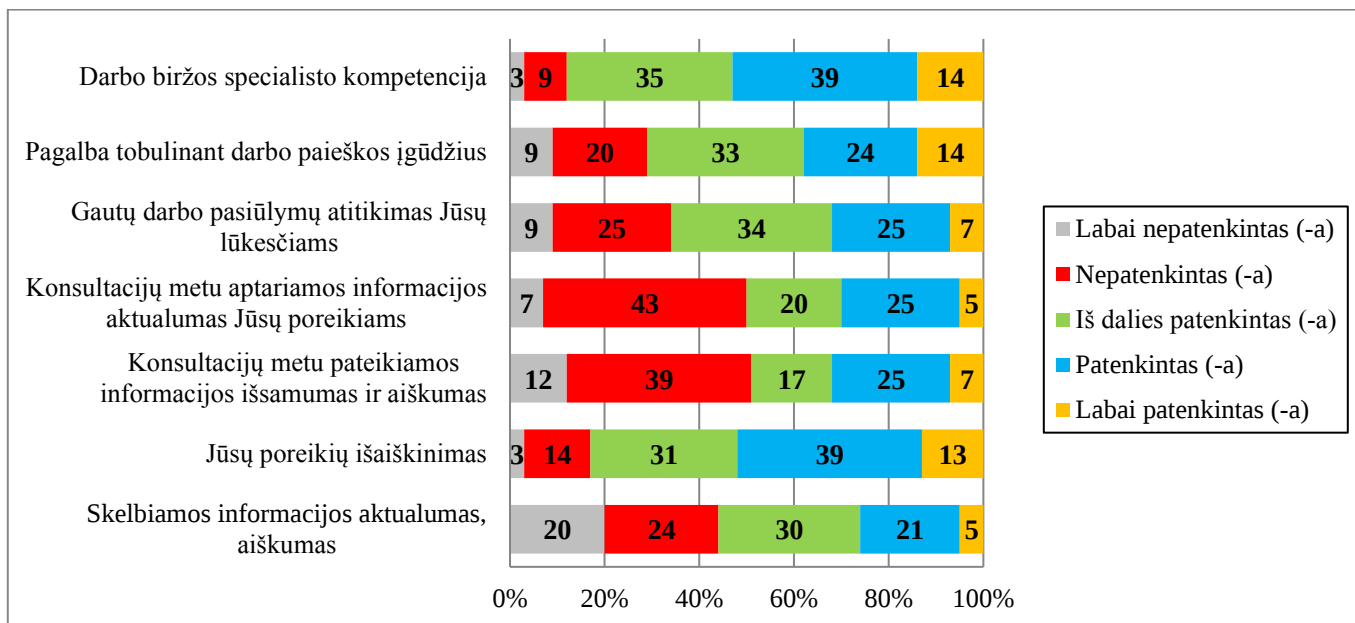
Šios priežastys atskleidžia jaunų žmonių nepasitenkinimą Darbo biržos teikiamomis priemonėmis. Kaip matyti, jaunimas nėra visiškai patenkintas Darbo biržos parama, jiems nepadedą integruotis į darbo rinką. Geriausiai vertinami seminarai ir profesinis mokymas, o blogiausiai – savarankiško užimtumo rėmimas ir viešieji darbai. Tyrimo metu gauti atsakymai nurodo, kad Panevėžio skyriuje reikia tobulinti ADRP priemonių sistemą.

3.3.3. Darbo biržos paslaugų kokybės vertinimas

Kita tyrimo dalis skirta išanalizuoti Panevėžio skyriaus teikiamų paslaugų kokybę. Labai svarbu, kad Darbo biržos veikla atitiktų jaunimo poreikius. Buvo išskirti septyni aspektai: specialisto

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė kompetencija, specialisto pagalba tobulinant darbo paieškos įgūdžius, gautų darbo pasiūlymų atitikimas pagal poreikius, informacijos aiškumas, aktualumas konsultacijų metu pagal individą. Pateiktas veiklos sritis numato Panevėžio teritorinės darbo biržos nuostatai (Žin. 2013, Nr. V-235) ir darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas (Žin. 2016, Nr. 2016-23552).

Ties kiekviena sritimi reikėjo pažymėti vertinimą: *labai nepatenkintas (-a)*, *nepatenkintas (-a)*, *iš dalies patenkintas (-a)*, *patenkintas (-a)* ir *labai patenkintas (-a)* (žr. 17 pav.).



17 pav. Respondentų Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimas, proc. (N=118)

Darbo biržos specialistas turi turėti reikiamą kompetenciją, kad efektyviai ir produktyviai būtų teikiamos paslaugos jauniems bedarbiams. Specialistas turi mokėti bendradarbiauti su įvairaus amžiaus asmenimis, gebėti motyvuoti klientą, išsiaiškinti individo darbo netekimo priežastis, jo poreikius bei nustatyti efektyviausius ir tinkamiausius bedarbiui darbo paieškos būdus. Specialistų kompetencija taip pat priklauso nuo darbo patirties. 53 proc. respondentų labiausiai patenkinti Panevėžio skyriaus specialistų kompetencija.

52 proc. tyrimo dalyvių teigia, kad Darbo biržos konsultantas išaiškino asmeninius poreikius. Nustatė, kokių tikslų jaunimas kreipiasi į Darbo biržą (persikvalifikavimo ar integracijos į darbo rinką tikslu). Tai viena iš Darbo biržos socialinių paslaugų. Poreikių išaiškinimo kokybė priklauso nuo Darbo biržoje dirbančių specialistų bei jų turimos kompetencijos.

