



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Greta Kačinskaitė

JAUNIMO UŽIMTUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS
LIETUVOJE: JAUNIMO GARANTIJŲ INICIATYVŲ
VERTINIMAS

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas

Prof. habil. dr. G. Merkys

KAUNAS, 2016

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ IR MENŲ FAKULTETAS
VIEŠOSIOS POLITIKOS IR ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS

TVIRTINU
L.e.p. instituto direktorė
Doc. dr. Audronė Telešienė

JAUNIMO UŽIMTUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS
LIETUVOJE: JAUNIMO GARANTIJŲ INICIATYVŲ
VERTINIMAS

Baigiamasis magistro projektas

Socialinė politika (Kodas 621L40002)

Projektą atliko
Greta Kačinskaitė

Vadovas
Prof. habil. dr. G. Merkys

Recenzentė
Doc. dr. R. Brazienė

KAUNAS, 2016

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Greta Kačinskaitė
(Studento Vardas Pavardė)
Socialinė politika
(Studijų programa, kursas)

Baigiamojo projekto „Jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimas Lietuvoje: jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas“

AKADEMINIO SAŽINGUMO DEKLARACIJA

2016-01-07

(Data)

Kaunas

(Vieta)

Patvirtinu, kad mano, Gretos Kačinskaitės, magistro baigiamasis projektas tema „Jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimas Lietuvoje: jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

Kačinskaitė, Greta. *Youth Employment Policy Implementation in Lithuania: an Assessment of Youth Guarantee Initiatives*: Master's thesis in Social Policy / supervisor prof. habil dr. Gediminas Merkys. Institute of Public Policy and Administration, the Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: Social policy

Key words: youth, European union, labor exchange, Youth guarantee

Kaunas, 2016. 80 p.

SUMMARY

Final project of the master study analyzes transition of youth as a specific social group from educational system to labor market. Herein interaction of education and labor market systems is examined. Since in today's global world labor market has been developing rapidly, policy of labor market should also be developed in the same pace. This master's project presents European Union and Lithuanian youth employment situation as well as programs and means that aim to improve youth employment and reduce youth unemployment rate. Youth is unique social group with its personality traits, demands and problems. Youth unemployment rate is one of the highest among all social groups therefore it has to be motivated in a different ways. The problem of the research – how youth and employees of Lithuanian Labor Exchange office values Youth Guarantee Initiative program? What recommendations can be given to improve youth employment? Research subject – youth employment policy measures. The aim of the research – to perform implementation of youth employment policy measures while evaluating Youth Guarantee Initiative program. Objectives for the research were set: 1. to present theoretical aspects of youth transition from educational system to labor market; 2. To analyze situation related to youth position in European Union and Lithuanian labor market; 3. To perform a research of policy measures implemented in youth employment field; 4. To prepare methodology of empirical research and evaluate Youth Guarantee Initiative; 5. To prepare conclusions and recommendations for youth employment policy improvement. Results of the research mentioned in step number 3 showed positive attitude towards Youth Guarantee Initiative program in Lithuania. Since 2014 number of young people used services of aforementioned program and it shows that unemployment rate in Lithuania has being decreased little by little.

TURINYS

TERMINŲ PAAIŠKINIMŲ SĄRAŠAS	6
ĮVADAS	7
1. PERĖJIMAS IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į DARBO RINKĄ TEORINIS DISKURSAS	9
1.1 Jaunimas kaip specifinė socialinė grupė	9
1.2 Jaunimo perėjimas iš švietimo į darbo rinką.....	11
2. EUROPOS SĄJUNGOS IR LIETUVOS JAUNIMO UŽIMTUMAS: POLITIKA IR TENDENCIJOS	16
2.1 Europos Sąjungos ir Lietuvos jaunimo situacija darbo rinkoje	16
2.2 Europos Sąjungos jaunimo užimtumo politika	21
2.3 Lietuvos jaunimo užimtumo politika	24
2.4 Europos Sąjungos ir Lietuvos jaunimo garantijų iniciatyvos	27
2.4.1 Europos jaunimo garantijų istorinė apžvalga	27
2.4.2 Europos Jaunimo garantijų iniciatyvos 2013-2015 m.....	29
2.4.3 Jaunimo garantijos Lietuvoje	30
3. JAUNIMO GARANTIJŲ INICIATYVŲ TYRIMO METODIKA.....	33
4. JAUNIMO GARANTIJŲ INICIATYVŲ VERTINIMO REZULTATAI.....	35
4.1 Jaunimo tyrimo rezultatai ir interpretacija	37
4.1.1 Jaunimo politikos Lietuvoje vertinimas	37
4.1.2 Jaunimo darbo paieškos strategijos analizė.....	38
4.1.3 Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas bei tobulinimo perspektyvos.....	46
4.2 Darbo biržos atstovų tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija.....	54
4.2.1 Jaunimo politikos Lietuvoje vertinimas	54
4.2.2 Darbo paieškos strategijos vertinimas.....	56
4.2.3 Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas bei tobulinimo perspektyvos.....	60
4.3 Tyrimo rezultatų, gautų skirtingose informantų grupėse, apibendrinimas	63
IŠVADOS.....	68
REKOMENDACIJOS	70
LITERATŪRA	71
PRIEDAI	77

TERMINŲ PAAIŠKINIMŲ SĄRAŠAS

Jaunimas - asmenys, kurių amžius yra nuo 15 - 24 m., neatsižvelgiant į kitų šalių apibūdinimus (UNESCO, 2014).

Jaunimo garantijos – visi iki 29 m. jaunuoliai, prisiregistravę darbo biržoje, turi per 4 mėn. gauti pasiūlymą susijusį su tolesniu mokymosi procesu, stažuotėmis ar pasiūlymą dirbti (Lietuvos darbo birža (LDB), 2015).

Pameistrystė - ilgalaikis mokymasis, darbo alternatyva kuri gali būti suteikta mokymo institucijoje, darbovietėje ar mokymų centre (Terminology of European Education and Training, 2008)

Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką -Procesas, būdingas jaunimo grupei ir bendriausiu požiūriu yra apibrėžiamas kaip pasiektas statusas ar pozicija darbo rinkoje per atitinkamą laikotarpį (Žalkauskaitė, 2015).

Stazuotės – tai periodas, kurio metu studentams ir baigusiems mokslus asmenims yra suteikiama darbinė patirtis. Dažniausiai stazuotės suteikia specifines žinias ir įgūdžius susijusius su studijų kryptimi (Europos regioninis vystymosi fondas, 2011)

Užimtumas – darbingo amžiaus žmonių veikla, kurios metu gaunamos pajamos gali patenkinti asmeninius poreikius (Europos Komisija, 2007)

IVADAS

Tyrimo aktualumas – Šiame globaliame pasaulyje jaunimui yra vis sunkiau prisitaikyti prie greitai kintančių aplinkos sąlygų. Dažnai jaunas asmuo, nors ir greičiau prisitaiko prie aplinkos, tačiau yra daug jautresnis nei kitos žmonių grupės. Todėl jaunimas yra išskirtinė socialinė grupė, kuri turi savo poreikius bei dažnai susiduria su įvairiosiomis socialinės problemomis. Kiekvienas jaunas asmuo patiria sudėtingą tarpsnį pereinamuoju laikotarpiu iš švietimo sistemos į darbo rinką. Praėjusi ekonominė krizė dar labiau padidino jaunimo nedarbo lygį visoje Europoje.

Šiandien yra susiduriama su tokia situacija, kad beveik 1 iš 4 jaunų žmonių Europos Sąjungoje neturi darbo, nedarbo lygis viršija beveik 50 proc. Jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės yra įvairios, tačiau yra pastebima, kad darbo rinkos yra mažiau prieinamos ir nepastovios nei buvo anksčiau. Todėl vis didėjantis jaunimo nedarbas skatina Europos Sąjungos valstybes narsintis tam tikrų veiksmų, užkertančių kelią nedarbui. Kova su jaunimo nedarbu yra vienas iš svarbiausių prioritetų Europos Sąjungoje, nes jaunimo nedarbas turi didelę įtaką visuomenei bei ekonomikai. Per pastaruosius du dešimtmečius, jaunimo užimtumo klausimas tapo vis svarbesnis daugelyje šalių, todėl šiai problemai spręsti buvo pradėtos kelios iniciatyvos. Beveik kiekviena pasaulio šalis siekė spręsti šį jaunimo užimtumo nebuvimą. Tačiau daugelis intervencijų nepasiteisino, nes buvo per siauro pobūdžio ir riboto laiko. Siekiant sumažinti jaunimo nedarbą bei padidinti užimtumą, buvo sukurta Jaunimo garantijų iniciatyva. Ši iniciatyva yra Europos Sąjungos valstybių narių įsipareigojimas jaunimui suteikti galimybę toliau mokytis, dalyvauti stažuotėse ar pasiūlyti dirbti.

Įvairūs užsienio bei Lietuvos autoriai nagrinėjo su jaunimu susijusias problemas, perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką bei nedarbo priežastis (Gage, Berliner (1994), O'Higgins (2001, 2002), Mitrikas (2005), Žukauskienė (2007), Mayers (2008), Pocevičienė ir kt. (2010), Matsumoto ir Elder (2010), Sissons ir Jones (2012), Žalkauskaitė (2012, 2015), Brazienė (2012, 2013), Mikutavičienė (2013), Merkys (2013), Logez (2013)). Taip pat įvairūs užsienio autoriai nagrinėja Jaunimo garantijas (Mascherini (2012, 2015), Bussi, Geyer (2013), Escudero (2015))

Mokslinė problema - Kaip vertina jaunimas bei darbo biržos darbuotojai Jaunimo garantijos iniciatyvą? Kokias galima suformuluoti rekomendacijas jaunimo užimtumui tobulinti?

Tyrimo objektas - jaunimo užimtumo politikos priemonės.

Tyrimo tikslas - įvertinti jaunimo užimtumo politikos priemonių įgyvendinimą bei jaunimo garantijų iniciatyvas.

Tyrimo tikslui pasiekti suformuoti šie **uždaviniai**:

1. Pateikti jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką teorinius aspektus;
2. Išanalizuoti jaunimo situaciją Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo rinkoje;
3. Atlikti jaunimo užimtumo srityje vykdomų politikos priemonių analizę;
4. Parengti empirinio tyrimo metodiką ir įvertinti jaunimo garantijų iniciatyvų programą.
5. Parengti išvadas ir rekomendacijas jaunimo užimtumo politikos tobulinimui.

Tyrimo metodai - Magistro baigiamajame darbe buvo atlikta mokslinės literatūros bei Europos Sąjungos ir Lietuvos teisinių dokumentų analizė. Taip pat buvo atliktas kokybinis tyrimas pusiau struktūrizuotu interviu metodu.

Darbo apimtis ir struktūra – Baigiamąjį magistro projektą sudaro santrauka anglų kalba, turinys, terminų paaiškinimų sąrašas, įvadas, teorinė, politinė, metodinė dalys bei tiriamoji dalis, išvados, literatūros sąrašas bei priedai.

- Darbo apimtis 80 psl.
- Darbe pateikiamų lentelių ir paveikslų skaičius: 17 lentelių ir 10 paveikslai.
- Literatūros sąrašas: 74 šaltiniai.

1. PERĖJIMAS IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į DARBO RINKĄ TEORINIS DISKURSAS

Šioje magistro projekto dalyje bus pateikiami jaunimo kaip išskirtinės socialinės grupės socialiniai bruožai, savybės, poreikiai bei problemos. Nagrinėjama pereinamasis laikotarpis iš švietimo sistemos į darbo rinką, analizuojama jaunimo nedarbą skatinantys veiksniai.

1.1 Jaunimas kaip specifinė socialinė grupė

Jaunimo apibrėžimas įvairiose straipsniuose, šaltiniuose, moksliniuose leidiniuose yra apibūdinamas kaip atskira specifinė socialinė grupė, turinti savo poreikių, problemų bei asmeninių savybių. Jaunimas yra žmonės, kurie susiduria su pereinamuoju laikotarpiu, iš vaikystės nesavarankiškumo į suaugusiojo gyvenimą, kol tampa visateisiais bendruomenės nariais (UNESCO, 2014), todėl kaip kategorija, jaunimas yra paslankesnis. Europos Sąjungos dokumentuose rašoma ir apibūdinama, kad jaunimas yra Europos Sąjungos socialinis portretas. Nuo jaunimo priklauso Europos Sąjungos potencialas (Estep, 2013). UNESCO taiko skirtingus jaunimo apibrėžimus priklausomai nuo esamos padėties ar konteksto. Savo veiklai tarptautiniu ar regioniniu lygmeniu, UNESCO naudoja universalų Jungtinių Tautų apibrėžimą. Lengviausia jaunimo grupę apibūdinti yra pagal amžių.

Pagal Jungtinių Tautų apibrėžimą jaunimas yra apibūdinamas kaip asmenys, kurių amžius yra tarp 15-24 m., neatsižvelgiant į kitų šalių apibūdinimus. Jungtinių Tautų Generalinis sekretorius taip pat pripažįsta, kad terminas „jaunimas“ gali apibūdinti skirtingus asmenis, priklausomai nuo šalies kultūros (UNESCO, 2014). Jungtinių Tautų tokios jaunimo amžiaus apibrėžtos ribos yra nustatytos dėl statistinių tikslų, tam kad būtų lengviau visose šalyse surinkti ir apdoroti reikiamą statistiką apie švietimą, užimtumą, nedarbo lygį ir pan.

Jaunimo sąvokos apibrėžimas skiriasi nuo šalyje esančių kultūrinių, institucinių ar politinių veiksnių. Kaip teigė O'Higgins (2001), pramoninėse, išsivysčiusiose šalyse ir Vidurio bei Rytų Europos pereinamojoje ekonomikoje, jaunimo amžiaus riba sutampa su privalomuoju mokyklos baigimo amžiumi, tačiau viršutinė amžiaus riba yra linkusi skirtis labiau. Pavyzdžiui Jungtinėje Karalystėje 1998 m. įvestas terminas „jaunimas“, kurio amžius yra nuo 18 iki 24 metų amžiaus, o Italijos Šiaurėje šis terminas apibūdina nuo 14 iki 29 metų jaunimą, o Italijos Pietuose jaunimas yra skirstomas nuo 14 iki 32 metų amžiaus. Besivystančiose šalyse, tokiose kaip Argentina, Indonezija ir kt., dažniausiai jaunimas nebaigia net minimalaus mokyklos baigimo etapo. Paprastai darbo rinkoje jie pradeda dirbti nuo 10 metų amžiaus (O'Higgins, 2001). Tačiau nors ir yra pripažįstama, kad minimalaus mokyklos etapo lygio baigimas ateityje turės rimtų pasekmių, tačiau šiose šalyse bet kokį darbą turintis asmuo laikomas naudingesniu.

Kelios Jungtinių Tautų organizacijos, turi šiek tiek skirtingas jaunimo amžiaus ribas, kuriuos Jungtinių Tautų sekretoriatas pripažįsta kaip tinkamas (1 lentelė):

1 lentelė. Jaunimo amžiaus ribos pagal skirtingas organizacijas

Organizacijos	Jaunimo amžius
JT sekretoriatas/UNESCO/TDO	15 - 24
JT būstas (JT Jaunimo fondas)	15 – 32
UNICEF/ PSO/JTGF	15 – 24
Vaikų teisių konvencija	Vaikas iki 18 m.
Afrikos jaunimo chartija	15 - 34
EUROSTAT	15 -24
Lietuvos statistikos departamentas	16 - 29

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Definition of Youth, Eurostat, Lietuvos statistikos departamentas

Įvairiose organizacijose yra pateikiamos jaunimo amžiaus suvokimo ribos. Tačiau visų organizacijų jaunimo amžiaus ribos prasideda nuo 15 metų amžiaus. Jaunimo apibūdinimas kinta priklausomai nuo aplinkybių, ypač kintant demografinėms, finansinėms, ekonominėms ir sociokultūrinėms aplinkybėms. Bet 15-24 amžiaus ribos išlieka gan tikslus intervalas statistiniams tikslams, norint įvertinti jaunų žmonių poreikius ir suteikti jiems reikiamų rekomendacijų.

Lietuvoje jaunimo amžiaus ribos yra panašios į kitų šalių ar Jungtinių Tautų apibrėžtą amžiaus ribą, tačiau viršutinė amžiaus riba skiriasi. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2003) teigiama, kad jaunas žmogus yra priskiriamas nuo 15 iki 29 metų amžiaus ribai. O Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme, 2 straipsnyje (1996) teigiama, kad „Vaikas yra žmogus, neturintis 18 metų, išskyrus atvejus, kai įstatymai numato kitaip“. Galima teigti, kad Vaikų teisių apsaugos pagrindų įstatyme vaikais priskiriami asmenys, kurie dar neturi sulaukę 18 m., o 18 m. turintys asmenys skaitosi jaunimas. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės jaunimo amžiaus ribas priskiria nuo 16 iki 29 m. asmenis. Kaip teigia Brazienė, Mikutavičienė (2013) jaunimo 16 m. amžiaus riba laikoma, kai asmuo privalo turėti asmens tapatybės kortelę.

Socialiniai ryšiai bei tų ryšių nenutrūkstamas stiprumas turi labai didelę reikšmę jauno žmogaus asmenybės raidai. Dažnai sukelia psichologinių problemų jauno asmens nesugebėjimas prisitaikyti prie aplinkos, nemokėjimas bendrauti su savo amžiaus žmonėmis (Gage, Berliner, 1994). Jaunus dar ne visai suaugusius žmones, nuo 30 iki 40 metų amžiaus, kamuoja dilema dėl vienatvės ir intymumo (Mayers, 2008). Jaunimas dažnai nori pritapti prie visuomenės, todėl stengiasi susikurti gerą materialinę padėtį, kad galėtų patenkinti savo norus bei poreikius. Taip pat

jaunimui, dažniausiai artima aplinka, kelia didelius reikalavimus susijusius ne tik su profesija, bet ir darbu.

Jauno žmogaus paauglystė, psichologiniu požiūriu, baigiasi tada, kai yra sukuriamos tam tikros vertybės. Jaunuolis pradeda bendrauti su kitais, palaiko draugystės ir meilės santykius bei kuria ateities planus (Žukauskienė, 2007). Mitrikas (2005) teigė, kad jaunam žmogui ypač svarbu yra savarankiškumas, laisvė bei draugystė, visa tai yra jauno žmogaus individualių poreikių tenkinimas. Jaunimo asmenybės formavimuisi daug įtakos daro lytinis tapatumas. Jaunuoliai pereidami iš vaikystės į suaugusiojo gyvenimą dažnai susiduria įvairiomis problemomis: išvaizda, ekonominis nestabilumas bei draugystė su priešinga lytimi (Pocevičienė ir kt., 2010). Jaunimą supanti artima aplinka (šeima, draugai) turi labai didelę reikšmę jaunuolio lytiniam brendimui. Jaunimui teisingai suformuluotas lytinis suvokimas tolimesniame suaugusiojo gyvenime yra labai svarbus.

Jaunimas yra vienas iš pažeidžiamiausių segmentų darbo rinkoje. Kiekvienoje šalyje jaunimo užimtumas ir nedarbas turėtų būti prioritetinės sritys, kurioms būtų skiriamas didelis dėmesys. Visame pasaulyje, dėl jaunimo, vyksta įvairūs socialiniai pokyčiai bei kuriamos inovacijos (UNESCO, 2013). Šie pokyčiai padeda jaunimui ieškotis naujų galimybių mokytis ir dribti, dėl geresnės ateities.

Apibendrinant galima teigti, kad tarptautiniu jaunimo apibūdinimu galima vadinti jaunas žmones, kurių amžius yra 15-24 metai. Tokia amžiaus grupė yra nustatyta, nes 15 metų yra žemiausia riba, kada žmogus gali legaliai nustoti mokytis, o 24 metų žmogus jau gali būti pasibaigęs kelias mokslo pakopas. Žinoma, praktikoje šalys dažnai įvardija jaunimą skirtingai. Kai kuriose šalyse į darbo rinką gali įeiti jaunesni nei 15 metų žmonės, o kitose šalyse perėjimas iš mokslo į darbo rinką gali neįvykti ir dar vėlesniame laikotarpyje. Taip pat vis besikeičianti aplinka daro didelį poveikį jaunimui, kuris nori gyventi suaugusiojo gyvenimą, tačiau greitai pokyčiai gali pakenkti jaunimo psichologinei būsenai. Jaunimo turimos naujos vertybės, kuriamos inovacijos bei kitoks požiūris į pasaulį daro naują jaunimo apibrėžimą.

1.2 Jaunimo perėjimas iš švietimo į darbo rinką

Jaunimas pereidamas iš švietimo sistemos į darbo rinką patiria įvairius sudėtingus procesus. Norint palengvinti jaunimo perėjimą, reikia imtis tam tikrų priemonių. Labai svarbu yra ir šalies sprendimų priėmimai, kurie gali nulemti jaunimo ateitį. Nėra vieno tikslaus apibrėžimo, kuris apibrėžtų perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Matsumoto ir Elder (2010) perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžia kaip jauno asmens, 15-29 metų amžiaus laikotarpyje,

mokyklos baigimą ir patekimą į darbo rinką. Jaunų žmonių integracija į darbo rinką gerokai skiriasi visose Europos šalyse. Skiriasi požiūriai ne tik kalbant apie jaunimo nedarbą, bet ir požiūriai į darbo vietas. Pagrindinis veiksnys, kuris nulemia skirtingus požiūrius yra skirtingų šalių ekonomika. Kaip teigia Žalkauskaitė (2015) perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką dažnai apsiriboja įsidarbinimo faktu. Yra neatsižvelgiama į profesinės veiklos trukmę bei asmeninį pasitenkinimą. Taip pat yra neatsižvelgiama į kokybinius įsidarbinimo elementus, tokius kaip nuolatinis darbas.

Perėjimas iš švietimo sistemą į darbo rinką yra labai svarbi švietimo politikos tema. Perėjimo procesas įvyksta tada, kai jaunimas baigia bendrojo lavinimo mokyklą, profesinio rengimo įstaigą, mokymosi įstaigas ar institucijas bei pradeda ieškotis darbo. Jauno asmens perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra apimantis tam tikrų veiksmų grupių tarpusavio sąveika. Demografiniai rodikliai, tam tikros ir visuotinai apimančios rinkos struktūros ir darbo užmokesčio reguliavimas susideda į pereinamąjį laikotarpį (Brazienė, Merkys, 2013). Taip pat galima teigti, kad perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką sujungia nepriklausomus, savarankiškus laukus, tai švietimo sistemą bei darbo rinką. Tačiau perėjimo prasmėje šių laukų savarankiškumas iš tikrųjų yra santykinis. Todėl galima teigti, kad švietimo sistema yra priklausoma nuo vidinės struktūros ir nuo darbo rinkos (Žalkauskaitė, 2015). Taip pat perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra apibūdinamas kaip „procesas“, kuris nurodo švietimo sistemos stiprią poziciją užimtumo sistemoje (Marchetti et al. 2001, cituojama pagal Brazienė, Merkys, 2013, p. 83). Perėjimas gali būti suprastas įvairiai, bet dažniausiai ši sąvoka reiškia, jauno žmogaus perėjimą į suaugusiojo gyvenimą bei jauno žmogaus perėjimą į darbo rinką.

Kokybiškas ir tinkamas darbas yra vienas iš svarbiausių elementų jauniems žmonėms, neseniai perėjusiems iš švietimo sistemos į darbo rinką Europoje ir visame pasaulyje. Gebėti rasti tinkamą, kokybišką ir pastovų darbą yra pats svarbiausias veiksnys jaunam žmogui, tik įžengus į darbo rinką. Šis veiksnys yra svarbus, nes jaunimas gali pilnavertiškai dalyvauti visuomenės gyvenime, užsitikrinti savarankiškumą ir išvengti skurdo bei socialinės atskirties veiksnių.

Daugelis jaunų žmonių įvairiose šalyse susiduria su sunkumais, siekiant užsitikrinti tinkamas darbo galimybes. Nedarbo lygis tarp jaunų žmonių vis labiau plečiasi, nes daugeliui baigusią koki nors amatą sunku rasti tinkamą darbą (O'Higgins, 2001), kuris užtikrintų gerą ateitį. Tačiau vis daugėja jaunų bedarbių žmonių. Pagal O'Higgins pasaulyje yra 66 mln. nedirbančių jaunų žmonių. Pramoninėse šalyse jaunimo nedarbo lygis paprastai būna dvigubai aukštesnis negu suaugusiųjų, o besivystančiose ir perėjimo lygyje esančiose šalyse šie skaičiai būna dar aukštesni. Išsivysčiusiose šalyse nedarbo lygis yra didesnis tarp mažiau išsilavinusių žmonių, o besivystančiose šalyse, nedarbo lygis yra ganėtinai aukštas tarp labiau išsilavinusio jaunimo, todėl nedarbas yra didelė problema (UN Focal Point on Youth, 2011). Trumpi nedarbo periodai yra natūralūs ir tokio nedarbo

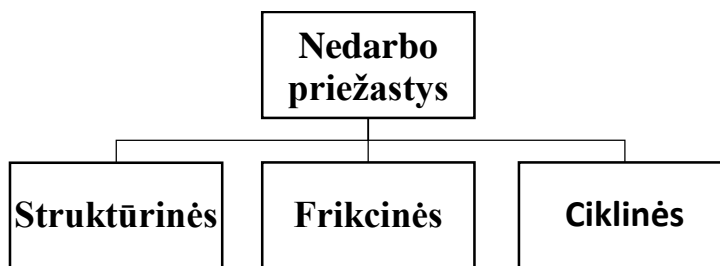
pasekmė yra ta, kad neproporcingai didelė žmonių dalis, jaunimo grupėje, ieško darbo, nes nori patekti į darbo rinką. Vien dėl šios priežasties galima tikėtis, kad jaunimo nedarbo lygis bus aukštesnis nei darbo rinkos senbuvių (O'Higgins, 2002).

Jaunimui vis sunkiau integruotis į darbo rinką, po švietimo įstaigos baigimo, dėl praėjusios ekonominės krizės. Logez (2013) teigė, kad per ekonominę krizę, jauni žmonės yra linkę kuo ilgiau likti švietimo sistemoje, o ne bando ieškoti darbo, kuris jiems padėtų įgyti aukštesnę kvalifikaciją ar įgyti daugiau įgūdžių. O Sissons ir Jones (2012) teigė, kad jauni žmonės yra linkę tęsti mokslus toliau, kai jie susiduria su tam tikrais sunkumais patekti į darbo rinką. Autoriams pritaria ir Brazienė, Mikutavičienė (2013) „jaunimas vis ilgiau mokosi <...> linkę gyventi tarsi išėstoje dabartyje“ (110 p.).

Iki krizės laikotarpio nedarbo lygis buvo didesnis jaunų žmonių nei suaugusių, o po krizės protrūkio padėtis pablogėjo dar labiau. Jauni darbuotojai buvo dažniau atleidžiami iš darbo per krizės laikotarpį, nes jų darbo sutartys buvo nebepratęšiamos, dėl tam tikrų įmonėje susiklosčiusių priežasčių. Patirtis yra vienas iš veiksnių, dėl kurių yra atleidžiami jauni žmonės, todėl jie dažniausiai bus pirmieji, kuriuos atleis, nes neseniai pradėjo dirbti įmonėje ir neįgavo reikiamos patirties. Galima pabrėžti, kad „Perėjimas gali būti objektyviai įvertinamas kaip sėkmingas, jeigu jaunimas pasiekia nuolatinę/pastovią poziciją darbo rinkoje ir sugeba tą poziciją išsaugoti“ (Žalkauskaitė, 2015, 44 p.). Kai kuriose šalyse jaunų žmonių, kurie neturi darbo yra daug daugiau nei yra dirbančių, pavyzdžiui tokiose šalyse kaip Bulgarija, Kroatija, Graikija, Italija ir Ispanija (ETUC, 2015).

Dar vienas aspektas, susijęs su jaunimo nedarbo pasiskirstymu tarp skirtingų jaunų žmonių tipų yra skirtingai suvokiama kiekviena jaunimo kategorija. Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką nėra problema visiems jauniems žmonėms. Dažniausiai nedarbas būna patiriamas tarp specifinių grupių asmenų, tokių, kurie neturi įgūdžių ir kvalifikacinių sugebėjimų, tarp moterų, neįgaliųjų bei švietimo sistemos absolventų (Poetzsch, 2007; Jones et al., 2003, cituojama pagal Brazienė, Žalkauskaitė, 2012, p. 78). Taip pat nedarbo lygis tarp etninių mažumų yra linkęs būti didesnis (UN Focal Point on Youth, 2011). Išsilavinimo lygis taip pat gali būti veiksnys darantis įtaką nedarbui, priklausomai nuo ekonomikos vykdomo toje šalyje.

Yra skiriamos trys pagrindinės nedarbo priežastys (žr. 1 pav.):



1 pav. Nedarbo priežastys.

(Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Young leaders tink tank for policy alternatives, 2011)

Struktūrinės priežastys, tai darbo rinkos pokyčiai, kurie dažnai padaro darbuotojų įgūdžius nereikalingus, nes jų įgūdžiai yra pasenę ir darbdaviams jie yra nebereikalingi. Frikcinis nedarbas rodo perėjimo kaštus ieškant naujo darbo, tai dažniausiai būna laikinas darbas. Cikliniame nedarbe pasireiškia ekonominis susitraukimas, kuris skatiną nedarbą. Teigiama, kad dabartinis didelis jaunimo nedarbas yra struktūrinis, nes nedirbantys ar norintys dirbti jaunimas, turi tam tikrus įgūdžius, kurie yra nesuderinti su siūloma darbo pozicija, nes visi įgūdžiai yra pasenę arba netaikytini dabartinėms priemonėms.

Nacionalinė jaunimo politika pripažįsta, kad pagrindinės didelio jaunimo nedarbo lygio priežastys yra, kad jaunimui trūksta praktikos bei įgūdžių, taip pat yra neigiamas požiūris į darbą ir neigiamos kultūrinės nuostatos, pavyzdžiui kaip diskriminacija dėl lyties. Tačiau lyčių diskriminacija darbo rinkoje vis mažėja, nei kai buvo prieš keletą dešimtmečių. Dabar jauni vyrai ir moterys dažnai konkuruoja dėl to pačio pobūdžio darbų ir karjeros galimybių šiuolaikinėje darbo rinkoje (Logez, 2013). Tačiau pastebima, kad jaunimui daug sudėtingiau konkuruoti darbo rinkoje su jau patyrusiais darbuotojais. Jauni žmonės neturintys darbo ir nesugebėdami konkuruoti darbo rinkoje, yra priversti ieškoti alternatyvių pajamų tam, kad išgyventų, įskaitant ir šešėlinį sektorių bei kraštutiniais atvejais - nusikalstamą veiklą. Todėl žmonių nedarbas taip pat yra susijęs su saugumu. Didelis jaunimo nedarbas padidina konfliktų tikimybę, pavyzdžiui kaip pilietinio karo ar karo neramumus padidina 7 proc. (O'Higgins, 2002). Aukšto nusikalstamumo lygis taip pat turi tiesioginį ryšį su ekonomika, nes yra mažinamas užsienio investicijos.

Jaunų žmonių nedarbas, taip pat parodo prarastas galimybes išnaudoti žmogiškuosius išteklius. Jaunimo potencialo švaistymas, turi rimtų pasekmių ne tik šalies ekonominei situacijai, bet ir pačio jauno asmens gyvenimui. Jaunimo motyvacijos praradimas yra viena iš blogiausių savybių darbo rinkoje. Augantis jaunų žmonių nedarbas, švietimo stoka ir nuolatinis savęs tobulinimo trūkumas, sudaro dideles kliūtis jaunimui toliau aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Todėl dažnai neturintys darbo jaunuoliai, susiduria su didesne socialine įtampa visuomenėje ir yra nepatenkinti gyvenimo sąlygomis, atsiriboja nuo visuomeninės veiklos. Taip pat nedarbas dažnai

jaunimui sukelia kitų socialinių rizikos veiksnių. Jie praranda galimybę gyventi ekonomiškai nepriklausomą gyvenimą, taip pat jie patiria įvairias problemas, susijusias su psichikos sutrikimais, taip pat gali grėsti marginalizacija į darbo rinką. Svarbu paminėti ir tai, kad kuo ilgesnis yra nedarbo laikotarpis, tuo daugiau neigiamų pasekmių jis kelia (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012). Todėl perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra ypač svarbus veiksnys. Tinkamas ir kokybiškas perėjimas gali nulemti jaunimo ateitį.

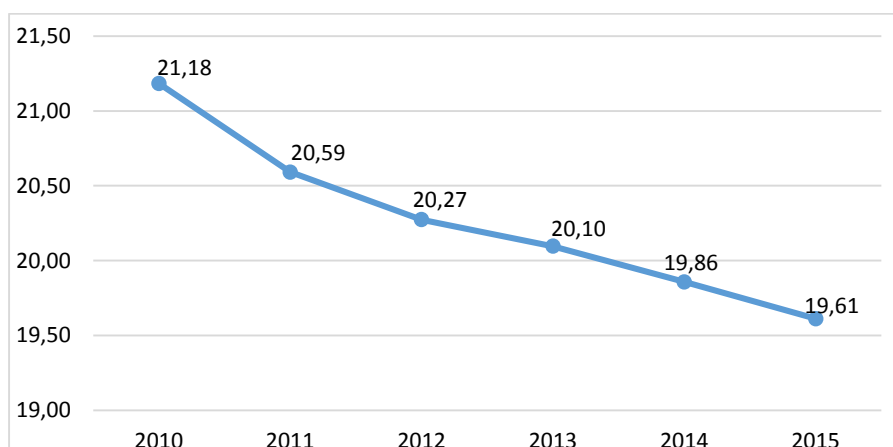
Jaunimo pereinamasis laikotarpis iš švietimo į darbo rinką yra itin svarbus, tuo laikotarpiu, kai jie neranda darbo, nes tai gali lemti šalies ekonomiką. Be to mažesni surenkami mokesčiai sudaro mažesnę apmokestinamąją bazę pajamų mokesčiui ir tokiems netiesioginiams mokesčiams kaip pridėtinės vertės mokestis. Todėl tokie procesai, kaip kvalifikacijos neatitikimas, įgūdžių trūkumas ar įgūdžių spraga, per didelis ar per mažas išsilavinimas, per aukštas ar nepakankamas kvalifikacijos lygis ar jo kėlimas neatitinka švietimo sistemos ir darbo pasiūlos, o tai lemia, kad jaunimas negauna tinkamo darbo. Įgūdžių neatitikimas reiškia netik sumažintą šalies BVP augimą ir didesnį nedarbingumo lygį, dėl kurio darbo jėgos produktyvumas gali būti smarkiai sumažintas, bet ir jaunimo asmenybės sumenkinimą ar sumažinimą.

2. EUROPOS SAJUNGOS IR LIETUVOS JAUNIMO UŽIMTUMAS: POLITIKA IR TENDENCIJOS

Šiame skyriuje bus nagrinėjama bei analizuojama jaunimo užimtumo situacija darbo rinkoje, moterų ir vyrų užimtumo lygis, įgytas vidurinis ir aukštesnis už vidurinį išsilavinimas, analizuojamas jaunimo nedarbas. Taip pat aptariami įvairūs su užimtumu bei nedarbu susiję Europos Sąjungos ir Lietuvos priimtos bei vykdomos programos, taip pat didelė dalis skiriama Jaunimo garantijos iniciatyvoms.

2.1 Europos Sąjungos ir Lietuvos jaunimo situacija darbo rinkoje

Jaunimo užimtumas tiek Europos Sąjungoje, tiek Lietuvoje yra vienas iš svarbiausių problemų darbo rinkoje. Statistiniai rodikliai, tokie kaip jaunimo užimtumo lygis, vyrų ir moterų išsimokslinimo lygis bei nedarbo lygis gali padėti nustatyti problemas

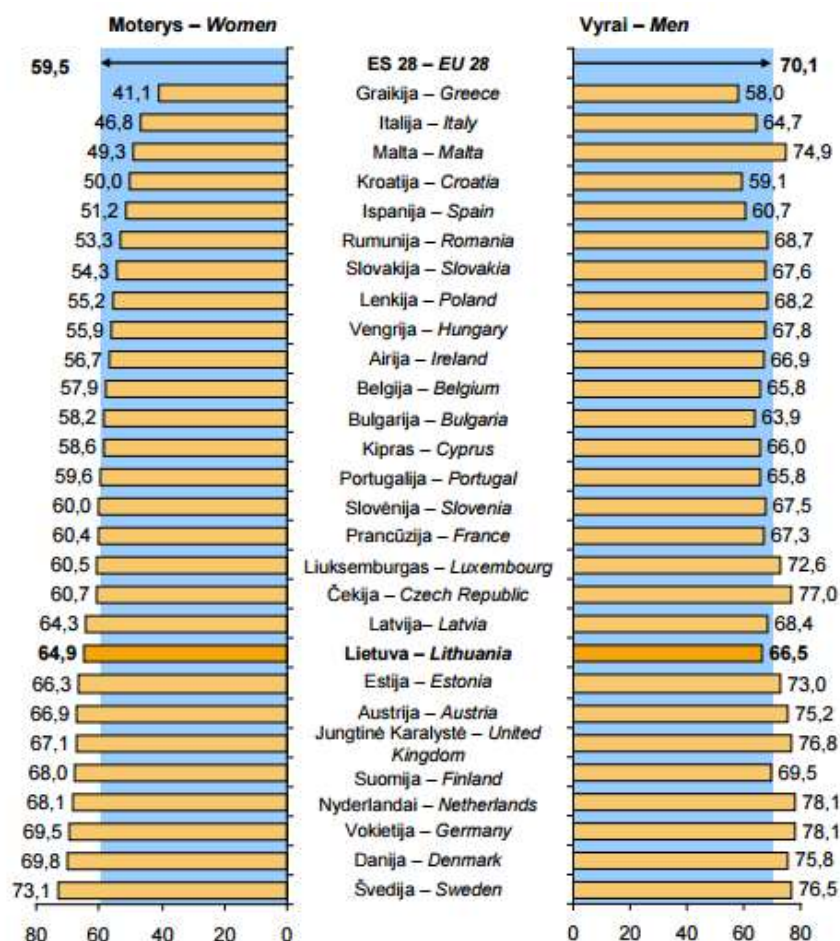


2 pav. 15-29 metų amžiaus gyventojai proc. bendroje gyventojų populiacijoje
(Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis „Jaunimo situacijos apžvalga“ ir Lietuvos statistikos departamentu).