Specialistas turi nustatyti efektyviausius ir tinkamiausius bedarbiui darbo paieškos būdus. Teritorinėse darbo biržose yra teikiamos konsultavimo paslaugos, jos skiriamos atsižvelgiant į klientų poreikius. Šiuose užsiėmimuose teikiama pagalba darbo paieškos įgūdžiams lavinti, apsisprendžiama

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė dėl paklausios darbo rinkoje profesijos įgijimo, kvalifikacijos kėlimo ar savarankiškos veiklos organizavimo. 38 proc. respondentų liko patenkinti suteikta galimybe tobulinti įgūdžius, nuo kurių priklauso jų integravimasis į darbo rinką.

Tyrimas rodo, kad tik 32 proc. jaunimo liko patenkinti gautais darbo pasiūlymais ir buvo atsižvelgta į jų poreikius. Taigi tik trečdalis respondentų yra patenkinti, nes dauguma integravosi į patrauklią darbo vietą.

Kiti vertinimo aspektai apima informavimo paslaugas. Teikti informavimo paslaugas kokybiškai – viena pagrindinių Darbo biržos funkcijų. Skelbiamos informacijos aktualumu ir aiškumu patenkinti 26 proc. respondentų. 30 proc. dalyvių teigė, jog konsultacijų metu gavo aktualią informaciją, kuri skirta poreikiams išaiškinti. Darbo biržos specialistas konsultacijų metu suteikė išsamią ir aiškią informaciją jaunuoliams (32 proc.). Taigi, respondentai iš dalies yra patenkinti informavimu.

7 lentelėje pateikti duomenys, kurie nurodo pozityvų paslaugų kokybės vertinimą pagal respondentų lytį ir amžių.

7 lentelė

Pozityvus Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimas pagal lytį ir amžių, proc. (N=118)

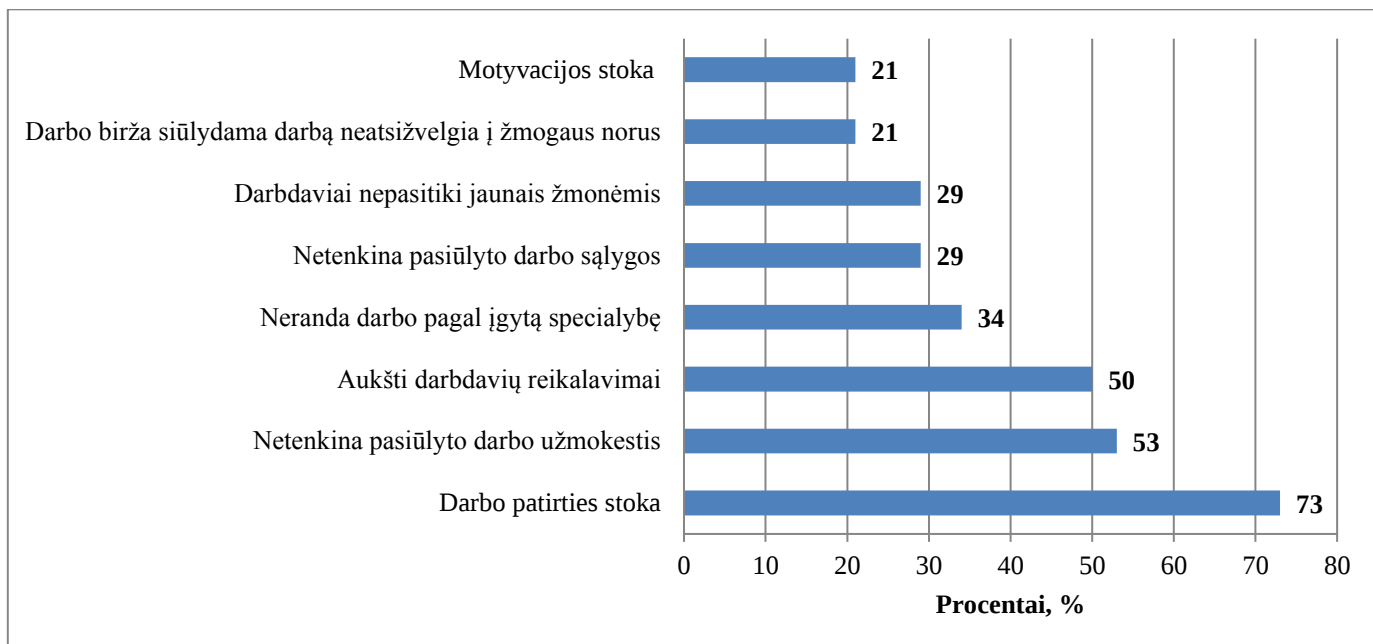
Paslauga		Skelbiamos informacijos aktualumas, aiškumas	Jūsų poreikių išaiškinimas	Konsultacijų metu pateikiamos informacijos išsamumas ir aiškumas	Konsultacijų metu aptariamų informacijos aktualumas Jūsų poreikiams	Gautų darbo pasiūlymų atitikimas Jūsų lūkesčiams	Pagalba tobulinant darbo paieškos įgūdžius	Darbo biržos specialisto kompetencija
Lytis	Moteris	27%	57%	35%	31%	38%	44%	55%
	Vyras	25%	46%	25%	25%	22%	27%	49%
Amžius	14–18m.	25%	25%	75%	50%	50%	25%	75%
	19–23m.	32%	71%	46%	32%	39%	39%	69%
	24–29m.	23%	34%	49%	29%	29%	38%	45%

Darbo biržos teikiamomis paslaugomis labiau patenkintos moterys negu vyrai. Moterys teigė, kad Darbo biržos darbuotojai išaiškino jų poreikius (57 proc.) bei specialistas buvo kompetetingas (55 proc.). Tuo tarpu vyrai šiomis paslaugomis yra mažiau patenkinti. 14–18 metų jaunimas geriausiai vertina Darbo biržos specialisto kompetenciją (75 proc.). Jis suteikė išsamią informaciją pagal asmens poreikius (63 proc.). Be to, liko patenkinti darbo pasiūlymais, kurie atitiko jaunuolių lūkesčius (50 proc.). 71 proc. 19–23 metų jaunuolių buvo išaiškinti poreikiai. 24–29 metų asmenų paslaugų vertinimas pasiskirsto labai panašiai.