2015 m. pradžioje Lietuvoje jaunimo buvo apie 19,61 proc. lyginant su visu šalies gyventojų skaičiumi. Kaip matoma iš 2 pav. nuo 2010 m. iki 2015 m. jaunimo, nuo 15 iki 29 metų amžiaus, skaičius smarkiai mažėjo. 2015 metų jaunimo situacijos apžvalgoje (2015) teigiama, kad jaunimo per pastarąjį penkmetį sumažėjo net 93 tūkst. Tokį didelį sumažėjusio jaunimo skaičių Lietuvoje lėmė emigracija bei senėjimo tendencijos Lietuvoje (Jaunimo situacijos apžvalga, 2013) Vis mažėjantis jaunimo skaičius turi neigiamą poveikį demografiniai šalies situacijai. Dažnai jaunimas emigruoja dėl prastų sąlygų Lietuvoje. Jie negauna tinkamo darbo pagal jų išsilavinimą bei jų netenkina siūlomas atlyginimas. Taip pat vis dažniau jaunimas emigruoja dėl noro įgyti aukštąjį išsilavinimą užsienio universitetuose bei ten išmokti bei pagilinti kalbos įgūdžius (Jaunimo

situacijos apžvalga, 2015). Toks jaunimo mažėjimas lemia ir kitus veiksnius, susijusius su užimtumo bei nedarbu.

Užimtumo lygis yra labai svarbus, nes rodo, kiek šalyje yra užimtų gyventojų, kurie turi kokią nors veiklą ar užsiėmimą. Užimtumo lygis taip pat parodo ar reikia imtis kokių nors veiksmų, kad būtų užtikrintas aukštas užimtumo lygis.



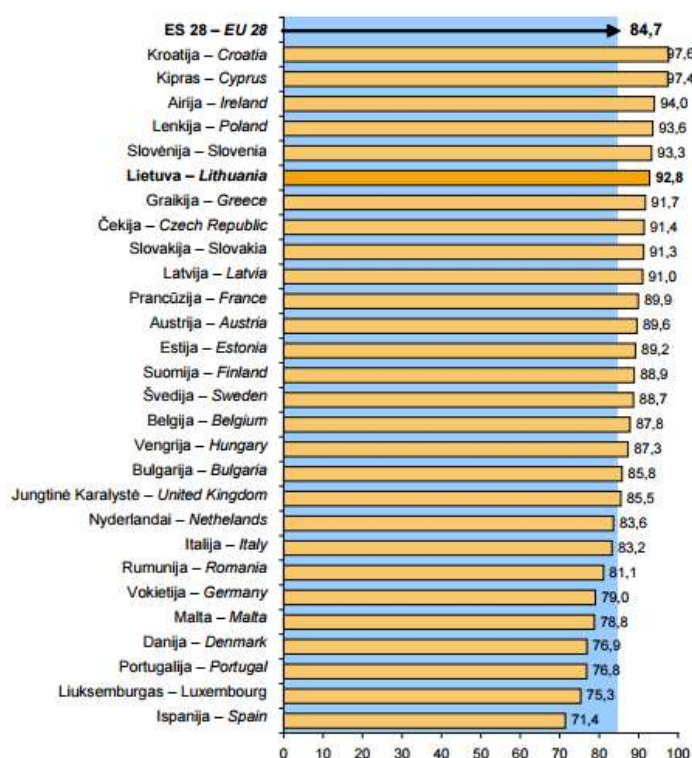
3 pav. Užimtumo lygis 2014 m., 15 – 64 metų amžiaus gyventojų, procentais.

(Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014).

Europos Sąjungos 28 valstybėse užimtumo lygis moterų ir vyrų gan skiriasi. 2014 m. moterų užimtumo lygis Europos Sąjungoje buvo 59,5 proc., o vyrų 70,1 proc. Lietuvos situacija, lyginant su bendru Europos Sąjungos rodikliu, yra geresnė. Lietuvoje moterų užimtumo lygis yra 64,9 proc., o vyrų 66,5 proc. Moterys ir vyrai iš 28 Europos Sąjungos valstybių narių užėmė 9 vietą. Už Lietuvos užimtumą, 20 - 64 metų amžiaus laikotarpyje, didesnis užimtumas buvo tik Estijoje, Austrijoje, Jungtinėje Karalystėje, Suomijoje, Nyderlanduose, Vokietijoje, Danijoje bei Švedijoje. Pats mažiausias užimtumo lygis buvo Graikijoje, ten užimtumas tarp moterų buvo 41,1 proc., o tarp vyrų – 58,0 proc. Graikijoje tokį sumažėjusi užimtumo lygį pastarieji įvykiai Graikijoje. Taip pat Lietuvos

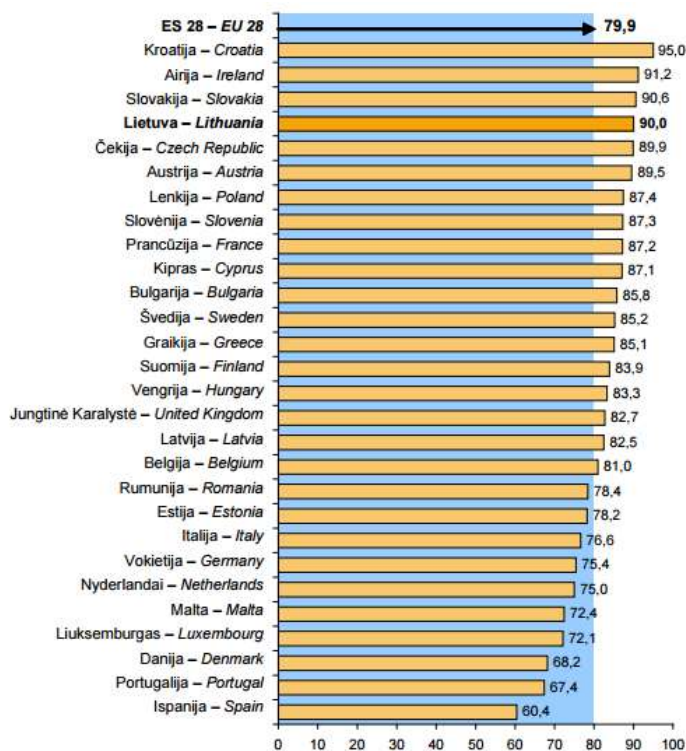
situacija yra gan panaši į kaimyninių šalių užimtumo lygį. Latvijoje moterų užimtumo lygis yra 64,3 proc., o vyrų 66,5 proc., Estijos užimtumo lygis yra didesnis nei Lietuvos ir Latvijos, moterų užimtumas yra 66,3 proc., o vyrų 73,0 proc. Pastebima, kad dažniausiai moterų užimtumo lygis yra mažesnis nei vyrų, tai gali lemti įvairūs veiksniai, tokie kaip moterys dažnai nedirba, augina bei rūpinasi vaikais. Gan aukštas Lietuvos užimtumo lygis rodo, kad šalyje pradėta kurti tinkamos bei reikiamos programos, kurios padeda didinti užimtumo lygį.

4 pav. ir 5 pav. pateikiami moterų ir vyrų, įgijusių vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą grafikas.



4 pav. Moterys, įgijusios vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą, 20–24 metų amžiaus, palyginti su bendru to amžiaus gyventojų skaičiumi, procentais
(Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014).

Europos Sąjungos 28 valstybėse 2014 m. moterų įgijusių vidurinį bei aukštesnį už vidurinį išsilavinimą buvo 84,7 proc., o Lietuvoje buvo 92,8 proc. jaunų moterų turinčių išsilavinimą. Toks didelis jaunų moterų išsilavinimas rodo, kad Lietuvoje švietimo sistema yra labai išplėtota ir prieinama daugeliui žmonių. Moterys, lyginant su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis užima šeštą vietą tarp moterų, įgijusių vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą. 5 pav. pateikta Vyrų, įgijusių vidurinį ir aukštesnį išsilavinimą.

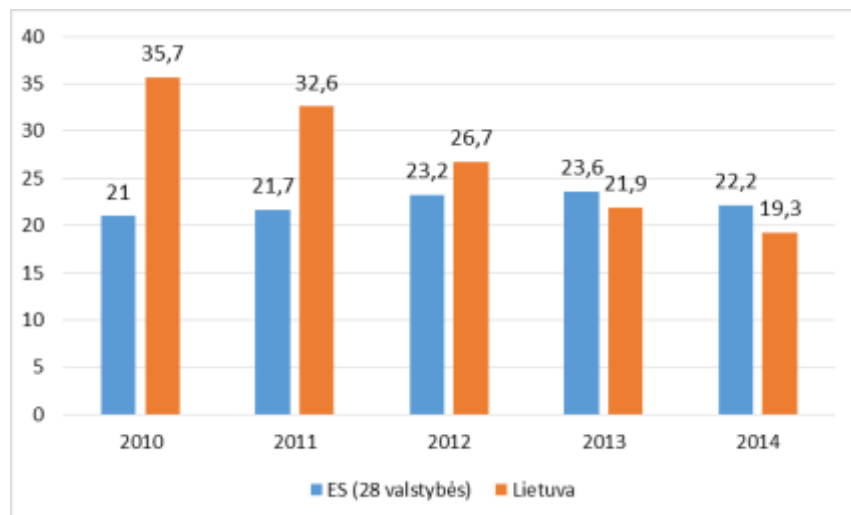


5 pav. Vyrų, įgiję vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą, 20–24 metų amžiaus, palyginti su bendru to amžiaus gyventojų skaičiumi, procentais.

(Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014).

Lietuva yra ketvirtoje vietoje tarp visų Europos sąjungos 28 valstybių, turinčių didelį vyrų vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą. Toks didelis jaunų vyrų išsilavinimo skaičius tiek Europos Sąjungoje, tiek Lietuvoje rodo, kad švietimo sistema jauniems žmonėms yra lengvai prieinama, o jie tuo naudojasi, tam kad įgytų specialybę.

Palyginus 4 pav. ir 5 pav. galima daryti išvadą, kad Europos Sąjungos 28 valstybėse moterų, turinčių vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą yra daugiau nei vyrų (moterys – 84,7 proc., vyrai - 79,9), atitinkamai ir Lietuvoje, moterų, turinčių vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą yra daugiau nei vyrų (moterys 92,8 proc., vyrai -90,0 proc.). Didesnis išsilavinusių moterų skaičius dažniausiai yra todėl, kad dar po mokyklos baigimo vyrai pasirenka niekur nestoti ir pradėti dirbti. Tačiau dažnai atsitinka taip, kad didelis procentas jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, baigę mokslus dirba ne pagal specialybę, kur įgyto išsilavinimo žinių jam net nereikia. Tai rodo, kad jaunimas turėtų prieš pasirenkant studijas labiau pasvarstyti ar jam būtinai reikia toliau tęsti mokslus ar iškart įsitraukti į darbo rinką. Tačiau galima pastebėti, kad studijuojančių asmenų Lietuvos aukštosiose mokyklose skaičius yra per daug didelis. Nes jei visi norės studijuoti bei siekti karjeros, nebebus kam dirbti ir paprastų, nekvalifikuotų darbų. Tačiau dažnai jauni žmonės studijas renkasi vien dėl to, kad ateityje turėtų geresnį atlyginimą, nei tų kurie niekur nestudijuoja.



6 pav. Jaunimo nedarbas, 15 – 24 m. amžiaus grupėje, proc.
(Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostat)

Jaunimo nedarbas yra labai aktuali problema. Iš 6 pav. matoma, kad Europos Sąjungos jaunimo nedarbas nuo 2010 m. (21 proc.) iki 2013 m. (23,6 proc.) palaipsniui didėjo, o 2014 m. lyginant su praėjusiais 2013 m. (23,6 proc.) sumažėjo iki 22,2 proc. Lyginant 2010 m. ir 2014 m. jaunimo nedarbas pakito tik 1,2 procentiniais punktais (tikslėnė lentelė su visomis 28 Europos Sąjungos šalimis pateikta 1 PRIEDAS). Lietuvos jaunimo nedarbo situacija, lyginant su Europos Sąjungos bendru jaunimo nedarbu yra prastesnė iki 2012 m. Lietuvoje 2010 m. jaunimo nedarbas siekė 35,7 proc., 2011 m., nors ir sumažėjo 3,1 procentiniu punktu, tačiau vis tiek išliko gana aukštas rodiklis ir siekė 32,6 proc. jaunimo nedarbo. 2012 m. jaunimo nedarbas smarkiai sumažėjo ir siekė 26,7 proc., nukrito iki 5,9 procentiniais punktais. Nuo 2013 m. Lietuvos jaunimo nedarbo situacija tapo geresnė už visos Europos Sąjungos bendro jaunimo nedarbo rodiklį. Lietuvos jaunimo nedarbas buvo, nors ir nedaug, tačiau mažesnis 1,7 procentiniais punktais (21,9 proc.), o 2014 m. buvo mažesnis net 2,9 procentiniais punktais (19,3 proc.). Tik aštuonios Europos Sąjungos šalys iš 28 valstybių, 2014 m. turėjo geresnius jaunimo nedarbo rodiklius: Čekija (15,9 proc.), Danija (12,6 proc.), Vokietija (7,7 proc.), Estija (15 proc.), Malta (11,8 proc.), Olandija (12,7 proc.), Austrija (10,3 proc.) bei Jungtinė Karalystė (16,9 proc.). Šis sumažėjęs Lietuvos jaunimo nedarbo procentas yra teigiamas rodiklis, kuris duoda teigiamos naudos visai šaliai. Todėl galima teigti, kad jaunimui yra teikiamos gan geros galimybės įsidarbinti, paslaugos ar sudaromos palankios programos.

Apibendrinus galima teigti, kad nors jaunimo skaičius ir mažėja, tačiau kiti rodikliai, tokie kaip užimtumo lygis, nedarbo lygis, moterų bei vyrų, įgijusių vidurinį ir aukštesnį už vidurinį išsilavinimą lygis sparčiai gerėja. Užimtumo lygis, palyginus su Europos Sąjungos 28 valstybėmis narėmis, yra didesnis ir numatoma tendencija, kad užimtumas ateityje vis augs. Taip pat galima teigti, kad jaunimo nedarbo lygis mažėja ir 2013 m. bei 2014 m. Lietuvos nedarbo lygis buvo

mažesnis už bendrą Europos Sąjungos nedarbo lygį. Tai galėjo lemti pradėtos kurti programos bei priemonės, skatinančios užimtumo lygio didėjimą bei nedarbo lygio mažinimą.

2.2 Europos Sąjungos jaunimo užimtumo politika.

Europos Sąjunga vis labiau sutelkia dėmesį į užimtumo problemą. Didelis jaunimo nedarbas ateityje gali turėti neigiamų pasekmių jauno žmogaus gyvenime, todėl Europos Sąjunga kuria įvairias priemones, kad būtų sumažintas jaunimo nedarbo lygis.

2 lentelė. Europos Sąjungos programos, sutartys bei strategijos

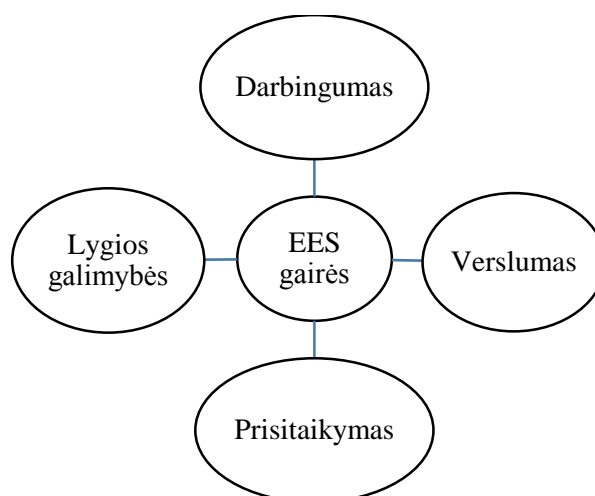
Metai	Programos/sutartys/strategijos	Aprašas
1997	Amsterdamo sutartis	Ekonominio bei socialinio judėjimo ir pažangos skatinimas
1997	Europos užimtumo strategija	Valstybių narių užimtumo politikos skatinimas
2000	Lisabonos sutartis	Europos Sąjungos iniciatyva skatinanti neformalųjį mokymąsi ir jaunimo veiklą
2005	Europos jaunimo paktas	Europos jaunimo integracija į darbo rinką, užtikrinant mokymąsi, judumą, paramą būstui įsigyti, pagalbą šeimai
2006	Judus jaunimas	Europos Sąjungos iniciatyva, skirta jaunimo švietimui ir užimtumui gerinti.
2010	Europa 2020	Ekonomikos aktyvinimo bei augimo ir darbo vietų kūrimo strategija
2013	Erasmus+	Europos Sąjungos švietimo, mokymo, jaunimo ir sporto programa

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos Seimas (1997), Europos Komisija (2007), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (2005), LDB (2013), Europos Komisija (2015).

Užimtumo politika yra viena iš svarbiausių prioritetų tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje. Dar 1997 m. pasirašytoje Amsterdamo sutartyje numatomi keli tikslai. Vienas iš tikslų yra ekonominio bei socialinio judėjimo ir pažangos skatinimas, kuris užtikrintų aukšto lygio užimtumą bei plėtrą. 117 straipsnyje teigiama, kad yra tikslinga gerinti gyvenimo sąlygas, įskaitant ir darbą bei didinti užimtumą, nes tinkamos sąlygos, gerina ir kitus veiksnius. Pagal pasirašytos Amsterdamo sutarties 125 straipsnį Europos Bendrija ir valstybės narės turi taip pat siekti, kad šalyse būtų ugdoma kvalifikuota, profesionali darbo jėga (Lietuvos Respublikos Seimas (1997)). Amsterdamo sutartis svarbi tuo, kad nuo jos pasirašymo dienos bei sutarties įsigaliojimo, užimtumo problema buvo įstatymiškai apibrėžta ir pradėta spręsti visose Europos Sąjungos narėse.

1997 m. Liuksemburge, kuriame vyko Europos valstybių viršūnių susitikimas dėl užimtumo problemos, buvo paskelbtas atviro koordinavimo metodo įgyvendinimas. 1997 m. susikūrė Europos užimtumo strategija (EUS), kurioje buvo priimtas pirmasis istorijoje užimtumo gairių paketas (Europos Komisija, 2007). Šiomis gairėmis buvo siekiama paskatinti valstybių narių užimtumo

politiką, kuri taptu daug veiksmingesnė nei iki šių užimtumo gairių paskelbimo. EUS buvo suformuluoti keturi Europos Sąjungos užimtumo ramsčiai (žr. 7 pav.).



7 pav. Europos užimtumo strategijos gairės.

(Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Europos Komisija, 2007)

Darbingumo principas rodo, kad darbo rinkai reikia tinkamų ir kvalifikuotų darbuotojų, tam kad rinka taptu veiksmingesnė. Kitas principas - verslumas rodo, kad norint didinti užimtumą, reikia turėti verslumo įgūdžių, kuriuos būtina skatinti ir reikia nebijoti rizikuoti. Dar kitas principas - prisitaikymas - rodo darbuotojų prisitaikymą prie naujų, vis besikeičiančių inovacinių bei ekonominių pokyčių. Ir paskutinis principas - lygios galimybės, kuriomis apibrėžiama, kad kiekviena socialinė grupė, pavyzdžiui moterys, vyrai, neįgalieji ar jaunimas, turi turėti lygias galimybes darbo rinkoje. Šiomis EES gairėmis, siekiama padėti skatinti visų Europos Sąjungos valstybių narių užimtumo didinimą. Šie užimtumo gairių pagrindiniai principai, kurie nusako pagrindines užimtumo politikos nuostatas, yra susiję su darbo paklausa ir pasiūla ir tapo pagrindiniu atsakymu į užimtumo problemos klausimą (Europos Komisija, 2007). Šiomis gairėmis taip pat siekiama, kad visiems būtų prieinamas mokslas ir būtų kuriama geresnė švietimo sistema bei mažinamas jaunimo, kurie švietimo sistemą palieka per anksti, skaičius (Europos Komisija Baltoji knyga).

2006 m. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė programą pavadintą „Veiklus jaunimas“ 2007 – 2013 m. laikotarpiu. Šia programa siekiama skatinti neformalųjį mokymąsi ir jaunimo veiklą. Programos „Veiklus jaunimas“ svarbiausias tikslas yra sukurti daugiau galimybių jaunimui švietimo sistemoje ir įsidarbinimo procese, taip paskandinant aktyvesnį dalyvavimą, pilnavertišką integraciją į visuomenę ir solidarumą jaunimui. Programos tikslinė grupė yra Europoje gyvenantys žmonės nuo 13 iki 30 metų amžiaus. Šis projektas skatina jaunimo mobilumą, pilietiškumą ir kultūrinį tapatumą, solidarumą ir toleranciją tarp jaunų žmonių, taip pat siekiama pagerinti Europos

valstybių bendradarbiavimą jaunimo problemų srityse. „Veiklus jaunimas“ palaiko daugiau nei 8 tūkst. įvairius jaunimo projektus valstybėse narėse (Europos Komisija, 2013). „Veiklus jaunimas“ skatina aktyvų jaunų žmonių dalyvavimą visuomenėje, įskaitant kokybišką švietimo sistemą bei užimtumą, tam kad būtų sumažinta rizikos sąvoka, ir kad jaunimas ateityje netaptų didelė grupė, kuri neturi darbo.

2000 m. buvo pasirašyta Lisabonos strategija, kurią priėmė Europos Taryba. Šia strategija taip pat buvo siekiama padėti skatinti užimtumą Europos Sąjungoje. Darbo vietų kūrimas buvo vienas iš prioritetinių veiksmų Lisabonos sutartyje. Įvykusios reformos, davė reikiamų rezultatų, tokių kaip užimtumo padidėjimas. Lisabonos strategijos vertinimo dokumente (2010) teigiama, kad 18 mln. darbo vietų buvo sukurtas prieš prasidedant krizei, tačiau įveikti skurdą, kuriant daugiau darbo vietų ne visada pavyksta, nes įvairioms socialinėms grupėms kyla sunkumų, susijusių su kvalifikacija. Lisabonos sutartyje didelis dėmesys buvo skiriamas ir jaunimui. Buvo siekiama skatinti ypatingų grupių, tokių kaip moterų, etninių grupių ar jaunimo, įtraukti į darbo rinką. Daug dėmesio sulaukė ir Europos jaunimo pakto įgyvendinimas. Šis paktas turėjo palengvinti jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, taip didinant užimtumą. Lisabonos sutartyje buvo apibrėžiama ir aukštojo mokslo svarbą, kuri padeda didinti jaunimo užimtumą. Todėl finansiniais ištekliais buvo skatinama remti aukštojo mokslo modernizavimą bei žmogiškųjų gebėjimų didinimą įvairiuose moksliniuose tyrimuose bei inovacijų srityje (Komisijos komunikatas, 2005). Tačiau šios strategijos silpnoji vieta buvo ir informacijos keitimasis, dėl strategijos įgyvendinimo naudos, todėl iki galo Lisabonos strategija nebuvo įgyvendinta.

„Europa 2020“ strategija, tai Europos Sąjungos dešimties metų ekonomikos aktyvinimo bei augimo ir darbo vietų kūrimo strategija. „Europa 2020“ buvo sukurta siekiant, kad Europa sustiprėtų nuo praėjusios ekonominės ir finansinės krizės bei būtų sukurtos sąlygos tvariam ir integraciniam augimui skatinti (Europos Komisija, 2015). Europos Sąjunga yra užsibrėžusi pasiekti penkis tikslus iš kurių vienas yra didinti užimtumą. Siekiama, kad iki 2020 m. 75 proc. būtų padidintas žmonių, kurie yra 20-64 m. metų amžiaus laikotarpyje, užimtumo lygis. Taip pat vienas iš svarbių, jaunimo užimtumui skatinti ir didinti, tikslų yra investuoti 3 proc. Europos Sąjungos BVP į mokslinius tyrimus ir jų plėtrą. Dar vienas „Europa 2020“ strategijos tikslų yra padaryti, kad būtų mažiau nei 10 proc. mokyklos nepabaigusiu jaunų žmonių. Aukštajam išsilavinimui skiriamas taip pat didelis dėmesys, todėl siekiama, kad aukštąjį išsilavinimą būtų įgiję vis daugiau žmonių (Europos Komisija, 2015).

„Europa 2020“ strategija daug dėmesio skiria tvariam augimui, kuriame prioritetiniai tikslai, iniciatyvos ir veiksmai yra labai svarbūs, bei kurių laikantis bus pasiekti pagrindiniai tikslai (Europos Komisija, 2010). Nemaža dalis politinių iniciatyvų ir programų skirtų jaunimui veikia

atsižvelgdami į „Europa 2020“ strategiją. Judus jaunimas yra vienas iš pavyzdinių iniciatyvų „Europa 2020“ strategijoje, kurioje siekiama palengvinti jaunimo patekimą į darbo rinką, taip pat pagerinti kokybišką ir efektyvią sistemą ES valstybėms narėms. Inicatyva judus jaunimas atitinka vieną iš svarbiausių tikslų „Europa 2020“ strategijos dalių, kurioje teigiama, kad nuo 20 iki 64 metų amžiaus įdarbintų žmonių skaičius siektų 75 proc. Siekiama paskatinti jaunus žmones naudotis ES teikiamomis dotacijomis mobilumui studijuoti, mokytis ir dirbti kitose šalyse. Taip pat padaryti švietimo ir darbo rinką labiau atitinkančią jaunų žmonių poreikius ir paskatinti valstybes nars supaprastinti pereinamąjį laikotarpį iš švietimo sistemos į darbo rinką (Europos Komisija, 2010).

Naujausia programa skirta jaunimui Europoje yra pavadinta „Erasmus +“, skirta 2014 - 2020 metų laikotarpiui. Ši programa sukurta siekiant padėti jaunimui, kad būtų pagerintos darbo galimybės, kurios būtų lygios visiems jauniems asmenims, bei socialinė integracija. Programa tęsia veiksmus ir įgyvendina tikslus, skirtus jaunimo iniciatyvai ir programoms dėl sportinės veiklos. Yra planuojamas bendradarbiavimas Europos politikos sporto srityse, siekiant jaunimui įgyti žinias apie įvairias sporto veiklas ir jų naudą. Norint pagerinti švietimo lygį, užimtumą ir socialinę įtraukti, siekiama patvirtinti viso gyvenimo neformalaus švietimo galimybių principą. Taip pat yra siekiama pagerinti bendradarbiavimą ir profesionalų kvalifikaciją jaunimo darbo srityje. Programa taip pat atitinka pagrindines „Europa 2020“ strategijos savybes, bei daug dėmesio yra skiriama socialinėms išmokoms, kurios yra skirtos jauniems žmonėms (Europos Komisija, 2015).

2.3 Lietuvos jaunimo užimtumo politika

Lietuvoje jaunimo užimtumas taip pat svarbus kaip ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Lietuvoje, norint pasiekti didelį jaunimo užimtumą ir sumažinti jaunų žmonių nedarbą reikia taip pat išnagrinėti ir švietimo sritį, kuri yra labai svarbi, norint, kad jaunimas ateityje tinkamai įsitvirtintų darbo rinkoje.

Valstybinė švietimo 2013 - 2022 metų strategija yra pagrindinis Lietuvos švietimo politikos dokumentas. Ši strategija sudaryta, siekiant vykdyti reikalingus švietimo pokyčius, kurie yra būtini visuomenei. Valstybinėje švietimo 2013 - 2022 metų strategijoje ketinama siekti aukštesnio lygio įtraukimo į švietimo sistemą tam tikroms grupėms, kurios mažai dalyvauja švietimo sistemoje, ypač jaunimą iš socialinės rizikos grupių. Per strategijos įgyvendinimo laikotarpį yra planuojama pasiekti keturis pagrindinius tikslus (Lietuvos Respublikos Seimas, 2013):

1. Įgyvendinti švietimo kultūrą, susijusią su socialine partneryste, savivaldybių savarankiškumu ir vadovavimu;

2. Norint pasiekti, kad dauguma švietimo sistemos mokymosi įstaigos būtų konkurencingos, mokymosi įstaigų darbuotojai turi nuolat tobulinti savo įgūdžius;

3. Plėtoti neformalųjį švietimo sistemą, siekiant sudaryti galimybes vaikams ir jaunimui atskleisti savo individualius įgūdžius ir siekti savo pasirinktus ugdymo poreikius;

4. Norėdami sukurti efektyvią mokymosi visą gyvenimą švietimo sistemą, reikia atpažinti save praktikos ir veiklos pasirinkime.

Valstybinė švietimo 2013 - 2022 metų strategijoje siekiama greičiau reaguoti į darbo rinkos pokyčius ir padėti jauniems žmonėms priimti tinkamus sprendimus, įvertinti savo gebėjimus ir įgūdžius, kurie gali lemti jų karjeros galimybes. Siekiama didinti mokymąsi visą gyvenimą ir darbo patirties vientisumą, per stažuočių programas, praktiką ir pan. (Lietuvos Respublikos Seimas, 2013). Todėl galima daryti išvadą, kad šioje strategijoje svarbiausias nagrinėjamas klausimas yra švietimo kokybės gerinimas. Šioje strategijoje daugiau dėmesio skiriama atskiriems žmonių gebėjimams ir poreikiams, o tai yra svarbus veiksnys renkantis profesinės veiklos sritį.

Programa, kurioje apibrėžiama šalies pagrindiniai bruožai šiuolaikinėje ir ateities jaunimo politikoje yra vadinama Nacionalinė jaunimo politikos 2011 - 2019 m. plėtros programa. Programa yra grindžiama tarptautiniais ES dokumentais, strategija „Europa 2020“ ir kitomis tarptautinėmis programomis, kurios apibrėžia pagrindinius požiūrius į jaunimo užimtumo politiką. Šia programa Lietuvoje siekiama plėtoti bei sukurti tokią aplinką, kuri būtų tęstinė (Socmin, 2015). Pagrindinis šios programos tikslas yra suteikti galimybę jauniems asmenims tapti aktyviais ir motyvuotais piliečiais mūsų modernioje visuomenėje, gerinant socialinės apsaugos, švietimo ir sveikatos sistemas. Jaunimui turi būti suteikta tinkama aplinka bei sąlygos, kurios padėtų plėtotis saviraiškai (Socmin, 2015). Ji skirta kurti geresnes galimybes jaunimo dalyvavimui darbo rinkoje, skatinti jaunimą kurti įmones ir sukurti geresnes sąlygas darbui ir šeimos suderinamumui. Programa taip pat apibrėžia teikiamas konsultacijas jaunimui apie besikeičiančius požiūrius ir poreikius darbo rinkoje, taip pat profesionalias konsultacijas ir tobulumą jauniems darbuotojams. Be to, siekiama sudaryti geresnes sąlygas jaunimui naudotis savo sugebėjimais ir patirtimi Lietuvoje, siekiant išvengti tarptautinės migracijos (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2010).

Nacionalinės jaunimo savanoriškos veiklos programoje yra numatyta, kad būtų kiekvienam jaunam asmeniui sudarytos sąlygos, padedančios savanoriškoje veikloje tobulinti ar įgyti asmeninių savybių, profesinių gebėjimų, socialinių įgūdžių ar darbo patirties. Savanoriškoje veikloje, jaunimui lengviau integruotis į darbo rinką ar švietimo sistemą, pasirenkant patinkančią specialybę ar darbą (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2013). Yra sudaryti keli uždaviniai, padėsiantis įgyvendinti programos tikslus (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2013):

- Atsižvelgiant į „Veiklus jaunimas programa“ skatinti savanorišką veiklą Lietuvoje, remiantis Europos savanorių tarybos modeliu;

- Įtraukti jaunas žmones į savanorišką veiklą, tam kad galėtų joje save realizuoti, ir kad savanoriška veikla atitiktų jų poreikius, kurie padėtų ateityje įgyti geresnius asmeninius, socialinius bei darbo įgūdžius.

Intensyvios ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programa skirta jaunimui padėti kuo lengviau integruotis į darbo rinką ar švietimo įstaigą, naudojant nevyriausybinių organizacijų (NVO) patirtį (Socmin). Šią programą siekiama motyvuoti jaunimą, kad jis siektų mokslo ar geresnės darbo vietos. Taip pat, kad didintų savo savivertę bei atsakomybę, kad prisitaikytų socialinėje aplinkoje. Norint, kad jaunimas įsitvirtintų švietimo sistemoje ar darbo rinkoje, save motyvuotų yra būtina, kad būtų prieinamos tam tikros mobilios paslaugos bei būtų suteiktos kokybiškos bei tinkamos paslaugos. Taip pat labai svarbus veiksnys yra specialistų pagalba jaunimui, kurie teiktų kompetentingus sprendimus. Norint, kad kuo greičiau ir kokybiškiau būtų pasiekta intensyvios ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programos tikslai, kurie padėtų integruoti jaunimą į švietimo sistemą ar darbo rinką, būtina, kad bendradarbiautų įvairios Lietuvos institucijos, tokios kaip NVO, įmonės ar vietos savivaldos institucijos (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2013).

Ypatingas dėmesys skirtas jaunimo užimtumui didinti yra Nacionalinėje Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje. Pagal šią programą yra siekiama rekonstruoti ir kurti naujus darbo centrus, skirtus jaunimui bei sukurti darbo vietas pagal profesines grupes ir kvalifikacinius reikalavimus, finansuoti profesinius mokymus jauniems bedarbiams. Vyriausybė ketina skirti subsidijas jauniems žmonėms, kad kurtų ir steigtų įmones. Vyriausybė taip pat nustato subsidijas, tiems, kurie patenka į darbo rinką pirmą kartą, siekiant sumažinti mokesčius. Be to, subsidijos skiriamos ir tiems darbdaviams, kurie samdo jauną žmogų be darbo patirties ar profesinio mokymo. Darbdaviai turi galimybę gauti subsidijas iki 50 proc. darbo užmokesčio, jei jie samdytų jaunas žmones be tinkamos patirties ir darbo vietoje suteiktų tam tikrų žinių iki 6 mėnesių. Ši priemonė buvo įgyvendinama projekto metu, jaunimo užimtumo skatinimui inicijuoti, nacionalinės užimtumo tarnybos nuo 2012 m rugpjūčio. Daugiau nei 1300 kvalifikuotų absolventų šia galimybe pasinaudojo sėkmingai integravosi į darbo rinką per 2012 (Lietuvos Respublikos seimas, 2012).

Apibendrinus, galima teigti, kad tiek Europos Sąjungoje, tiek Lietuvoje yra kuriamos įvairios programos bei priemonės, kurios skatina jaunimo užimtumą bei mažina nedarbo lygį. Pastebima, kad labai daug programų yra kuriama vien dėl to, kad jaunimui būtų užtikrinama socialinė gerovė. Taip pat priemonės yra kuriamos, kad jaunimas būtų aktyvus, dalyvautu darbo rinkoje, taip padėdamas ir valstybei bei visuomenės gerovei.

2.4 Europos Sąjungos ir Lietuvos jaunimo garantijų iniciatyvos

Europoje buvo pradėtos spęsti kelios iniciatyvos dėl aukšto jaunimo nedarbo lygio. Tarp šių iniciatyvų buvo pradėta kurti Jaunimo garantijos. Jaunimo garantijų programa yra finansuojama iš Europos socialinio fondo, Jaunimo užimtumo iniciatyvos ar šalies nacionalinių išteklių. Šia iniciatyva yra stengiamasi padėti kiekvienam niekur nedirbančiam ir nesimokančiam jaunuoliui pasiūlyti gerą ir kokybišką darbo pasiūlymą, mokymąsi, stažuotę ar pameistrystės programą.

2.4.1 Europos jaunimo garantijų istorinė apžvalga

Siekiant sumažinti jaunimo nedarbą bei skatinti jaunimo užimtumą, visais laikais tam buvo skiriama daug dėmesio. Jaunimo garantijos idėja atsirado 1980 m. ir 1990 m. šiaurės šalyse. Šiose šalyse jau seniai yra inicijuojama darbo rinkos politika, kuria siekiama aktyvinti ne tik jaunimo, bet ir visos visuomenės įgyvendinimą.

Švedija 1984 m. pristatė pirmąją jaunimo garantiją, Norvegija priėmė panašią programą 1993 m., o Danija ir Suomija įgyvendino savo pirmąsias jaunimo garantijas 1996 m. (Mascherini, 2012). Nors šie novatoriški eksperimentai skyrėsi keliais aspektais, jie turėjo tam tikrų bendrų bruožų. Šių šalių pagrindinis programų tikslas yra sumažinti laiko švaistymą ir, kad jauni žmonės neliktų bedarbiais arba neaktyviais asmenimis (ILO, 2013). Norint pasiekti šį tikslą, šios ankstyvosios jaunimo garantijų programos siekė pirmiausiai parengti individualias poreikių analizes jaunų nedirbančių žmonių. Vėliau išanalizavus jų poreikius, jiems užtikrinti darbo, mokymosi ar profesinio mokymosi galimybes. Nors šios pirmosios Jaunimo garantijos buvo pakeistos įvairiomis reformomis per pastaruosius kelis dešimtmečius, tačiau jos veiksmingai sumažino jaunimo nedarbą net per 1990 m. krizę. (ILO, 2012)

2010 m. praėjus dviem metams po krizės pradžios, jaunimo nedarbas Europos Sąjungoje, pakilo 20 proc. Tačiau tik kelios šalys, pavyzdžiui, Austrija, 2008 m. sukūrė jaunimo garantijų programą „Ausbildungsgarantie“. Prasidėjus masiškam jaunimo nedarbui jie galėjo iškart spęsti jaunimo nedarbo problemą, tačiau Europoje šios programos dar nebuvo (Escudero, Mourelo, 2015). Ši priežastis lėmė tai, kad per 2010 m. įvairios institucijos pradėjo darbą dėl Europos jaunimo garantijų kūrimo.