Apklausos metu gauti duomenys parodo, kaip jaunimas vertina Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriaus teikiamas paslaugas. Respondentai labiausiai patenkinti specialistų kompetencija, o mažiausiai – skelbiamos informacijos aktualumu ir aiškumu. Galima teigti, kad Darbo biržai reikia tobulinti informavimo paslaugas, nes dauguma respondentų iš dalies patenkinti.

3.3.4. Intergracijos darbo rinkoje kliūtys

Išanalizavus jaunimo požiūrį apie Darbo biržos teikiamas paslaugas, svarbu atskleisti, kokios priežastys labiausiai sąlygoja jaunimo integraciją į darbo rinką (žr. 18 pav.). Klausime buvo pateikti pagrindiniai veiksniai, kurie lemia įsidarbinimą: motyvacijos ir darbo patirties stoka, nepasitikėjimas jaunais žmonėmis, netenkina užmokestis ir darbo sąlygos, Darbo birža neatsižvelgia į poreikius, nėra darbo pagal turimą specialybę bei aukšti darbdavių reikalavimai. Be to, buvo galimybė žymėti iki trijų atsakymų variantų.



18 pav. Integracijos į darbo rinką trikdžiai, proc. (N=118)

Apklausa parodė, kad didžioji dalis tyrimo dalyvių (73 proc.) mano, kad integracijos į darbo rinką sunkumus lemia darbo patirties stoka. Kuo vyresnis asmuo, tuo didesnė tikimybė, jog jis turi kelerių metų patirtį. Tai susiję su aukštais darbdavių reikalavimais. Pusė respondentų teigia, kad dėl to jaunimui sunku įsidarbinti. Darbdavių akimis, jaunas žmogus turi turėti ir aukštąjį išsilavinimą, ir darbo patirtį. Aukštesnis išsilavinimas užtikrina geresnes darbo sąlygas rinkoje. Jaunuoliai, kurie siekia aukščiausio išsilavinimo, dažnai neturi galimybės dirbti.

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Jaunimui integruotis į darbo rinką trukdo siūlomo darbo nepatrauklumas: mažas darbo užmokestis (53 proc.), prastos darbo sąlygos (29 proc.). Jaunimas nesirenka darbo vietų, kuriose prastos darbo sąlygos (klimatas, veikla, ribotos galimybės tobulėti).

Dažnai išsilavinęs jaunimas priverstas dirbti neįdomų, nekūrybišką darbą, nes kitokio nėra. Jaunimo kvalifikacija dažnai yra aukštesnė, nei reikalauja darbo vieta, nors, Darbo biržos duomenimis, mažėja nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa ir didėja kvalifikuotų specialistų poreikis. Jaunimas nori dirbti pagal turimą specialybę, tačiau nėra laisvų darbo vietų. Taip galvoja 34 proc. respondentų.

29 proc. respondentų teigia, kad vienas iš veiksnių, kurie trukdo įsidarbinti, tai darbdavių nepasitikėjimas jaunais žmonėmis. Natūralu, kad jaunimas, norėdamas rasti sau tinkamą darbo vietą, dažnai ją keičia, ieško geresnių sąlygų.

Darbo biržoje dirbantis specialistas klientui turi sudaryti galimybes mokytis ar dirbti. Jaunuolis, kuris ieškosi darbo, pateikia pageidavimus, nurodo, kokios darbo vietos ieškosi. Darbuotojas ne visada atsižvelgia į kliento pageidavimus, taip teigia 21 proc. apklaustųjų.

Darbdavys atsižvelgia į jauno žmogaus motyvaciją. Geras darbuotojas tas, kuris parodo motyvaciją ir asmenines savybes dėl organizacijos tikslų. Motyvaciją dažniausiai praranda ilgalaikiai bedarbiai. Tai vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris trukdo integruotis į darbo rinką (21 proc.).

Integracijos į darbo rinką veiksnių pasiskirstymas priklauso nuo respondentų lyties ir amžiaus (žr. 8 lent.).

8 lentelė

Integracijos į darbo rinką trikdžių vertinimo pasiskirstymas pagal lytį ir amžių, proc. (N=118)

Veiksniai	Lytis		Amžius		
	Moteris	Vyras	14–18m.	19–23m.	24–29 m.
Darbo patirties stoka	73%	73%	75%	84%	66%
Aukšti darbdavių reikalavimai	52%	46%	25%	48%	53%
Motyvacijos stoka	23%	17%	X	18%	24%
Neranda darbo pagal įgytą specialybę	40%	24%	50%	34%	34%
Netenkina pasiūlyto darbo sąlygos	31%	24%	50%	25%	30%
Netenkina pasiūlyto darbo užmokestis	48%	63%	75%	50%	54%
Darbdaviai nepasitiki jaunais žmonėmis	34%	20%	X	46%	20%
Darbo birža siūlydama darbą neatsižvelgia į žmogaus norus	25%	15%	X	18%	24%

Moterys ir vyrai mano, kad labiausiai įsidarbinimą lemia mažas darbo stažas (73 proc.). Vyrai išskiria nepasitenkinimą pasiūlyto darbo užmokesčiu (63 proc.), o moterys teigia, kad darbdaviai iškelia aukštus reikalavimus (52 proc.). Kitus veiksnius tiek vyrai, tiek moterys išskiria labai panašiai.