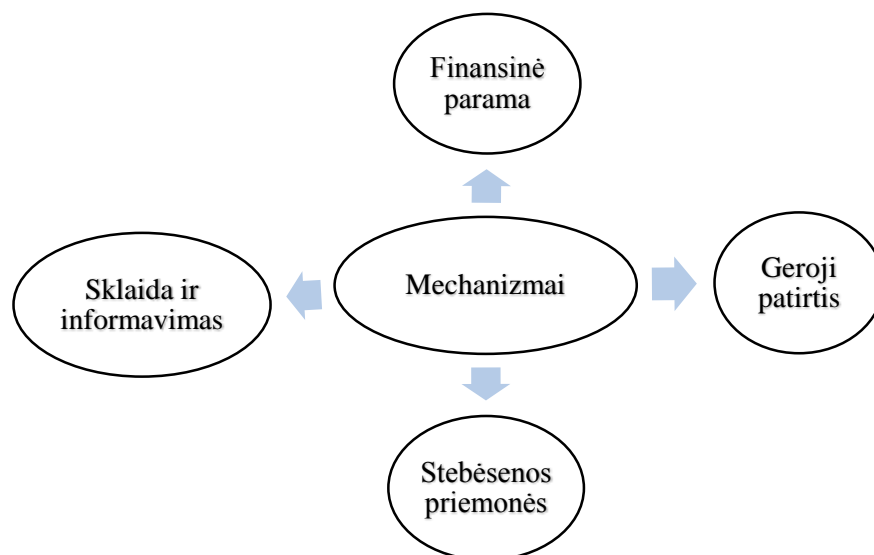
2010 m. Europos Komisija paskelbė priemonių „Judus jaunimas“ iniciatyvą. Šia priemone siekiama, sumažinti jaunimo nedarbą. Europos Komisija padarė specialų kreipimąsi į valstybes nares tam, kad pasiūlytų visiems jauniems bedarbiams galimybę dirbti ar dalyvauti mokymuose per keturis mėnesius nuo mokymosi proceso baigimo. Šis kreipimasis buvo pakartotas 2011 m., visų

pirma Europos Vadovų Tarybai, Europos Parlamentui ir Europos jaunimo forumui, tačiau tai nesukėlė norimo rezultato (Escudero, Mourelo, 2015).

Tačiau 2012 m. buvo pasiektas lūžis ir buvo pradėta imtis daugiau konkrečių veiksmų, siekiant sukurti Europos jaunimo garantijas. Kaip teigė Escudero, Mourelo (2015), Europos komisija 2012 m. pradėjo kurti užimtumo paketą „Judant link darbo atsigavimo“. Šiuo užimtumo paketu, Europos Komisija paprašė valstybes nares, socialinius partnerius ir kitus suinteresuotuosius subjektus imtis veiksmų siekiant spręsti darbo rinkos problemas, ypač tas, kurios susijusios su jaunimo nedarbu. 2012 m. Europos Komisija pradėjo jaunimo užimtumo paketą, kuris įtraukė Tarybos rekomendacijos pasiūlymą, dėl jaunimo garantijų įsteigimo. Kaip teigė Europos Komisija (2012) šis pasiūlymas nustato pagrindinius Jaunimo garantijas formuojančius elementus ir šešis ramsčius, kuriais reikėtų vadovautis po jo sukūrimo:

1. Bendrauti su visomis suinteresuotosiomis šalimis;
2. Ankstyvoji intervencija ir aktyvavimas;
3. Paramą integracijai į darbo rinką;
4. Naudoti Europos struktūrinius fondus;
5. Stebėseną ir vertinimą;
6. Ankstyvoji intervencija.

Be to, Europos Komisija (2012) pasiūlyme nurodė ir kelis mechanizmus (žr. 8 pav.).



8 pav. Mechanizmai, padedantys remti Jaunimo garantijas valstybėse narėse.

(Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Europos Komisija, 2012).

Europos Komisija yra numačiusi 4 pagrindines priemones, kuriomis galėtų remti Jaunimo garantijas valstybėse narėse, tai finansinė parama, šalių dalijimasis gerąja patirtimi, priimtos

stebėsenos priemonės ir remti sklaidos bei informuotumo didinimo veiklą. Šitos Europos Komisijos nustatytos priemonės padės geriau valstybėms narėms įsisavinti Jaunimo garantijas.

Jaunimo garantijų iniciatyvos pradėjo kurtis būtent tuo metu, kai skubiai ir radikalčiai reikėjo spręsti žalingus ilgalaikius ilgalaikio nedarbo, nuolatinių ateities pajamų nuostolių, įgūdžių neturėjimo ir padidėjusių rizikos buvimo padarinius.

2.4.2 Europos Jaunimo garantijų iniciatyvos 2013-2015 m.

Jaunimo garantija yra viena iš novatoriškiausių darbo rinkos politikos priemonių pastaraisiais keliais dešimtmečiais. Ši Jaunimo garantijų iniciatyva gavo didelę paramą iš visų suinteresuotųjų šalių, įskaitant ir vyriausybes, socialinius partnerius ir pilietinę visuomenę. Pradėti kurti Jaunimo garantijų iniciatyvą buvo priimta Europos Tarybos sprendimu 2013 m. balandžio mėnesį. Jaunimo garantijų pradėtos kurti dėl to, kad jaunimo nedarbas Europoje pasiekė 23,5 proc., o kai kuriose šalyse jaunimo nedarbas pakilo iki 50 proc. Tokį jaunimo nedarbą galima pavadinti precedento neturinti įvyki.

Šiandien Europos Jaunimo garantijos yra valstybių narių įsipareigojimas užtikrinti, kad visi jaunuoliai iki 25 metų amžiaus, per keturis mėnesius nuo jo paskutinio darbo pabaigos arba paliekant formalųjį švietimą, gautų gerą kokybišką darbą, ir kad jis atitiktų jaunuolio turimus įgūdžius bei patirtį. Taip pat yra galimybė tęsti studijas arba atlikti gamybinę praktiką ar profesinę stažuotę (Escudero, Mourelo, 2015). Jaunimo garantijų programa apima priemones, skirtas didinti jaunimo įsidarbinimą, pavyzdžiui profesinio mokymo programas, stažuotės ir iniciatyvos mažinti mokyklos nebaigusių asmenų skaičių, taip pat priemones, skirtas padidinti jaunų darbuotojų paklausą.

Jaunimo garantijų schemas įgyvendinimas dažnai reikalauja profesinio mokymosi sistemos bei švietimo sistemos reformų, kad būtų galima jauniems bedarbiams pritaikyti būtent jiems skirtas paslaugas, užtikrinančias, kad visiems jauniems žmonės būtų pasiūlyta tinkamas darbas ar mokymosi galimybę ne ilgiau kaip per keturis mėnesius. Jaunimo garantijų nacionalinės programos apima įvairias priemones, kuriomis siekiama jaunimui pasiūlyti tinkamą išsilavinimą, tikslinį mokymąsi ar užimtumo galimybes. Nors nacionalinės schemas yra pagrįstos Europos jaunimo garantijų politika ir jos turi atitikti tam tikrus kriterijus, jų panaudojimas ir įgyvendinimas labai skiriasi nuo skirtingos šalies. Tačiau, nepaisant jų nacionalinių ypatumų, visos programos apima trijų rūšių priemones:

1. Išsilavinimas, įskaitant ir profesinį orientavimą, turi padėti mokyklų nebaigusius asmenims grįžti į švietimo sistemą;

2. Užimtumo tarpininkavimo paslaugos, pavyzdžiui, pagalba ieškantiems darbo asmenims ir asmeniniams tolesniems karjeros planams;

3. Aktyvi darbo rinkos politika daro įtaką darbo paklausai, pavyzdžiui, įdarbinimo subsidijos, viešųjų darbų programose (pavyzdžiui, bendruomenės paslaugos).

Jaunimo garantijos nėra vien patikslinimai aktyvios darbo rinkos politikos. Jaunimo garantijų schema turi dvi neįprastas savybes, išskiriančias ją nuo aktyvios darbo rinkos politikos. Pirmiausia sąvoka „garantija“ yra narių įsipareigojimas teikti jauniems bedarbiams darbą ar mokymosi galimybę. Pagal šią programą, šalys narės ir jų institucijos yra įsipareigojusios sutelkti visus išteklius ir galimybes, siekiant užtikrinti, kad nei vienas jaunas bedarbis nebūtų užmirštas. Antrasis skiriamasis bruožas yra maksimalus keturių mėnesių laikotarpis nuo tada, kai jaunas žmogus tampa bedarbiu arba palieka mokslo įstaigą (Bussi, Geyer, 2013).

Pagal ekonomikos teoriją, aktyvi darbo rinkos politika yra pateisinama, dėl sugebėjimo sumažinti disbalansą ir neutralizuoti nelankstumą darbo rinkoje (Escudero, Mourelo, 2015). Aktyvi darbo rinkos politika yra skirta (Escudero, Mourelo, 2015):

- 1) Sumažinti disbalansą tarp darbo jėgos paklausos ir pasiūlos;
- 2) Didinti darbo jėgos produktyvumą;
- 3) Išlaikyti ilgalaikius bedarbius ir kitas pažeidžiamas grupes, susijusias su darbo rinka;

Jaunimo garantijos yra naujas požiūris į kovą su jaunimo nedarbu. Šios garantijos užtikrina, kad visi jauni žmonės iki 25 metų gautų geros kokybės darbo pasiūlymą per 4 mėnesius nuo jiems baigiant formalųjį švietimą. Pasiūlymas turėtų atitikti jauno asmens poreikius. Jiems turi būti pasiūlyta kokybiška gamybinė praktika, stažuotės, tęsti išsilavinimą arba pasiūlymai pritaikyti pagal kiekvieno asmens situaciją.

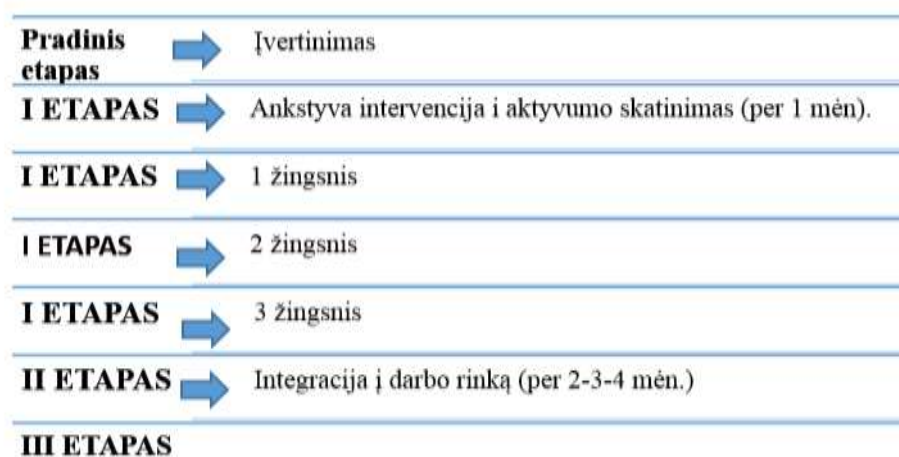
2.4.3 Jaunimo garantijos Lietuvoje

Siekiant, kad jaunimas dalyvautų darbo rinkos procese arba siektų tolesnės išsilavinimo galimybes, Lietuvoje taip pat yra vykdoma Jaunimo garantijų iniciatyva, kuria siekiama, kad per kuo trumpesnę laikotarpį būtų suaktyvintas jaunimas. Lietuvoje Jaunimo garantijų iniciatyva pradėta įgyvendinti tik nuo 2014 m. sausio 1d., tačiau jau yra pastebimi rezultatai. Lietuvos darbo birža (LDB) yra pateikusi 2015 m. pirmojo pusmečio Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo stebėsenos dokumentą, kuriame teigiama, kad per 2015 m. pirmąjį pusmetį Lietuvos teritorinėje darbo biržoje buvo priregistruota 42732 jaunų bedarbių, iš kurių įdarbinta 65,2 proc. (27868 jaunimo). Pagrindinis tikslas, kuriuo siekiama užtikrinti Jaunimo garantijų iniciatyvą, yra, kad jaunimas iki 29 m. amžiaus per keturis mėnesius nuo formaliojo mokyklos užbaigimo laikotarpio

ar darbo netekimo gautų pasiūlymą susijusį su tolesniu mokymosi procesu, stažuotėmis ar pasiūlymą dirbti.

Jaunimo garantijų iniciatyva gali pasinaudoti visi jaunuoliai iki 29 m. amžiaus. Šioje iniciatyvoje dalyvaujančiam jaunimui prisiregistravus Lietuvos darbo biržoje, per keturis mėnesius, turi būti suteiktos konkrečios paslaugos, kurios pagerintų jaunimo įsidarbinimą.

Lietuvoje yra taikoma keli Jaunimo garantijų iniciatyvų įgyvendinimo etapai (žr. 9 pav.).



9 pav. Jaunimo garantijų įgyvendinimo etapai Lietuvoje
(Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Lietuvos darbo birža, 2015)

Jaunimo garantijos yra sudarytos iš kelių etapų. Pradinis etapas - įvertinimas. Atsakingas asmuo turi įvertinti asmens pasirengimą darbui, jo įgūdžius, motyvaciją. Tada pretenduojantis asmuo yra priskiriamas vienai iš tikslinių grupių - pasirengę arba nepasirengę. Pirmame žingsnyje taip pat yra įvertinamas asmens pasirengimo bei motyvacijos lygis, pavyzdžiui turima kompetencija, profesinis išsilavinimas bei atsižvelgiama į asmens motyvacinį lygį. Vėliau asmenį įregistruoja į teritorinę darbo biržą (TDB) ir nukreipia į įgaliotą asmenį, kuris dirba su jaunimu. Pirmame etape 1 žingsnyje užregistruotas asmuo per 7-10 dienų nuo registracijos datos TDB, dalyvauja pirmojo informavimo užsiėmimuose. Asmuo yra supažindinamas su darbo biržos teikiamomis paslaugomis, jaunimo garantijų iniciatyvomis, supažindinama su situacija darbo rinkoje bei mokoma kaip reikia ieškoti darbo pačiam. Toliau pirmajame etape 2 žingsnyje jaunam užsiregistravusiam asmeniui yra teikiamos įvairios konsultacijos, būtina informacija, taip pat jis gali dalyvauti ir e. paslaugų mokymuose ir įvairiose motyvavimo priemonėse. Antrame žingsnyje asmenys yra išskaidomi pagal pasirengusius darbui bei nepasirengusius. Pasirengusiems darbuotojams yra teikiama įvairi pagalba susijusi su darbo paieškomis, tokiomis kaip CV rašymas ar pasirengimas darbo pokalbiui. Teikiama informacija apie savarankišką darbo veiklą, stažuotes ar praktikos galimybes, verslo pradžios sąlygas ir verslo liudijimo galimybes (LDB, 2015).

Nepasirengusiems asmenims yra taikoma motyvacijos programos, kuriomis siekiama, kad asmenys rinktųsi paklausias profesijas, kurios užtikrintų darbo vietą, taip pat yra teikiama informacija apie įvairias profesinio mokymo programas. Nepasirengusiems darbo rinkai asmenims yra teikiamos socialinės ar psichologinės paslaugos, siekiant, kad būtų skatinamas noras dirbti (LDB, 2015). Pirmojo etapo trečiame žingsnyje yra imamasi tam tikrų veiksmų, kurie padeda asmeniui parengti individualius užimtumo veiklos planus. Šie planai dalyvaujantįjam asmeniui padeda lengviau suprasti kokių veiksmų reikia imtis norint patekti į darbo rinką ir gauti norimą darbą. Pagal asmeninius asmens poreikius, įgūdžius bei motyvaciją yra rengiama pasiruošimo bei integravimo į darbo rinką priemonės. Šios priemonės yra įgyvendinamos pagal konkrečius terminus. Taip pat trečiame žingsnyje yra numatoma šie veiksniai:

1. Įgūdžių įgijimas, padedantis gauti norimą darbą;
2. Įdarbinimas teikiant subsidijas;
3. Profesinis mokymasis;
4. Laikinas įsidarbinimas - rotacija;
5. Teritorinis bedarbių judumas;
6. Priskiriami viešieji darbai;
7. Darbo vietai įsteigti skirta parama.

Antrame Jaunimo garantijų iniciatyvos etape yra užtikrinama, kad jaunas asmuo gaus tik tokius darbo pasiūlymus, kurie atitiks jo lūkesčius ir profesinį išsilavinimą. Šiame etape, taip pat kaip ir pirmo etapo antrame žingsnyje yra skiriami pasirėngę ir nepasirėngę dirbti asmenys. Pasirėngusiems asmenims yra taikomi įvairūs rėmimai, padedantys įgyti įgūdžių, subsidijos verslo liudijimui įsigyti, parama darbo vietoms įsteigti, įsidarbinimas subsidijuojant ir pan. Dar nepasirėngusias dirbti asmeniui taikomi įvairūs viešieji darbai, įdarbinimas subsidijuojant ar taikomas profesinis mokymasis (LDB, 2015).

Trečiame etape yra stebima, suteiktų garantijų paslaugos kokybė, daromos analizės bei išvados, kurios padeda užtikrinti efektyvių bei tvarių paslaugų kokybę (LDB, 2015). Įvairios analizės yra daromos po 6 mėn. ir po 12 mėn.

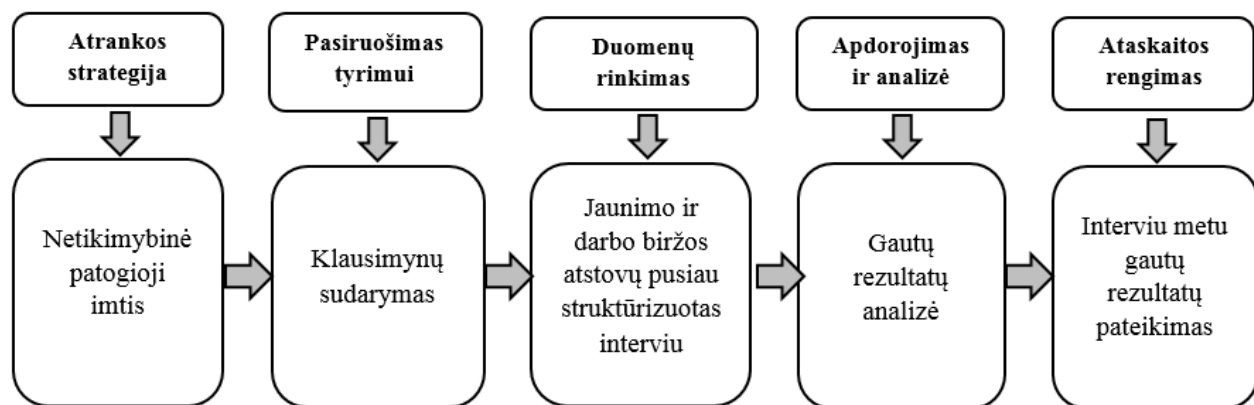
Apibendrinus galima teigti, kad Jaunimo garantijomis siekiama užkirsti kelią aukštam jaunimo nedarbo lygiui. Nors Lietuvoje Jaunimo garantijos pradėjo veikti palyginus neseniai (2014 m. sausio 1d.), tačiau jau yra matomi konkretūs rezultatai. Jaunimo garantijos padeda netik jaunam žmogui susirasti darbą, bet jis gali būti nukreiptas į tolesnį mokymąsi, stažuotes ar pameistrystės programas.

3. JAUNIMO GARANTIJŲ INICIATYVŲ TYRIMO METODIKA

Šioje magistro baigiamojo darbo dalyje yra pateikti kokybinio tyrimo metodika. Buvo atliktas pusiau struktūrizuotas interviu metodas, kurio metu buvo apklausiamos dvi informantų grupės, tai jaunimas, kuris buvo prisiregistravęs darbo biržoje ir dalyvavęs Jaunimo garantijų iniciatyvoje bei darbo biržos atstovai, kurie turi daug įgytos patirties dirbant su jaunimu.

Jaunimas yra labai svarbi visuomenės dalis, nes nuo jo priklauso ir visos visuomenės gerovė. Nors jaunimo nedarbo lygis pamažu mažėja ir 2013 -2014 m. buvo mažesnis nei Europos Sąjungos 28 valstybių bendras nedarbo lygis, tačiau siekiama, kad jaunimo nedarbo lygis dar labiau mažėtų.

Tyrimo proceso logika - atliekant tyrimą buvo laikomasi tyrimo eigos. 10 pav. pavaizduota tyrimo proceso eiga nuo tyrimo atrankos pasirinkimo iki ataskaitos rengimo.



10 pav. Tyrimo eiga

Tyrimo imtis ir atrankos metodas - buvo pasirinktas netikimybinės atrankos būdas - patogioji imtis. Šis atrankos būdas pasirinktas, nes iš anksto nėra žinomi konkretūs skaičiai yra numatomi tik bendra taikoma strategija, tokia kaip aplinka, kurioje buvo vykdomas interviu arba kokie buvo kalbinami tyrimo dalyviai (Telešienė, 2015). Šis atrankos būdas pasirinktas, nes tyrėjui yra lengviau prieinami ir pasiekiami tiriamoji visuma – tyrimo dalyviai, kuriuos buvo nesunku rasti bei apklausti, remiantis tyrimo tikslais ir uždaviniais (Žydžiūnaitė, 2001, Rupšienė, 2007).

Tyrimo metodas - siekiant įvertinti jaunimo užimtumo politikos priemonių įgyvendinamumą bei Jaunimo garantijų iniciatyvas, buvo pasirinktas kokybinis tyrimas. Kokybinis tyrimas pasirinktas, nes jį pritaikius galima įsigilinti į pašnekovo jausmus, elgseną, požiūrį, galima sužinoti jo objektyvų, nenuslėptą vertinimą bei nagrinėjamos problemos suvokimą. Kaip teigė Tidikis (2003) „Kokybiniu tyrimu objektas aiškinamas per individų realios praktikos subjektyvius aspektus“.

Tyrimui įgyvendinti buvo pasirinktas pusiau struktūrizuotas interviu metodas. Taikant pusiau struktūrizuotą interviu metodą yra netrukdoma tyrimo dalyviams laisvai kalbėti, reikšti mintis ar nuomonę. Pasirinkus šį metodą, galima tyrime dalyvavusius tyrimo dalyvius daugiau pažinti, sužinoti jų problemas ar siekius, todėl gaunami rezultatai bus nuoširdesni bei tinkami naudoti apibendrinant rezultatus. Taikant kokybinį tyrimą - pusiau struktūrizuotu interviu metodu, taip pat galima geriau suprasti esamą situaciją. Tyrimui atlikti buvo remtasi sudarytu interviu planu, kurį sudaro klausimų gairės bei jų pateikimo seka. Iš anksto pasiruoštas interviu klausimynas sudaro galimybes gauti tyrėjui reikiamus bei reikalingus rezultatus, tinkamą informaciją. Todėl pasiruošti klausimai neleidžia nukrypti nuo tyrimo tikslo ir padeda su tyrimo dalyviais bendrauti tik reikiamomis temomis. Be to klausiant jau pasiruoštus klausimus, jei yra būtina, galima juos kitaip suformuluoti ar sukeisti vietomis, tam, kad gauti rezultatai būtų tikslingesni.

Tyrimo duomenų rinkimas buvo vykdomas lapkričio - gruodžio mėnesiais. Kokybinis tyrimas vyko tyrimo dalyviams patogiu laiku bei jiems patogioje vietoje. Su jaunimo grupės dalyviais interviu vyko neformalioje aplinkoje, o su darbo biržos atstovais interviu vyko jų darbo vietoje. Kiekvieno interviu trukmė su tyrimo dalyviais buvo skirtingas, nuo 10 min. iki 30 min. Interviu trukmė priklausė nuo tyrime dalyvavusių dalyvių laiko, kurį galėjo skirti, atsakymų išsamumo, noro bendrauti bei turimos patirties.

Tyrimo etika - kokybiniame tyrime labai svarbu yra tyrimo etiškumas, nes tyrimo dalyviai, kitaip nei kiekybiniame tyrime, jaučiasi nesaugiai, neramiai, jie nesijaučia atsipalaidavęs, o tai trukdo gauti reikiamus tyrimo rezultatus. Todėl interviu pradžioje reikia tyrimo dalyvius supažindinti su tyrimo eiga, tikslais bei uždaviniais. Kiekvienas tyrimo dalyvis savanoriškai atsakinėjo į klausimus, nieko neverčiantis. Tyrimo dalyvių buvo paprašyta, kad į tyrėją kreiptųsi „Tu“, o ne „Jūs“. Taip pat tyrimo dalyviams yra labai svarbu paminėti, kad tyrimas yra vykdomas pagal konfidencialumo principą ir jų tapatybės bei asmenins gyvenimas, kuris buvo sužinotas interviu metu, niekur nebus publikuojamas ir nebus pažeidžiamas jų privatumas. Tiriamųjų konfidencialumas užtikrina, kad jų niekas neatpažins, o sužinota informacija bus naudojama tik moksliniais tikslais. Užtikrintas konfidencialumas leidžia gauti iš tyrimo dalyvių tinkamus, nuoširdžius ir tikrus atsakymus, kurie bus reikalingi darant tyrimui.

4. JAUNIMO GARANTIJŲ INICIATYVŲ VERTINIMO REZULTATAI

Tiriamųjų kontingentas - Lietuvos jaunimas, kuris baigė aukštąjį mokslą ir vėliau neradęs darbo, prisiregistravo į teritorinę darbo biržą, kur dalyvavo Jaunimo garantijų iniciatyvos programoje. Taip pat tyrime dalyvavo ir įvairių miestų Lietuvos teritorinės darbo biržos darbuotojai. Kadangi jauni žmonės, nerandantys darbo dažnai kreipiasi į Lietuvos teritorinę darbo biržą, ši institucija yra pasirinkta, nes ji yra viena iš pagrindinių institucijų, kuri padeda jauniems žmonėms susirasti darbą, ir kuri vykdo jaunimo garantijų iniciatyvas. Darbo biržos atstovai yra ekspertai, išmanantys savo darbą ir turintys reikiamos patirties. Kaip teigia Tidikis (2003) ekspertai yra savo srities specialistai, turintys daug profesinės, gyvenimiškos patirties bei turintys didelę kompetenciją, todėl pasirinkus šiuos tyrimo dalyvius bus gauti patikimi bei pakankamai išsamūs atsakymai apie tiriamą problemą.

Tyrimo dalyvavo devyni jaunuoliai, kurie buvo prisiregistravę Lietuvos teritorinėje darbo biržoje, įvairiuose Lietuvos miestuose: Kaune, Klaipėdoje, Jonavoje, Telšiuose, Varniuose bei Plungėje. Trys tyrimo dalyviai buvo prisiregistravę Kauno teritorinėje darbo biržoje. Toliau 3 lentelėje yra pateikiamas jaunimo sociodemografinis tiriamųjų blokas, kuriame nurodytas tyrimo dalyvių amžius lytis, baigta aukštoji mokykla, įgyta specialybė bei kuriame mieste prisiregistravo TDB.

3 lentelė. Sociodemografinės charakteristikos jaunimo blokas

	Amžius	Lytis	Miestas, kuriame prisiregistravo TDB	Baigta aukštoji mokykla	Specialybė
Inform-M1-24	24	Moteris	Varniai	Hull universitetas, Anglija	Tarptautinė teisė
Inform-M2-23	23	Moteris	Klaipėda	LCC tarptautinis universitetas	Verslo administravimas
Inform-M3-25	25	Vyras	Jonava	Kauno Technologijos universitetas	Elektronikos inžinerija
Inform-V4-25	25	Vyras	Telšiai	Šiaulių universitetas	Verslo vadyba ir administravimas
Inform-V5-25	25	Moteris	Kaunas	Kauno Technologijos universitetas	Techninis kalbos vertimas
Inform-M6-24	24	Moteris	Kaunas	Kauno Technologijos universitetas	Maisto technologija ir inžinerija
Inform-M7-24	24	Moteris	Kaunas	Kauno Technologijos universitetas	Ekonomika
Inform-M8-21	21	Moteris	Plungė	Žemaitijos kolegija	Verslo vadyba ir administravimas

Taip pat tyrime dalyvavo ir šeši Lietuvos teritorinės darbo biržos atstovai iš įvairių miestų: Klaipėdos, Telšių, Varnių, Plungės bei Jonavos. Darbo biržos atstovai pasirinkti tik šeši, nes nevisi tyrimo dalyviai sutiko dalyvauti tyrime. Toliau 4 lentelėje yra pateiktas darbo biržos atstovų sociodemografinis tiriamųjų blokas, kuriame nurodyta tyrimo dalyvių lytis, miestas, kuriame dirba, užimamos pareigos bei darbo stažas.

4 lentelė. Sociodemografinės charakteristikos darbo biržos atstovų (darbuotojų) blokas

	Lytis	Miestas	Pareigos	Darbo stažas
Inform –M9-P	Moteris	Plungė	Vyr. specialistė	5
Inform –M10-T	Moteris	Telšiai	Vyr. specialistė	15
Inform –M11-V	Moteris	Varniai	Vyr. specialistė	13
Inform –M12-T	Moteris	Telšiai	Skyriaus vedėja	16
Inform –M13-J	Moteris	Jonava	Vyr. specialistė	12
Inform –M14-P	Moteris	Plungė	Vyr. specialistė	18

Siekiant atlikti pusiau struktūrizuotą interviu, tyrimo dalyviams buvo pateikti klausimai. Tyrimo klausimai pasirinkti siekiant įgyvendinti tyrimo tikslus ir uždavinius.

5 lentelė. Pusiau struktūruoto interviu klausimų suvestinė jaunimui

Interviu klausimų blokai	Klausimų gairių suvestinė
Jaunimo politikos Lietuvoje vertinimas	Kaip manote ar Lietuvoje yra pakankamai rūpinamasi jaunų žmonių gerove?
Darbo paieškos strategija	Su kokiomis problemomis susidūrėte ieškodami darbo? Kokios buvo pagrindinės priežastys, kurios trukdė Jums įsidarbinti? Kokie buvo Jūsų pagrindiniai kriterijai renkantis darbą? Kokiais būdais ieškojote darbo? Kokios buvo Jūsų pagrindinės kreipimosi į darbo biržą priežastys?
Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas bei tobulinimo perspektyvos	Ar žinote apie Jaunimo garantijų iniciatyvas? Ką žinote apie Jaunimo garantijų iniciatyvas? Ar darbo biržoje buvo siūloma pasinaudoti Jaunimo garantijomis? Per kiek laiko Jums pasiūlė darbą nuo darbo biržoje įregistravimo dienos? Kokius darbo pasiūlymus gavote? Ar darbo pasiūlymai atitiko Jūsų poreikius? Koks Jūsų požiūris į Jaunimo garantijų iniciatyvą? Kaip rekomenduotumėte tobulinti Jaunimo garantijų iniciatyvą?

6 lentelė. Pusiaus struktūruoto interviu klausimų suvestinė darbo biržos atstovams

Interviu klausimų blokai	Klausimų gairių suvestinė
Jaunimo politikos Lietuvoje vertinimas	Ką manote apie jaunimo užimtumo politiką Lietuvoje? Ar pakankamai rūpinamasi jaunimu be jų įsidarbinimo galimybėmis Lietuvoje?
Darbo paieškos strategija	Su kokiais problemomis įsidarbinant dažniausiai susiduria jaunimas? Kaip manote, dėl kokių priežasčių jaunimas registruojasi darbo biržoje?
Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas bei tobulinimo perspektyvos	Kaip vertinate Jaunimo garantijų iniciatyvas? Ar daug jaunų žmonių galėjo pasinaudoti šiomis garantijomis? Kaip rekomenduotumėte tobulinti Jaunimo garantijų iniciatyvą?

4.1 Jaunimo tyrimo rezultatai ir interpretacija

4.1.1 Jaunimo politikos Lietuvoje vertinimas

Labai svarbu yra sužinoti kaip jaunas asmuo jaučiasi savo šalyje ar jam suteikiamos visos garantijos, kad jaustųsi saugiai, galėtų kurti savo ateities planus savo šalyje, neemigruotų. Todėl pirmasis klausimas leidžia tyrėjui suprasti ką tyrimo dalyviai mano apie vykdomą jaunimo politiką.

7 lentelė. Jaunimo požiūris į jaunimo politiką Lietuvoje

Kategorija	Subkategorija	Autentiški jaunimo pasisakymai
Jaunimo politika	Kuriamos tinkamos programos	Inform-M6-24: „Manau, kad aš asmeniškai gavau visas reikiamas galimybes susirasti darbą, todėl mano manymu Lietuvoje yra gan gerai rūpinamasi jaunimu ir kuriamos reikiamos programos, kad jaunimas turėtų visas galimybes susikurti gerovę“.
		Inform-M7-24: „Manau pakankamai yra programų bei tos programos yra gerai žinomos, nes yra daug kalbama apie jas. Manau jos yra prieinamos kiekvienam, tačiau ne kiekvienas jomis nori pasinaudoti“.
	Asmeninės atsakomybės skatinimas	Inform-M1-24: „Jaunimo gerove jų pačių reikalas, kas kaip susikurs gerovę“.
		Inform-M2-23: „Manau, kad po truputį stengiamasi link to eiti, tačiau pats jaunimas turi norėti, kad jam būtų padedama“.
		Inform-M3-25: „Manau, kad kiekvienam skirtingai. Vienam atrodo, kad jais rūpinamasi, o kitam atrodo, kad jam niekas niekada nepadedą ir reikiamos pagalbos nesulauks“.
	Jaunimui skirtų programų trūkumas	Inform-V4-25: „Jaunimu tikrai niekas nesirūpina, nesu net girdėjęs apie kokias geras programas“.
		Inform-V5-25: „Manau, kad ne. Jaučiami per dideli patirties reikalavimai, dažnai niekas neįvertina pastangų“.
		Inform-M8-21: „Nesirūpinama, daug jaunų žmonių, turinčių gerą išsilavinimą, turi dirbti mažai apmokamą, nekvalifikuotą darbą“.

Tyrimo dalyviai išsakė savo asmeninę patirtį apie jaunimo gerovės rūpinimąsi šalyje. Du tyrimo dalyviai teigė, kad Lietuvoje yra kuriamos reikiamos programos, kurios padeda gerinti jaunimo situaciją. Tyrimo dalyviai Inform-M6-24 ir Inform-M7-24 teigė, kad gavo reikiamas programas bei jomis pasinaudojo, tada, kai jiems reikėjo. Socmin internetiniame puslapyje rašoma, kad jaunimui turi būti suteikta tinkama aplinka bei sąlygos, kurios padėtų plėtotis saviraiškai (Socmin, 2015). Tam pritaria ir Inform-M7-24, kuris teigė, kad „<...> *tik patys žmonės turi teisę dėl savo gerovės priimti ir pasinaudoti ja arba ne.*“. Inform-M1-24, Inform-M2-23 ir Inform-M3-25 teigė, kad kiekvienas žmogus turi susikurti pats sau gerovę. Jie neneigia, kad Lietuvoje nėra rūpinamasi jaunais žmonėmis, tačiau tam pilnai taip pat nepitaria. Inform-M1-24 *teigia, kad „Kuo lankstesnė bus sistema, tuo daugiau lankstesni bus žmonės“*. Todėl galima teigti, kad jei jauni asmenys patys rūpinsis savimi ir stengsis kuo geriau užtikrinti savo asmeninę gerovę, tai ir valstybė prisidės prie jų pačių kuriamos gerovės ir jaunimo politika Lietuvoje bus labiau plėtojama.

Trys tyrimo dalyviai turėjo neigiamą nuomonę apie vykdomą jaunimo politiką. Jų manymų yra labai mažai programų, kurios yra skirtos jaunimui. Pasak, tyrimo dalyvių, nors jaunimas ir stengiasi kurti savo gerovę, tačiau valstybė jiems nepadedą. Kaip teigė Inform-V4-25 *„Kiekvienam rūpi tik jis pats. Seimas jei ir priima kokius įstatymus, tai ne jaunimo labui. Jaunimas yra paskutinėje vietoje. Prioritetas yra pensininkams, tačiau tikrai ne jaunimui“*. Taip pat tyrimo dalyviai teigė, kad iš jaunimo yra per daug reikalaujama, tačiau jų įdėtos pastangos vis tiek negauna reikiamų rezultatų. Nors yra daug pastangų įdedama dėl savo gerovės kūrimo, pavyzdžiui turimas geras išsilavinimas, tačiau *„dažnai Lietuvoje yra nuvertinama turima kompetencija, darbo ieškančio asmens atžvilgiu“* – teigė Inform-V5-25. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos lyginamojoje analizės ataskaitoje (2012) teigia, kad sprendimų priėmimas, susijęs su jaunimo politika, yra mažai informuotas bei nėra daug atsižvelgiama į jaunų žmonių poreikius. Kaip teigė Inform-V4-25 *„<...>nesu net girdėjęs apie kokias geras programas“*.

Galima daryti išvadą, kad Lietuvoje nėra pilnai atsižvelgiama į jaunimo poreikius, tam kad būtų užtikrinta jų gerovė. Taip pat tyrimo dalyvių atsakymai parodė, kad nėra iki galo teikiama informacijos sklaida, todėl daugelis jaunų žmonių nežino, kuo jiems gali padėti valstybė, kad būtų užtikrinta jų gerovė.

4.1.2 Jaunimo darbo paieškos strategijos analizė

Siekiant, kad Lietuvoje jaunimo skaičius didėtų, yra labai svarbu, kad būtų suteiktos palankios įsidarbinimo galimybės. Neturintys darbo ar dirbantys netinkamomis sąlygomis, jaunimas dažnai pasirenka emigruoti iš šalies, siekiant turėti didesni darbo užmokesčių.

8 lentelė. Pagrindinės priežastys, trukdančios įsidarbinti

Kategorija	Subkategorija	Autentiški jaunimo pasisakymai
Veiksniai trukdantys įsidarbinti	Patirties stoka	Inform-M1-24: „<...> perdėtas patirties <...> reikalavimas <...>“.
		Inform-M7-24: „Visur reikalinga patirtis, kurios po baigimo studentai nelabai turi“.
		Inform-M6-24: „<...> kiekvienas darbdavys reikalauja bent minimalios patirties toje srityje, kurioje darbindavasi“.
		Inform-M8-21: „Norima, kad jaunas žmogus <...> turėtų bent 2-5 metų darbo patirties“.
	Netinkamas darbo grafikas	Inform-M6-24: „Buvo siūlomi darbai su ilgomis valandomis, sunkiu darbu, tiek fiziškai, tiek psichologiškai <...>“.
		Inform-M2-23: „Anksčiau dirbau ne pagal specialybę, gamykloj, tai neišvėriau ilgai, nes reikėjo 12 val. stovėti ant kojų“.
	Įgūdžių trūkumas	Inform-V4-25: „Pagrindinė problema, kaip tinkamai parašyti gyvenimo aprašymą ir pasiruošti darbo pokalbiui“.
		Inform-M1-24: „<...> darbinį įgūdžių reikalavimas iš žmonių, kuriems nebuvo suteikta jokia proga įgauti tų įgūdžių <...>“.
		Inform-V5-25: „Rusu kalbos nemokėjimas, nes darbo ieškojau mieste kur daug rusakalbių“.
	Darbo vietų trūkumas	Inform-M1-24: „Pagrindinė problema - darbo vietų trūkumas“
		Inform-M2-23: „Labai sunku yra gauti reikiamą darbą, kai tokio niekas nesiūlo. Pagal mano specialybę, visos darbo vietos yra užimtos“.
		Inform-V5-25: „Reikėjo kraustyti į kitą miestą kur darbo pasiūla didesne“
	Didelė konkurencija	Inform-M2-23: „Susidūriau su konkurencijos problema. Keliuose darbo pokalbiuose buvo vykdomos labai didelės darbuotojų atrankos, nes į tą darbo vietą pretendavo net 10 žmonių.“
		Inform-V5-25: „Mano miestuke visos darbo vietos užimtos, neina niekaip įlysti, o jei kokia atsiranda, tai greit ir nebelieka <...> daug norinčių“.
	Mažas darbo užmokestis	Inform-M3-25: „Pagrindinė problema – pasiūlytas mažas darbo atlyginimas, reikalavo daug o atlygis šiek tiek daugiau nei minimumas“.
		Inform-M6-24: „<...> atlyginimas taip pat turėtų būti didesnis nei man siūlė“.