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

Pagal respondentų amžių trikčių pasiskirstymas labai įvairus. Visos amžiaus grupės pažymėjo, kad integraciją labiausiai lemia darbo patirties stoka. 14–18 metų jaunimas mano, kad vienas svarbiausių veiksnių – tai darbo užmokestis (75 proc.). Be to, paaugliai teigia, jog nedarbą lemia darbo vietų trūkumas pagal specialybę ir pasiūlyto darbo sąlygos. Pusė 19–23 metų respondentų paminėjo mažą darbo užmokestį. 53 proc. 24–29 metų jaunimo grupės pasisakė už aukštus darbdavių reikalavimus. Galiausiai nei vienas asmuo iš 14–18 metų grupės nepažymėjo keleto veiksnių: motyvacijos stokos, darbdaviai nepasitiki jaunuoliais ir Darbo birža siūlydama darbą neatsižvelgia į žmogaus norus.

Galima teigti, kad svarbiausi veiksniai, kurie trukdo jauniems žmonėms įsidarbinti, yra darbo patirties stoka, mažas pasiūlyto darbo užmokestis ir aukšti darbdavių reikalavimai. Anot moterų, pagrindiniai veiksniai yra patirties stoka ir darbdavių reikalavimai, o, anot vyrų, – patirties stoka ir darbo užmokestis. Integracijos trikdžius respondentai pagal amžių vertina labai skirtingai. Iš esmės integracija į darbo rinką priklauso nuo ieškančio darbo asmens arba žmogaus, kuris siūlo darbą.

3.3.5. Panevėžio skyriaus veiklos tobulinimas

Tyrimo pabaigoje respondentai pateikė siūlymus, kaip Panevėžio teritorinė darbo birža Panevėžio skyrius turėtų tobulinti paslaugas, skirtas jaunimo integracijai į darbo rinką gerinti. 9 lentelėje pateiktos pagrindinės priemonės ir patvirtinantys teiginiai. Siūlymus pateikė daugiau nei pusė respondentų: tyrime dalyvavo 59 proc. vyrų ir 56 proc. moterų.

9 lentelė

Respondentų siūlymai Darbo biržos paslaugoms tobulinti

Priemonė	Teiginys
Informacijos kokybės gerinimas	• Suteikti daugiau informacijos apie vykstančius seminarus ir Darbo biržos paslaugas; • teikti kokybiškesnę ir aiškesnę informaciją apie naujas darbo vietas; • siūlyti naudotis Darbo biržos paslaugomis.
Darbo pasiūlymų atitikimas jaunimo poreikiams	• Pasiūlyti darbą, kuris nereikalauja patirties, bei padėti įsidarbinti žmonėms, kurie neturi patirties; • pasiūlytas darbas turi atitikti turimą išsilavinimą; • Darbo birža galėtų garantuoti darbo vietą po studijų baigimo ar tobulinimo kursų; • siūlyti darbą, kuris atitinka žmogaus norus ir pateiktus kriterijus; • Darbo biržos specialistai turi skirti dėmesį jaunimui ir jiems padėti surasti darbą pagal įgytą specialybę; • stengtis atsižvelgti į jaunimo darbo poreikius; • taikyti kuo daugiau žinių apie darbą.

Jaunimo poreikių analizavimas	• Atsižvelgti į jaunimo norus ir nepžadėti tai, ko negali įvykdyti; • išanalizuoti jaunimo sritis, kuriose jis norėtų ir galėtų dirbti; • daugiau dėmesio skirti jaunimui.
Bendradarbiavimo kokybės gerinimas	• Daugiau dirbti su jaunimu; • skirti daugiau laiko bendravimui su jaunais klientais; • aktyviau bendrauti su ieškančiais darbo asmenimis ir darbdaviais.
Mokymų, kursų prieinamumo užtikrinimas	• Rengti daugiau kursų ir projektų, kurie motyvuotų jaunimą; • platesnis darbo kursų pasirinkimas.
Darbo biržos specialistų kompetencijos gerinimas	• Atleisti ir įdarbinti kompetetingus Darbo biržos specialistus.

Respondentai mano, kad Panevėžio skyrius pagerintų jaunimo integraciją į darbo rinką, jei patobulintų Darbo biržos sistemą ir teikiamas paslaugas. Remiantis apklausos duomenimis, galima išskirti šios Darbo biržos veiklos, padedančios jaunimui integruotis į darbo rinką, tobulinimo kryptis: informacijos ir bendradarbiavimo kokybės gerinimas, jaunimo poreikių analizavimas ir darbo vietų atitikimas jiems, mokymų užtikrinimas bei Darbo biržos specialistų kompetencijos gerinimas.

Be to, dalis tyrimo dalyvių išsakė savo nuomonę, kad Darbo biržos teikiamų paslaugų gerinti nereikia: „*Darbo biržos veikla yra pakankamai gera, tačiau darbdaviai ne visada įvertina jaunus darbuotojus*“, „*Panevėžio skyrius priemonių teikia pakankamai*“. Integracija iš dalies priklauso nuo jaunimo asmeninės motyvacijos: „*Panevėžio skyriaus teikiamų paslaugų kokybė yra gera, bet viskas priklauso nuo paties žmogaus motyvacijos*“, „*Darbo birža suteikia visas galimybes mokytis ar dirbti, tačiau jauni žmonės nėra motyvuoti*“. Buvo respondentų, kurie Panevėžio skyriaus paslaugomis visiškai patenkinti. Galima teigti, kad Darbo birža padėjo jiems sėkmingai integruotis į darbo rinką.