Buvo pateikta tyrimo dalyvių nuomonė bei patyrimai, su kokiomis problemomis jie susidūrė ieškodami darbo. Tyrimo dalyviai nurodė, kad jie susiduria su keliomis pagrindinėmis problemomis, tai patirties trūkumas, ilgos darbo valandos, įgūdžių bei darbo vietų trūkumas, konkurencija bei mažas darbo užmokestis. Paprastai jaunimas susiduria su didesne rizika negauti darbo nei suaugę. Tam įtaką daro trūkstama darbo patirtis ir sunkus perėjimas iš švietimo sistemos

į darbo rinką. Kaip jau buvo minėta teorinėje dalyje nacionalinė jaunimo politika pripažįsta, kad pagrindinės didelio jaunimo nedarbo lygio priežastys yra jaunimo praktikos bei įgūdžių trūkumas, taip pat yra neigiamas požiūris į darbą ir neigiamos kultūrinės nuostatos, pavyzdžiui kaip diskriminacija dėl lyties. Šiais laikais iš jaunimo yra reikalaujama daug daugiau nei iš ankstesnės kartos atstovų, todėl jaunimui susidaro struktūrinės kliūtys patekti į darbo rinką (European Youth Forum, 2013). Daugiausiai tyrimo dalyvių, norėdami įsidarbinti, susidūrė su darbdavių reikalavimais turėti gan nemažą darbo patirtį. Tyrimo dalyvis Inform-M7-24, susidūręs su darbo paieškos problema, teigė:

„Susirasti darbą nėra labai sudėtinga, tačiau darbo patirties trūkumas yra labai didelė problema. Kai baigiau universitetą, vienintelė bėda, su kuria susidūriau tai ne tai, kad nebuvo darbo pasiūlos, tačiau kiekvienas darbdavys reikalavo bent minimalios patirties toje srityje, kurioje darbindavausi. O kur jos galima įgyti, jei kiekvienas to reikalauja. Tačiau ir tokioje situacijoje galima apeiti ir pačiam besidarbinančiam žmogui pasiūlyti įvairiausių sprendimų darbdaviui“.

Pasiteiravusi kokius sprendimo būdus gali pasiūlyti darbdaviui tyrimo dalyvis atsakė, kad *„Vienas iš sprendimų būdų, kuriuos siūliau aš, buvo gerai įsisavinamos žinios, greita orientacija, greitas informacijos priėmimas bei suvokimas bei vienas iš teiginių, kuris man padėjo įsidarbinti buvo, kad patirties, nors ir minimalios, įgijau universitete, kai reikėdavo daryti įvairius su apskaita ir finansais susijusius laboratorinius darbus“.* Šarkauskaitė (2014) teigė kad jaunas žmogus, neturintis patirties bei įgūdžių, yra geras darbuotojas, nes jį galima išmokyti pagal savo darbo metodus ir priemones. Tyrimo dalyvis Inform-M8-21 taip pat susidūrė su abejingu darbdavių požiūriu į jaunimą, kuris neturi patirties. Jis teigė, kad *„<...> niekas nenori priimti be patirties, nors apmokyti ir pritaikyti darbuotoją pagal save nėra blogai“.* Jo manymu daugelis darbdavių apmokydami naują darbuotoją pagal savo darbo pobūdį, turėtų gerą profesionalų bei kompetentingą darbuotoją, tačiau mokymai užtrunka gan ilgą laiko dalį, todėl darbdaviai ieško darbuotojų su patirtimi. Tyrimo dalyvis Inform-M1-24 taip pat teigė, kad darbdaviams darbo patirtis yra vienas iš svarbiausių veiksnių:

„Darbdavių baimė įdarbinti aukštąjį išsilavinimą įgijusį žmogų, perdėtas patirties bei darbinių įgūdžių reikalavimas iš žmonių, kuriems nebuvo suteikta jokia proga įgauti tų įgūdžių, sukaupti ir per mažas pasitikėjimas jauno žmogaus noru stengtis ir būti kompetingam“.

Jaunimui, ieškančiam darbo pagal specialybę, yra labai sunku dirbti netinkamomis sąlygomis. Jaunimas dirbdamas netinkamomis sąlygomis bei dirbdamas ne pagal savo specialybę, susiduria su saviraiškos bei psichologinėmis problemomis. Tačiau Garvin ir kt. (2008) teigė, kad jauni žmonės

dažniau yra linkę dirbti ilgesnes valandas ir nesaugiomis sąlygomis, todėl, kad turėtų gerą atlyginimą. Todėl jaunimas stengdamasis bet kokiais būdais kuo greičiau patekti į darbo rinką, dažnai pasirenka ir ne tokius darbus, kuriuos iš tiesų norėtų dirbti. Darbo grafikas ir darbo aplinka, keliems tyrimo dalyviams taip pat labai svarbi. Kaip teigė Viningienė (2012) motyvacija dirbti atsiranda kai yra geras darbo atlyginimas, bendradarbiai, darbinė atmosfera bei darbo grafikas. Tyrimo dalyvis Inform-M3-25 teigė, kad prieš renkantis darbą labai svarbu yra darbo grafikas, nes turi papildomos veiklos, kurios negalėtų suderinti su įprastu darbo grafiku „*nu, man darbas nuo 8 iki 17 val. netinka, nes turiu spec. užsakymų, važiuoju pas žmones ir taip prisiduriu kelis centus*“. Kitas tyrime dalyvavęs dalyvis teigė, kad ilgos darbo valandos yra viena iš svarbiausių problemų, norint įsidarbinti. Inform-M6-24 teigė, kad „*dar galėčiau dirbti ilgas darbo valandas tačiau atlyginimas taip pat turėtų būti didesnis nei man siūlė*“.

Taip pat dažnai yra susiduriama su įgūdžių, prieš įsidarbinant, nebuvimu tokių „*kaip tinkamai parašyti gyvenimo aprašymą ir pasiruošti darbo pokalbiui. Nors internete apstu informacijos kaip rašyti gyvenimo aprašymą ir pasiruošti, kaip elgtis, kalbėti, bet kiekvienas atvejis skirtingas ir interneto pagalba neįmanoma pasiruošti visiems gyvenimo atvejams*“ – teigė Inform-V4-25. Todėl tinkamai suformuluoti įgūdžiai turėtų padėti lengviau gauti darbą.

Kita problema kurią įvardijo tyrimo dalyviai, yra darbo vietų trūkumas. Lietuvoje yra daug jaunų asmenų, kurie baigdami mokyklą renkasi labai populiarias specialybes, todėl ateityje jiems sunkiau rasti tinkamą darbą. Tyrimo dalyvis Inform-V5-25 net turėjo kraustytis į kitą miestą, kad gautų darbą pagal specialybę. Taip pat tyrimo dalyvis Inform-M1-24 teigė, kad pagal jo specialybę nėra tinkamo darbo „*Pernelyg neišplėtotos Lietuvoje mano srities išsilavinimas - tarptautinė teisė. Šią specialybę baigiau netgi Anglijos universitete ir maniau, kad Lietuvoje tikai rasiu darbą pagal specialybę*“.

Šiais laikais visose srityse, tiek pramonėje, tiek paslaugų sektoriuose yra labai didelė konkurencija. Konkurencija taip pat yra ir tarp įmonių bei darbuotojų. Sąlyginai didelis jaunimo skaičius sukuria konkurenciją. Jaunimui yra sunku konkuruoti su didelę patirtį turinčiais asmenimis. Darbdaviai dažniausiai rinksis tokius darbuotojus, kurie turi daugiau žinių bei tas žinias galės pritaikyti įmonėje (O’Higgins, 2002). Kaip teigė Inform-M2-23 „*Susidūriau su konkurencijos problema. Keliuose darbo pokalbiuose buvo vykdomos labai didelės darbuotojų atrankos, nes į tą darbo vietą pretendavo net 10 žmonių*“. Konkurencija yra geras veiksnys, nes skatina kiekvieno asmens nuolatinį tobulėjimą, tačiau kiekvienam individui šiais laikais tenka susidurti su pernelyg didele konkurencija.

Taip pat viena iš didžiausių problemų yra mažas darbo atlyginimas. Kaip teigė Cabral Vieira (2005) jaunimas, turintis aukštąjį išsilavinimą ir turintis ypatingų gebėjimų, dažnai pirmą kartą

darbinantis, reikalauja geresnio darbo ir didesnio atlyginimo. Vos baigęs mokslus jaunimas nori greitai užsitikrinti saugią bei gerą ateitį, todėl vienas iš svarbiausių veiksnių didelis darbo užmokestis. Keli informantai teigė, kad pasiūlytas darbo užmokestis neatitiko jų lūkesčių, todėl siūlomo darbo jie atsisakė. Viena iš pagrindinių tyrimo dalyvio Inform-M3-25 matomų problemų yra darbo pasiūlos ir darbo užmokesčio neatitikimas „<...> *pasiūlytas mažas darbo atlyginimas, reikalavo daug o atlygis šiek tiek daugiau nei minimumas*“. Kitas tyrimo dalyvis teigė, kad „*gauti darbo pasiūlymai dažnai buvo atsisakomi dėl mažo atlyginimo*“ (Inform-M6-24). Tyrimo metu tyrimo dalyviai piktinosi, kad iš jų reikalaujama didelės patirties bei įgūdžių, tačiau atlyginimas yra mažas, tai pabrėžia ir Inform-V4-25 „*Taip pat svarbus atlyginimas, nes norisi žinoti ar siūlomas darbas adekvačiai apmokamas*“.

Kiekvienas žmogus yra individuali asmenybė su savo poreikiais, taip ir jaunimas, kaip atskira socialinė grupė, turi savo norų bei poreikių. Pastebima, kad daugelis tyrime dalyvavusių dalyvių nori tokio darbo, kuris būtų susijęs su jo specialybe. Kaip teigė Brazienė, Mikutavičienė (2013) jaunimo įsidarbinimą sąlygojantis veiksnys yra turima profesinė kvalifikacija. Ši kvalifikacija turi atitikti ir darbo rinkos poreikius. Pastebima, kad turimas išsilavinimas ir aukštas kvalifikacijos lygis, padeda jaunam asmeniui greičiau patekti į darbo rinką. Tyrimo dalyvis Inform-V4-25 teigė, kad jam „*svarbiausia darbo pobūdis ar užteks turimų žinių visiems pavestiems darbams atlikti, ar bus galima tobulėti, kilti karjeros laiptais ar darbas nebus monotoniškas*“. Šiam tyrimo dalyviui yra labai svarbu, kad jo darbas atitiktų jo specialybę ir darbe jam neiškiltų įvairių problemų.

Apibendrinus, galima daryti išvadą, kad jaunimui yra keliami aukšti patirties bei įgūdžių reikalavimai, kurie neatitinka su siūlomu darbo užmokesčiu. Didžiausia, pagal tyrimo dalyvių atsakymus, problema yra patirties trūkumas. Iš jaunų žmonių yra reikalaujama labai daug, tačiau kartais neatsižvelgiama į tai, kad jaunimas neseniai baigęs mokyklą ar aukštąjį mokslą, neturėjo galimybės studijų metu įgauti patirties. Daugelis nori dirbti pagal specialybę, turėti gerą bei adekvatą atlyginimą, darbo grafikas taip pat turėtų būti sudarytas pagal jų poreikius.

Toliau 9 lentelėje bus aptariama kokiais būdais jaunimas ieškosi darbo. Tyrimo dalyviai pasakojo kaip jie ieškojo darbo. Yra įvairiausių būdų susirasti darbą, tačiau tyrimo dalyviai išskyrė keturis darbo paieškos būdus.

9 lentelė. Jaunimo darbo paieško būdai

Kategorija	Subkategorija	Autentiški jaunimo pasisakymai
Darbo paieškos būdai	Specialūs darbo skelbimų puslapiai	Inform-M1-24: „<...> internetinių darbo skelbimų portalų pagalba“.
		Inform-M2-23: „<...> o kartais naudodavau internetinių portalų tokių kaip CV bankas arba CV online pagalba“.
		Inform-M3-25: „<...> taip pat ieškojau skelbimuose patalpintuose interneto svetainėse kaip CV.lt CV bankas.lt ir kituose portaluose“.
		Inform-V5-25: „Skambinau ir siunčiau CV pagal internetinius skelbimus“.
		Inform-M6-24: „Įvairios internetinės svetainės, kiek pamenu, tai cvmarket, cvbankas, darbo.lt, buvo ir daugiau“.
		Inform-M7-24: „CV įvairiausiuose tinklapiuose, taip pat jų siuntinėjimas pagal rastus skelbimus“.
		Socialiniai ryšiai
	Inform-M6-24: „Keletą draugų siūlydavo įvairius darbo pasiūlymus, tačiau nei vienas man nepatiko“.	
	Darbo birža	Inform-M1-24: „Papildomai – darbo biržos paslaugomis“
		Inform-M2-23: „Žinoma, stovėjau ir darbo biržoje“.
		Inform-M3-25: „Pirmiausia įstojau į darbo biržą <...>“
		Inform-V4-25: „Ką pirmiausia padariau, tai įstojau į darbo biržą <...>“
		Inform-V5-25: „Tikėjau, kad darbo birža padės greičiau susirasti darbą“.
		Inform-M6-24: „Kaip čia pasakius, stojau ir į darbo biržą, tačiau dėl kitų veiksnių“.
		Inform-M7-24: „<...> galiausiai <...> prisiregistravau darbo biržoje“.
		Inform-M8-21: „Prisiregistravau darbo biržoje, tikėdamasi, kad taip lengviau bus gauti darbą“.

Siekiant patekti į darbo rinką bei rasti tinkamą darbą, tyrimo dalyviai vykdė įvairius darbo paieškos būdus: per specialius darbo skelbimų puslapius, socialinius ryšius bei darbo biržą. Pastebima, kad jaunimas darbo paieškas dažnai vykdo savarankiškai. Kaip teigė Moskvina, Okunevičiūtė-Neverauskienė (2011) jaunimas dažnai darbo paieškose būna labai aktyvus. Pirmiausia yra bandoma rasti darbą savarankiškai, nesikreipiant pagalbos į kitas su darbu susijusias institucijas, tokias kaip darbo birža. Tyrimo dalyvis Inform-M1-24 teigė:

„Ieškojau įvairiais būdais, bet daugiausiai savarankiškai, taip pat labai dažnai naudojausi internetinių darbo skelbimų portalų pagalba, kuriuose radau daug darbo“.

skelbimų, tačiau pagal mano specialybę neradau nei vieno. Darbo ieškojau ir per pažįstamų žmonių rato pasiūlymais, tačiau visi siūlė padavėjos ar kokios administratorės darbą. <...> praradusi visas viltis įstojau į darbo biržą“.

Taip pat darbo biržos vykdomoje 2014 m. apklausoje apie bedarbių kreipimosi į darbo rinką priežastis, buvo gauti rezultatai, kad jaunimas iki 29 m. dažniau naudoja aktyvias darbo paieškos priemones nei vyresni asmenys. Jie dažniau patys ieškojosi savarankiškai darbo, siųsdami savo CV per internetines svetaines (Darbo birža, 2014).

Internetinių svetainių pagalba naudosis beveik kiekvienas tyrimo dalyvis, teigdamas, kad tai yra lengviausias ir patogiausias darbo paieškos būdas. Gruzdienė (2012) teigia, kad šiais laikais internetas labai padidina žmonių galimybes tiek gauti informaciją, tiek teikti informaciją, todėl šiuolaikinėje visuomenėje labai daug organizacijų internetinėje erdvėje ieško darbuotojų.

Kitas darbo paieškos būdas - socialiniai ryšiai. Kaip teigė Sasnauskaitė (2012) socialiniuose tinkluose yra stiprūs ir silpni ryšiai. Stiprūs, tai šeimos nariai bei artimieji, o silpni ryšiai, tai tie asmenys, kurie yra gan tolimi. Todėl turimi platūs socialiniai ryšiai, gali padėti išspręsti tam tikras problemas, šiuo atveju rasti darbą. Tyrimo dalyviai teigė, kad gavo darbo pasiūlymus iš pažįstamų ar draugų rato, tačiau su gauti darbo pasiūlymai netiko.

Visi tyrimo dalyviai buvo prisiregistravę teritorinėje darbo biržoje. Tyrimo dalyvis Inform-V4-25 pasakojo:

„Kasdien tikrindavau darbo biržos tinklalapyje, peržiūrėdavau naujus darbo pasiūlymus, jei sudomindavo skelbimas išsiųsdavau gyvenimo aprašymą. Darbo biržos internetiniame tinklalapyje yra pateikta nuorodų į svetaines, kurios talpina darbo skelbimus. Du kartus per savaitę pagal nuorodas peržiūrėdavau naujus darbo skelbimus, o pagal sudominusius skelbimus išsiųsdavau gyvenimo aprašymą“.

Tyrimo dalyvis Inform-M7-24 pasakojo: *„<...> galiausiai vien tik dėl soc. garantijų prisiregistravau darbo biržoje. Tik prisiregistravusi galėjau domėtis skelbimais skelbtais darbdavių Lietuvos darbo biržos tinklalapyje. Neilgai trukus ten ir radau savo dabartinį darbą. Susiradau pati nespėjus pasiūlyti konsultantams. Kadangi ten davę užklausas darbdaviai žino, kad registravimasis suteikia naudos tiek ieškančiam darbo, tiek pačiam darbdaviui“.* Abu tyrimo dalyviai teigė, kad darbo birža jiems suteikė didesnes galimybes ieškoti darbo, nes buvo teikiamos įvairios paslaugos bei pasiūlymai. Tyrimo dalyvis Inform-M6-24 teigė, kad darbo biržoje registravosi tikėdamasis, kad darbo birža padės greičiau rasti darbą. Tačiau Inform-M6-24 teigė, kad darbo biržoje registravosi dėl kitų priežasčių. Todėl 10 lentelėje bus aptariami kokios buvo pagrindinės tyrimo dalyvių kreipimosi į darbo biržą priežastys.