IŠVADOS

- Išanalizavus mokslininkų darbus, kurie tyrinėjo jaunimo nedarbo problemą, galima teigti, kad pagrindiniai veiksniai, kurie lemia nedarbą, tai patirties, motyvacijos, išsilavinimo stoka arba turimas išsilavinimas neatitinka esamos darbo rinkos padėties. Tobulėjimo stoka, sveikata, nusikalstamumas, finansiniai sunkumai ir emigracija – tai galimos nedarbo pasekmės, kurios gali turėti neigiamų pasekmių tiek jaunimo gyvenimo kokybei, tiek valstybei.

- Užimtumas – vienas iš integraciją lemiančių veiksnių. Valstybė, vykdanči užimtumo politiką, siekia sudaryti palankias sąlygas jaunimui, kad integruotųsi į darbo rinką. Užimtumo politikai vykdyti naudojamos Darbo biržos teikiamos paslaugos – informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant, piniginės paramos bei specialios programos, kurios skirtos užtikrinti asmenų integraciją į darbo rinką.

- Darbo birža – tai įstaiga, kuri tarpininkauja tarp darbdavių ir ieškančių darbo piliečių. Darbo birža veda bedarbių apskaitą, moka bedarbio pašalpą, teikia informaciją apie paklausias profesijas, atlieka jaunimo profesinį orientavimą, rengia ir įgyvendina projektus, skirtus užimtumui didinti, užtikrina aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimą bei vertina priemonių įgyvendinimo efektyvumą. Šias veiklas reglamentuoja įstatymai.

- Jaunimo nedarbas – vis dar opi problema Lietuvoje. Lietuvos darbo biržos ir statistikos departamento teikiama statistinė informacija rodo, kad jaunų bedarbių skaičius mažėja, tačiau vis tiek išlieka dideli nedarbo rodikliai.

- Jaunimo užimtumui didinti Lietuvos mastu Darbo birža organizuoja ir vykdo šias priemones: profesinį mokymą, įdarbinimą subsidijuojant, darbo įgijimo rėmimą, darbo rotaciją, darbo vietų steigimo subsidijavimą, savarankiško užimtumo rėmimą, bedarbių teritorinio judumo rėmimą ir viešuosius darbus. Europos Sąjungos mastu įgyvendinamos jaunimo garantijų ir užimtumo iniciatyvos. Teritorinės Darbo biržos kartu su JDC skyriais nuolat organizuoja seminarus, jie skirti pažeidžiamam, ne kvalifikuotam, nemotyvuotam jaunimui.

- Panevėžio teritorinės darbo biržos paslaugomis pasinaudojusio jaunimo nuomone, efektyviausi darbo paieškos būdai yra paieška per pažįstamus arba naudojantis internetinėmis duomenų bazėmis, o mažiausiai efektyvūs – paieška laikraščiuose ir lankantis Darbo biržoje.

- Tyrimo metu atskleista, kad iš ADRP priemonių jaunimas daugiausiai naudojasi ir geriausiai vertina seminarus ir profesinį mokymą, o blogiausiai – viešuosius darbus ir savarankiško užimtumo rėmimą.

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

- Tyrimo duomenys parodo, kad jaunuoliai geriausiai vertina Panevėžio skyriaus specialistų kompetenciją, o blogiausiai – informacijos stoką, jos aiškumą, aktualumą ir išsamumą.

- Sėkmingai integracijai į darbo rinką kliudo darbo patirties stoka, pasiūlyto darbo užmokestis ir aukšti darbdavių reikalavimai.

- Pagal tyrimo duomenis galima teigti, kad Panevėžio skyriaus teikiamos paslaugos, kurios skirtos užtikrinti jaunimo integraciją į darbo rinką, nėra pakankamai efektyvios. Mažiau nei pusė tyrimo dalyvių po teikiamų paslaugų neįsidarbino. Vadinasi, Darbo birža turi tobulinti paslaugų ir priemonių kokybę.

REKOMENDACIJOS

Rekomendacijos skiriamos Panevėžio teritorinės darbo biržos Panevėžio skyriaus ir jaunimo darbo centro vadovams bei specialistams.

- Informuojant klientą konsultantams rekomenduojama labiau atsižvelgti į individualias jo savybes. Tuo tikslu Darbo biržos vadovams rekomenduojama sudaryti galimybę konsultantams kelti savo kvalifikaciją, tobulinti psichologijos žinias ir komunikavimo įgūdžius.
- Analizuojant jaunimo poreikius, sistemingai vertinti ir pateikti darbo pasiūlymus, kurie atitiktų jaunimo lūkesčius.
- Skiriant viešuosius darbus, siūloma atsižvelgti į jauno žmogaus galimybes ir užtikrinti visapusišką saugumą, kuris pagerins asmens produktyvumą.
- Skatinti profesinį orientavimą ir persikvalifikavimą, užtikrinant prieinamumą ne tik nesimokantiems ir nedirbantiems asmenims, bet ir besimokantiems, siūlyti mokymosi programas, kurias būtų įmanoma baigti nuotoliniu būdu.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Mokslinė literatūra:

1. Bagdonavičius, J., Stankevičius, P., Lukoševičius, L. (1999). *Ekonominiai terminai ir sąvokos*. Mokomasis žodynas. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
2. Beržinskienė, D., Būdvydytė-Gudienė, A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1 (17), 15–24.
3. Bilevičienė, T., Jonušauskas, S. (2011). *Statistinių metodų taikymas rinkos tyrimuose*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
4. Brazienė, R., Merkys, G. (2012). Jaunimo ir jaunų suaugusiųjų socialinė atskirtis ir gyvenimo sąlygos: stebėsenos indikatorių paieškos problema. *Filosofija. Sociologija*, 23 (2), 119–127.
5. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. *Viešojo politika ir administravimas*, 12 (1), 108–119.
6. Brenke, K. (2012). Unemployment in Europe: Young People Affected Much Harder Than Adults. *DIW Economic Bulletin*, 2 (9), 15–23.
7. Bukantaitė, D., Remeikienė, D. (2007). Tinklinės besimokančios organizacijos ateitis ir problemos. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 43, 27–42.
8. Bukšnytė-Marmienė, L., Vaitkūnienė, L. (2012). Bedarbių asmenybės savybių ypatumai skirtingos nedarbo trukmės grupėse. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 64, 21–40.
9. Civinskas, R., Tamutienė, I., Lazauskienė, A. (2014). *Lietuvos jaunimo įgalinimas*. Situacijos analizė. Kaunas.
10. Dambrauskaitė, G., Mačernytė-Panomariovienė, I. (2009). *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
11. Davulis, G. (2009). *Ekonomikos teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
12. Dromantienė, L., Česnuitytė, V. (2011). *Europos Sąjungos socialinė politika*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
13. Gaižauskaitė, I., Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
14. Gruževskis, B., Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6, 174–189.

- Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė
15. Gudžinskienė, V., Jurgutienė, Ž. (2010). Neįgaliųjų socialinės integracijos teisinis reglamentavimas. *Socialinis ugdymas*, 11 (22), 18–115.
 16. Jakštienė, S. (2013). Užimtumą lemiančių mikroekonominių ir makroekonominių veiksnių modelis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (31), 160–168.
 17. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vadovėlis. Kaunas.
 18. Machin, S., Manning, A. (1998). The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe. *Centre for Economic Performance*, 400, 1–48.
 19. Makštutis, A., Vijeikis, J. (2008). Jaunimo įsidarbinimo problemos Lietuvoje. *Vadyba*, 2 (13), 78–81.
 20. Martinaitis, Ž., Žvalionytė, D. (2007). Emigracija iš Lietuvos: ką žinome, ko nežinome ir ką turėtume žinoti? *Politologija*, 3 (47), 112–134.
 21. Matiušaitytė, R. (2005). Darbo rinkos segmentavimas. *Tiltai*, 2, 15–23.
 22. Okunevičiūtė-Nevarauskienė, L., Moskvina, J. (2008). Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste. *Filosofija. Sociologija*, 19 (2), 41–54.
 23. Okunevičiūtė-Nevarauskienė, L., Moskvina, J. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universiteto leidykla.
 24. Pocius, A., Okunevičiūtė-Nevarauskienė, L. (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės. *Filosofija. Sociologija*, 4, 25–34.
 25. Pocius, A., Okunevičiūtė-Nevarauskienė, L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, 1, 43–48.
 26. Pocius, A., Okunevičiūtė-Nevarauskienė, L. (2005). Pinigų studijos. *Ekonomikos teorija ir praktika*, 2, 30–46.
 27. Rakauskienė, O., Štreimikienė, D., Žalėnienė, I., Kiaušienė, I., Servetkienė, V., Krinickienė, E. (2014). *Lyčių ekonomika*. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla.
 28. Raškinis, D. (2008). Lietuvos darbo rinką: problemos ir galimi sprendimo būdai. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 55–70.
 29. Rudžinskienė, R. (2014). Darbo biržos specialistų, dirbančių su ilgalaikiais bedarbiais, teikiamų paslaugų vertinimas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 25, 84–96.
 30. Rudžinskienė, R., Paulauskaitė, L. (2011). Šiaulių apskrities ilgalaikių bedarbių padėties pokyčiai darbo rinkoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 21, 44–54.
 31. Savicka, A. (2006). Darbas ir laisvalaikis: naujos jų tarpusavio ryšio sampratos paieškos. *Kultūrologija*, 13, 183–204.

Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

32. Stanislava-Bajorūnienė, I., Patašienė, I., Bieliūnaitė, E., Stanionytė, S., Zaburaitė, D., Žitkienė, R. (2011). Kaimo jaunimo nedarbas ir jo pasekmės. *Kaimo raidos kryptys žinių visuomenėje*, 2, 46–60.
33. Šileika, A., Andriušaitienė, D. (2007). Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas. *Verslas: teorija ir praktika*, 1, 19–23.
34. Tereškinas, A. (2014). Bedarbiai vyrai, geras gyvenimas ir socialinė atskirtis. Kultūra ir visuomenė. *Socialinių tyrimų žurnalas*, 5 (2), 61–84.
35. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidykla.

Dokumentai ir kiti šaltiniai:

36. Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 98-4133.
37. Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimo Nr. 138 "Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo" pakeitimo. *Valstybės žinios*. 2013, Nr. 139-7010.
38. Europos komisija (2014). *Jaunimo užimtumo iniciatyvos įgyvendinimo gairės*. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras. ISBN 9978-92-79-40127-5
39. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 119-5406.
40. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 4-26.
41. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 43–1627.
42. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 98-4133.
43. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*. 2016, Nr. 2016-23552.
44. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 86-3638.
45. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 77-2975.

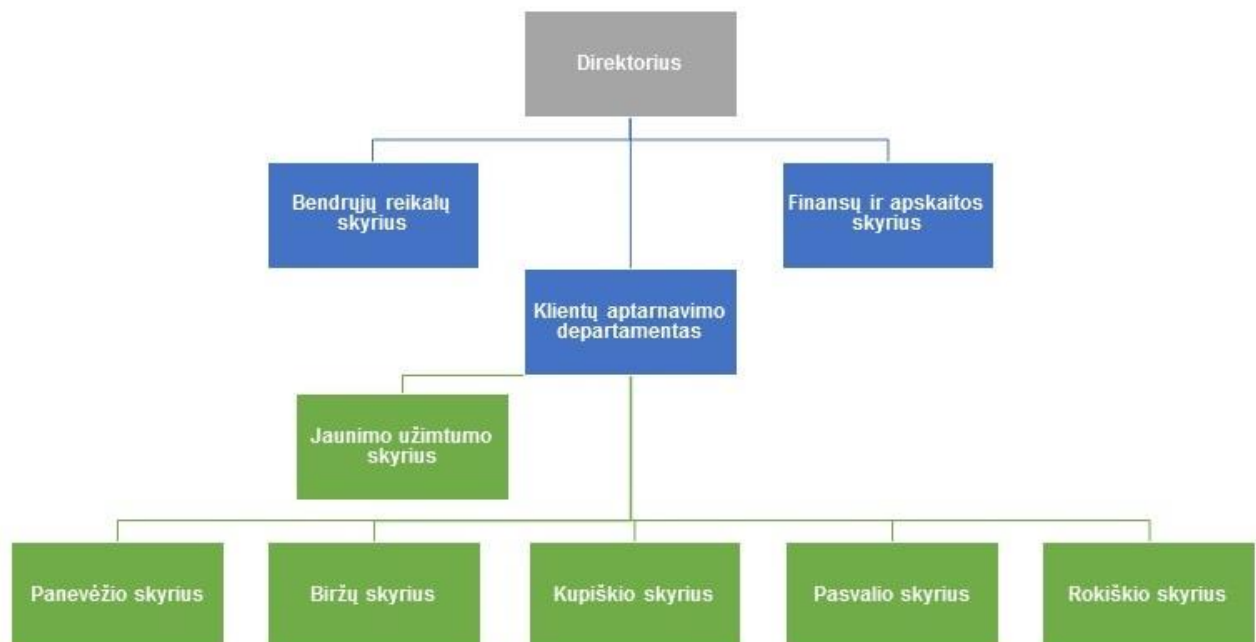
Darbo biržos vaidmuo didinant jaunimo integraciją į darbo rinką: Panevėžio teritorinės darbo biržos atvejis. Rita Klovienė

46. Panevėžio teritorinės darbo biržos nuostatai. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/TDB/Panevezys/Apie/Puslapiai/nuostatai.aspx>. (Žiūrėta 2017-04-10) .
47. Socialinės ekonominės verslo aplinkos įtaka termovizinių tyrimų verslui. Prieiga per internetą: <http://www.bme.vgtu.lt/index.php/bme/article/viewFile/11/pdf>. (Žiūrėta 2016-12-28).
48. Tarybos rekomandacija dėl jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo. Europos sąjungos oficialusis leidinys. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Documents/Jaunimo%20garantijos/ES%20Tarybos%20rekomendacija%20-%20JG%20-%202013-04-22.pdf> . (Žiūrėta 2017-01-19).
49. Tarptautinė darbo konvencija dėl užimtumo politikos. *Valstybės žinios*. 2004, Nr. 36-1181.

PRIEDAI

1 priedas

Panevėžio teritorinės darbo biržos struktūra



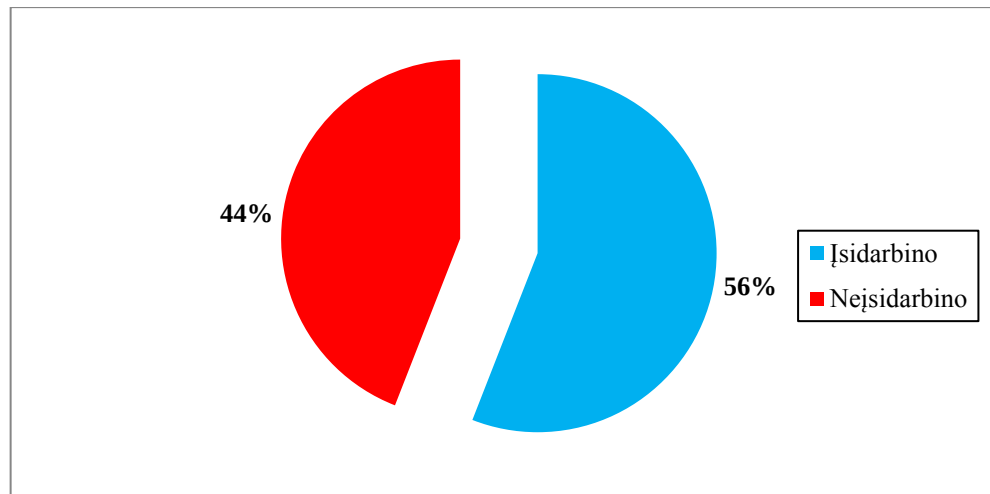
Darbo paieškos būdų pasiskirstymas pagal lytį, proc.

Paieškos būdas	Moterys	Vyrai
Darbo biržos internetinėje bazėje	54	32
Įmonių puslapiuose ir kt.	55	51
Einant į įmones	27	44
Laikraščiuose	14	20
Įdarbinimo agentūrose	30	29
Per pažįstamus	58	66
Darbo biržoje	17	15

Respondentų naudojimasis ADRP priemonėmis, proc.

Priemonė	Seminarai	Profesinis mokymas	Įdarbinimas subsidijuojant	Darbo įgūdžių įgyjimo rėmimas darbo vietoje	Viešieji darbai	Darbo rotacija	Savarankiško užimtumo rėmimas
Naudojosi	84%	79%	58%	50%	43%	42%	37%
Nesinaudojo	16%	21%	42%	50%	57%	58%	63%

Respondentų įsidarbinimas po ADRP priemonių



ADRP priemonių įvertinimas „blogai“ pagal lytį, proc.

Priemonė	Seminarai	Profesinis mokymas	Įdarbinimas subsidijuojant	Darbo įgūdžių įgyjimo rėmimas darbo vietoje	Viešieji darbai	Darbo rotacija	Savarankiško užimtumo rėmimas
Moterys	4%	3%	6%	3%	4%	5%	9%
Vyrai	9%	12%	7%	7%	17%	9%	7%

ANKETA JAUNIMUI

Gerb. Respondente,

Esu Rita Klovienė, Šiaulių universiteto Viešojo administravimo programos studentė. Kviečiu Jus dalyvauti Panevėžio miesto ir rajono jaunų žmonių apklausoje apie Darbo biržos veiklą. Anketa yra anoniminė. Gauti duomenys bus pateikti Panevėžio darbo biržos vadovams bei panaudoti bakalauro baigiamajame darbe. Kiekviename klausime pažymėkite Jums tinkantį atsakymo variantą.

1. Jūsų lytis:

- ☐ Moteris
- ☐ Vyras

2. Jūsų amžius:

- ☐ 14–18
- ☐ 19–23
- ☐ 24–29

3. Jūsų išsilavinimas:

- ☐ Pradinis, pagrindinis
- ☐ Vidurinis, vidurinis profesinis
- ☐ Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)
- ☐ Aukštasis universitetinis

4. Šiuo metu Jūs:

- ☐ Dirbate
- ☐ Mokotės
- ☐ Dirbate ir mokotės
- ☐ Nei dirbate, nei mokotės

5. Koks yra Jūsų darbo stažas?

- ☐ Iki 1 m.
- ☐ 1–3 m.
- ☐ Daugiau nei 3 m.

6. Kada paskutinį kartą lankėtės Darbo biržoje?

- ☐ Šiais metais
- ☐ Praėjusiais metais
- ☐ Prieš 2 metus ir ankščiau

7. Kokie darbo paieškos būdai, Jūsų nuomone, yra efektyvūs, leidžiantys rasti tinkamą, gerai apmokamą darbą? (Žymėkite ne daugiau, kaip TRIS pasirinkimus)

- ☐ Paieška Darbo biržos internetinėje duomenų bazėje
- ☐ Paieška įmonių puslapiuose ar kitose duomenų bazėse
- ☐ Paieška einant į įmones
- ☐ Paieška laikraščiuose
- ☐ Paieška įdarbinimo agentūrose
- ☐ Paieška per pažįstamus
- ☐ Paieška lankantis Darbo biržoje
- ☐ Kita (įrašykite) _____

8. Kiek laiko buvote (esate) registruotas (-a) Darbo biržoje?

- ☐ 0 – 6 mėn.
☐ 7 – 12 mėn.
☐ 13 mėn. ir daugiau

9. Kur gaunate daugiausiai informacijos apie Darbo biržos teikiamas paslaugas? (Žymėkite vieną variantą).

- ☐ Informaciniame stende
☐ Iš Darbo biržos konsultanto
☐ Internetinėje svetainėje
☐ Iš draugų, pažįstamų
☐ Kita (įrašykite) _____

10. Kaip vertinate darbo biržos teikiamą informaciją apie teikiamas paslaugas?

- ☐ Gerai (toliau atsakykite į 12 klausimą)
☐ Patenkinamai
☐ Blogai

11. Nurodykite kodėl, Jūs nepatenkintas (-a) Darbo biržos informavimu?

12. Kaip vertinate Darbo biržos teikiamas priemones?

	Nesinaudojau	Labai blogai	Blogai	Vidutiniškai	Gerai	Labai gerai
Seminarai apie įsidarbinimą	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Profesinis mokymas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Idarbinimas subsidijuojant	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Darbo įgūdžių įgyjimo rėmimas darbo vietoje	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Darbo rotacija (įdarbinimas pagal terminuotą darbo sutartį)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Savarankiško užimtumo rėmimas (darbo vietų steigimas sau ir kitiems)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Viešieji darbai	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13. Jei nurodėte, kad kurią nors priemonę vertinate blogai, trumpai nurodykite priežastį:

14. Ar po Darbo biržos pasiūlytų paslaugų Jums pavyko įsidarbinti?

- ☐ Taip
☐ Ne

15. Kaip vertinate Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę nurodytais aspektais? (Vertinkite paslaugas, kuriomis teko naudotis).

	Labai nepatenkintas (-a)	Nepatenkintas (-a)	Iš dalies patenkintas (-a)	Patenkintas (-a)	Labai patenkintas (-a)
Skelbiamos informacijos aktualumas, aiškumas	☐	☐	☐	☐	☐
Jūsų poreikių išaiškinimas	☐	☐	☐	☐	☐
Konsultacijų metu pateikiamos informacijos išsamumas ir aiškumas	☐	☐	☐	☐	☐
Konsultacijų metu aptariamų informacijos aktualumas Jūsų poreikiams	☐	☐	☐	☐	☐
Gautų darbo pasiūlymų atitikimas Jūsų lūkesčiams	☐	☐	☐	☐	☐
Pagalba tobulinant darbo paieškos įgūdžius	☐	☐	☐	☐	☐
Darbo biržos specialisto kompetencija	☐	☐	☐	☐	☐

16. Kas, Jūsų nuomone, trukdo jauniems žmonėms įsidarbinti? (Žymėkite ne daugiau, kaip tris svarbiausius veiksnius).

- ☐ Darbo patirties stoka
- ☐ Aukšti darbdavių reikalavimai
- ☐ Motyvacijos stoka (neaktyvus darbo ieškojimas)
- ☐ Neranda darbo pagal įgytą specialybę
- ☐ Netenkina pasiūlyto darbo sąlygos
- ☐ Netenkina pasiūlyto darbo užmokestis
- ☐ Darbdaviai nepasitiki jaunais žmonėmis
- ☐ Darbo birža siūlydama darbą neatsižvelgia į žmogaus norus
- ☐ Kita (įrašykite) _____

17. Kaip, Jūsų nuomone, Darbo birža turėtų tobulinti savo paslaugas, kad padėtų jaunimui geriau integruotis į darbo rinką?

DĖKOJU UŽ JŪSŲ ATSAKYMUS!