10 lentelė. Pagrindiniai kreipimosi į darbo biržą motyvai

Kategorija	Subkategorija	Autentiški jaunimo pasisakymai
Kreipimosi į darbo biržą motyvai	Nedarbo draudimo išmoka	Inform-M1-24: „Pagrindinė priežastis – <...> parama bedarbiams, gaunamos pašalpos“.
		Inform-M2-23: „Kad gaučiau bedarbio pašalpa“.
		Inform-M3-25: „Pagrindinė priežastis socialinės garantijos, kad gaučiau socialinę pašalpa ir kompensacijas dėl būsto“.
		Inform-M7-24: „Dėl socialinių garantijų prisiregistravau darbo biržoje, norėjau kad kol ieškosiuosi darbo turėčiau bent minimalių pajamų iš pašalpos“.
	Privalomasis sveikatos draudimas	Inform-V4-25: „Pagrindė <...> tapti socialiai drausta“.
		Inform-V5-25: „<...> kad nereikėtų mokėti PSD“
		Inform-M6-24: „Dėl draudimo kreipiausi į darbo biržą, nes neradau darbo, o privalomąjį sveikatos draudimą nenorėjau mokėti iš savo pinigėnės“.
		Inform-M8-21: „Kreipiausi į darbo biržą dėl sveikatos draudimo“.
	Susirasti darbą	Inform-M1-24: „<...> nepavyko susirasti darbo savarankiškai <...>“.
		Inform-V4-25: „Pagrindine rasti darbą <...>“.
		Inform-V5-25: „Tikėjausi, kad padės greičiau susirasti darbą“.

Lietuvos teritorinė darbo birža kasmet atlieka apklausas, kuriomis siekiama išsiaiškinti bedarbių kreipimosi į darbo biržą priežastis. Iš Lietuvos darbo biržos (2014) gautų rezultatų paaiškėjo, kad 2014 m. lyginant su 2013 m. bedarbių kreipimosi į darbo biržą motyvai išlieka panašūs, o tendencijos mažai kinta. Dažniausiai į Lietuvos teritorinę darbo biržą kreipiasi tie asmenys, kurie nori rasti darbą ar gauti socialines garantijas. Tyrimo dalyviai teigė, kad viena iš svarbiausių priežasčių, dėl kurių jie kreipėsi į darbo biržą, buvo socialinių garantijų gavimas. Vieni teigė, kad į darbo biržą kreipėsi dėl to, kad gautų socialinį draudimą, kiti paminėjo priežastį dėl privalomojo sveikatos draudimo mokėjimo. Tyrimo dalyvis Inform-M7-24 teigė: „Dėl socialinių garantijų prisiregistravau darbo biržoje, norėjau, kad kol ieškosiuosi darbo turėčiau bent minimalių pajamų iš pašalpos“, kitas tyrimo dalyvis Inform-M3-25 teigė: „Pagrindinė priežastis socialinės garantijos, kad gaučiau socialinę pašalpa ir kompensacijas dėl būsto“ Taip pat jis paminėjo, kad yra našlaitis, todėl kompensacija dėl būsto jam labai padėtų.

Į darbo biržą tyrimo dalyviai nesikreipė vien dėl socialinių garantijų. Tyrimo dalyviai Inform-M1-24, Inform-V4-25 bei Inform-V5-25 teigė, kad kreipimosi į darbo biržą priežastis buvo ir ta, kad darbo birža padėtų kuo greičiau susirasti darbą „Tikėjausi, kad padės greičiau susirasti darbą“ – teigė Inform-V5-25. Kitas tyrimo dalyvis Inform-M1-24 teigė:

„Labai ilgai ieškojausi darbo pati, per įvairiausius pažįstamus, internetines svetaines, kol galiausiai prisiregistravau darbo biržoje, nes nepavyko susirasti darbo savarankiškai, nors labai norėjau”.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo dalyviai nerasdami darbo savarankiškai kreipiasi į darbo biržą, tikėdamiesi, kad jiems bus kuo greičiau pasiūlytas darbas. Tačiau daugelis tyrimo dalyvių teigė, kad kreipimosi į darbi biržą pagrindiniai motyvai yra socialinių garantijų gavimas, tokių kaip nedarbo draudimo išmoka bei privalomasis socialinis draudimas.

4.1.3 Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas bei tobulinimo perspektyvos

Visi tyrimo dalyviai, kaip jau buvo minėta anksčiau, buvo prisiregistravę teritorinėje darbo baržoje. Nuo 2014 m. sausio 1d. buvo pradėta jaunimo garantijų iniciatyvos programa, kuria siekiama padėti jaunimui kuo greičiau integruotis į darbo rinką. Todėl 11 lentelėje bus pateikti tyrimo dalyvių atsakymai, ką jie žino apie jaunimo garantijas.

11 lentelė. Jaunimo garantijų informatyvumas darbo biržoje

Kategorija	Subkategorija	Autentiški jaunimo pasisakymai
Jaunimo garantijų informatyvumas	Įvairios motyvacinės programos bei seminarai	Inform-M1-24: „Taip buvo kalbama apie tas programas, vyko seminarai, padėjo rašyti CV, kartu ieškom su darbuotoja įmonių“.
		Inform-M7-24: „Per darbo biržos vykdomus seminarus sužinojau, kad tai yra darbo pasiūlymas, kuris yra pateikiamas iki 25 metų žmonėms, per 4 mėn. <...>, pateikia pasiūlymus ir iki 29 metų <...>“.
		Inform-M6-24: „Girdėjau apie šią programą, darbo biržoje gan nemažai apie tai kalbėjome, daug informacijos radau ir internete“.
	Motyvacinių programų bei seminarų trūkumas	Inform-M2-23: „Į darbo biržą įstojau, kai Jaunimo garantijos tik ką buvo prasidėjusios, jei gerai pamenu, tai keturioliktų metų sausio vidury, tai apie pačias jaunimo garantijas dar nelabai kas ir kalbėjo“.
		Inform-M3-25: „Žinau, kad pirmas darbas, ar kažkaip panašiai turi būti suformuluota, už darbdavį valstybė sumoka socialinį draudimą“.
		Inform-V4-25: „Tiesą sakant, apie jaunimo garantijų iniciatyvas labai mažai teko girdėti <...> darbo birža turi surasti darbą per 4 mėn.“.
		Inform-V5-25: „Teko girdėti labai mažai, tačiau pati gan daug domėjausi internete, tačiau pačioje darbo biržoje tik keliais žodžiais apie tai užsiminė“.
		Inform-M8-21: „Viena ausimi kažką girdėjau, bet manau, kad per daug nesistengiama informuoti jaunimą apie šią programą“.

Kaip jau buvo minėta teorinėje darbo dalyje Jaunimo garantijomis šalys narės ir jų institucijos yra įsipareigojusios sutelkti visus išteklius ir galimybes, siekiant užtikrinti, kad nei vienas jaunas

bedarbis nebūtų užmirštas (Bussi, Geyer, 2013). Tyrimo dalyviai teigė, kad darbo biržoje suteikiama informacija, apie jaunimo garantijas, yra labai minimali. Kaip teigė Inform-V5-25 „*Stengiamasi kuo greičiau visus pravaryti, kad darbuotojams nesimaišytum po akimis*“, taip pat savo nuomonę turėjo ir tyrimo dalyvis Inform-M8-21, kuris teigė, kad darbo biržoje nėra stengiamasi daug informuoti jaunimą, taip pat jis pridūrė:

“Iškart po studijų baigimo darbo biržoje apsilankiau 2 kartus. Pirmąjį, kai registravausi, antrąjį tam, kad išgirsčiau, kad moku naudotis internetu ir darbo galiu ieškoti pati savarankiškai. Trečio apsilankymo neprireikė”.

Tyrimo dalyvis Inform-M3-25 taip pat prisipažino, kad turi tik minimalų supratimą apie jaunimo garantijas, jis žinojo, kad darbdavys gali gauti tam tikras subsidijas, jei priima darbuotoją iš darbo biržos. Galima paminėti, kad tyrimo dalyvis Inform-M3-25 gavo pasiūlymą, atitinkantį jo poreikius, o jo darbdavys gavo 6 mėn. subsidija darbo užmokesčiui. Tyrimo dalyvis Inform-M2-23 teigė, kad buvo šiek tiek užsiminta apie garantijas „<...> *kad mane turi įdarbinti per keturis mėnesius, tačiau pagal mano specialybę reikia patirties, o aš juos neturiu, tada pradėjo siūlyti mano poreikių neatitinkančias darbo vietas, visai kitos specifikos*“.

Pasirengusiems darbuotojams yra teikiama įvairi pagalba susijusi su darbo paieškomis, tokiomis kaip CV rašymas ar pasirengimas darbo pokalbiui. Nepasirengusiems asmenims yra taikoma motyvacijos programos, kuriomis siekiama, kad asmenys rinktųsi paklausias profesijas, kurios užtikrintų darbo vietą, taip pat yra teikiama informacija apie įvairias profesinio mokymo programas. (LDB, 2015). Tyrimo dalyviai teigė, kad darbo biržoje gauta informacija apie Jaunimo garantijų iniciatyvas yra pateikiama išsami bei naudinga. Inform-M7-24 teigė, kad „*Darbo biržoje nuolat vykdavo įvairūs seminarai ir paskaitos, per kurias buvo kalbama tiek apie jaunimo garantijų iniciatyvas, tiek kitomis temomis*“. Taip pat tyrimo dalyvis teigė:

„Per darbo biržos vykdomus seminarus sužinojau, kad tai yra darbo pasiūlymas, kuris yra pateikiamas iki 25 metų žmonėms, per 4 mėn. nuo švietimo įstaigos baigimo ar tapimo bedarbiais. Gali būti ir pasiūlymas tęsti studijas ar atlikti praktiką. Darbo birža pateikia pasiūlymus ir iki 29 metų amžiaus žmonėms, atitinkamai pagal siūlomas programas”.

Inform-M6-24 taip pat teigė, kad gavo pakankamai informacijos, kad suprastų kas yra jaunimo garantijų iniciatyvos „*Girdėjau apie šią programą, darbo biržoje gan nemažai apie tai kalbėjome, daug informacijos radau ir internete*“. Tačiau šis tyrimo dalyvis kaip ir Inform-V5-25 apie jaunimo garantijas plačiau domėjosi internete.

Apibendrinant galima teigti, kad siekiant, kad jaunimas kuo greičiau įsitrauktų į darbo rinką, reikia jam suteikti kuo daugiau informacijos. Didžioji dalis tyrimo dalyvių teigė, kad jiems buvo

suteikta mažai informacijos apie jaunimo garantijas, o tai parodo, kad darbo biržos atstovai turėtų atsakingiau žiūrėti į šią programą. Tačiau ne visada yra kalti darbo biržos atstovai. Dažnai ir jaunimas nesistengia ir nenori priimti jam siūlomų programų, teikiamos informacijos. Pasitaikė ir tokių tyrimo dalyvių atsakymų, kurie teigė, kad jiems nerūpi ir jie nesidomi programomis, jiems svarbiausia, kad kuo greičiau darbo birža padėtų rasti darbą. Toks neatsakingas jaunimo požiūris gali ateityje padaryti rimtų bėdų, nes jaunimo programos, o šiuo atveju jaunimo garantijų iniciatyvos yra kuriamos būtent dėl jaunimo. Todėl tiek darbo biržos atstovai, tiek jauni asmenys į šią programą turi žiūrėti atsakingai, tam kad būtų geriau netik jaunimui, bet ir vyresnio amžiaus žmonėms.

Vykdamas jaunimo garantijų iniciatyvas yra siekiama, kad per 4 mėnesius nuo jaunimo įsiregistravimo darbo biržoje pradžios, jaunimui būtų suteiktas kokybiškas ir tinkamas darbas, pasiūlymas tęsti studijas arba atlikti stažuotę bei praktiką. 12 lentelėje pateikta tyrimo dalyvių atsakymai per kiek laiko jiems pasiūlė darbą nuo darbo biržoje įregistravimo dienos.

12 lentelė. Darbo pasiūlymas nuo darbo biržoje įsiregistravimo dienos

Kategorija	Subkategorija	Autentiški jaunimo pasisakymai
Darbo pasiūlymas	Per 1 – 2 mėnesius	Inform-M1-24: „Per keletą mėnesių pasiūlė keletą darbo skelbimų <...>“.
		Inform-M3-25: „Per dvi savaites, paskambino įmonės atstovė mačiusi CV darbo biržos svetainėje“.
		Inform-V4-25: „<...> darbinantis darbo pasiūlymą gavau maždaug po 30 dienų nuo įregistravimo darbo biržoje dienos“.
		Inform-M6-24: „Darbus pradėjo siūlyti jau po kelių savaičių, tačiau jie manęs netenkino“.
		Inform-M7-24: „Darbo biržoje neprabuvau nė pilno mėnesio <...>“.
	Per 3 mėnesius	Inform-M2-23: „Darbo pasiūlymą gavau po nepilnų 3 mėnesių“.
		Inform-V5-25: „Darbą maždaug pasiūlė per 3 mėnesius“.
	Nepasiūlė visai	Inform-M8-21: „Darbo man nepasiūlė visai, tačiau skatino stoti toliau ir mokintis paklausesnę specialybę“.

Dažniausiai ilgai darbo neranda tie asmenys, kurie turi vidurinį išsilavinimą arba, kurie neturi įgiję profesijos (LDB, 2013). Galima teigti, kad jaunimo turimas žemas išsilavinimas trukdo greičiau rasti darbą nei tiems, kurių išsilavinimas yra aukštesnis. Tyrime dalyvių išsilavinimas yra aukštasis (kolegija ir universitetas), todėl daugeliui tyrimo dalyvių darbo pasiūlymas buvo pateiktas per 1 ar 2 mėn.. Per 1-2 mėn. gavę darbą tyrimo dalyviai teigė, kad darbo pasiūlymus gavo greitai, nes prisiregistravę darbo biržos internetinėje svetainėje užpildė savo gyvenimo aprašymą - CV. Pasiteiravus per kiek laiko tyrimo dalyvis gavo darbą arba darbo pasiūlymą Inform-M7-24 teigė:

„Darbo biržoje neprabuvau nė pilno mėnesio, tik prisiregistravus teritorinėje darbo biržoje, tą patį vakarą prisiregistravau ir jų internetiniame puslapyje. Susikūriau CV ir tada prasiuntinėjau kelioms įmonėms. Praėjo gal savaitė ir man paskambino pats įmonės darbdavys, o jam nebuvo nieko siuntusi, ir jis man pasiūlė įsidarbinti vienoje įmonėje, kuri ir atitiko mano lūkesčius bei reikalavimus“.

Taip pat tyrimo dalyvis teigė, kad darbdaviai palankiai žiūri į darbo biržoje prisiregistravusius jaunuolius. Inform-M7-24 pasakojo: *„Kai po kiek laiko pasakojo pats darbdavys, sako „pamačiau tavo pirmos skelbimą ir iš karto skambinau, nežiūrėdamas ir neieškodamas kitų, galvoju tiksi man, nes neseniai baigė mokslus“.* Savo sėkmės istorija dalinasi ir tyrimo dalyvis Inform-M3-25:

„Net nesitikėjau, kad taip galima greitai gauti darbą. Kiek kalbėjau su pažįstamais, tiek visi skundėsi, kad neranda darbo ir net mąstė išvykti iš Lietuvos. Žinok, ir man tokių minčių buvo kilę, tačiau gavau darbą, žiauriai apsidžiaugiau, nes tas darbas buvo pagal mano specialybę ir atlyginimas ne toks jau ir mažas“.

Tačiau ne visus tyrimo dalyvius tenkino jiems pasiūlytas darbas. Jaunimo garantijų tikslas yra pasiūlyti kokybišką darbo pasiūlymą. Kaip teigė Escudero, Mourello (2015) jaunimas turi gauti gerą kokybišką darbą, kad jis atitiktų jaunuolio turimus įgūdžius ir patirtį. Europos Audito Rūmai (2015) specialioje ataskaitoje teigia, kad jaunimui nėra pateikiama aiški ir kokybiška darbo pasiūlymo apibrėžtis. Tai daro neigiamą poveikį Jaunimo garantijų iniciatyvos veiksmingumui. Tyrimo dalyvis Inform-M1-24 teigė, kad gavo kelis darbo pasiūlymus, tačiau nei vienas netiko:

„Per keletą mėnesių pasiūlė keletą darbo skelbimų, tačiau kas iš to, jei jie net neatitiko pagal mano specialybę. Be to juk savo CV aiškiai nurodžiau kokio darbo ieškau ir ką norėčiau dirbti, bet niekas neatsižvelgė į tai, o tik siūlė padavėjos, barmenės arba net kažkokios gamyklos darbuotojos darbą“.

Inform-M2-23, gavo darbo pasiūlymą per 3 mėn. Kaip tyrimo dalyvis teigė *„prisipažinsiu, gal ir būčiau gavusi anksčiau darbą, bet nenorėjau dirbti bet kokio, geriau vaikščiojau į visokius seminarus, žodžiu, darbdavį rinkausi aš, o ne jis mane“.* Inform-M3-25 teigė *„Per dvi savaites, paskambino įmonės atstovė mačiusi CV darbo biržos svetainėje. Nors pagal mano specialybę aš esu elektronikos inžinierius, man pasiūlė elektros tinklo montuotojo darbą. Nors skamba vienodai, tačiau gan skiriasi darbas, tačiau aš vis tiek sutikau su tuo pasiūlymu“.* Tyrimo dalyvio paklausus per kiek laiko gavo pasiūlymą ir ar pasiūlymas atitiko jo poreikius teigė *„Man labai pasisekė, nes visi siūlyti darbai buvo pagal specialybę kurią baigiau, todėl beveik aš galėjau rinktis kokioje noriu dirbti įmonėje. Tačiau ne visi darbai atitiko mano poreikius, pavyzdžiui vieno darbo siūlymo atsisakiau dėl per mažo atlyginimo“.* Tyrimo dalyvis Inform-M6-24 gavęs vieną iš darbo pasiūlymų sakė *„<...> virėjos iš dalies atitiko, bet kai pasakiau ,kad noriu dirbti pagal specialybę, maisto*

technologe, pasiūlymų dar ir ilgai negavau“. Taip pat tyrimo dalyvis pridūrė, kad darbą vėliau jis pats savarankiškai susirado „*Nors ir toliau stovėjau darbo biržoje, tačiau ieškojau ir toliau savarankiškai darbo, ir radau. Visai atsitiktinai man čia gavosi <...> per pažįstamų pažįstamus. Dabar dirbu garsiame ir populiariame restorane beveik Kauno centre“.* Vienam tyrimo dalyviui darbo biržos atstovai nepasiūlė jokio darbo ir skatino mokintis toliau „*Net nežinau iš tikro, kodėl man siūlė mokytis toliau, baigiau bakalaurą kalbos vertimą. Tikrai maniau, kad bus tų darbų čia, tačiau nei vieno pasiūlymo negavau. Matyt, nebuvo niekam įdomi“* (Inform-M8-21).

Apibendrinus gautus rezultatus, galima teigti, kad prisiregistravę teritorinėje darbo biržoje tyrimo dalyviai gana greitai gavo darbo pasiūlymus. Tačiau ne kiekvieno tyrimo dalyvio poreikius atitiko siūlomi darbai. Nors darbo pasiūlymai yra gaunami gan greitai, tačiau reiktų darbdaviams labiau atsižvelgti į jaunimo reikalavimus, jų išsilavinimą bei gebėjimus, nes į nepagalvotai siūlomą pasiūlymą jaunimas neina dirbti ir darbo pasiūlymo gali atsisakyti.

Toliau bus interpretuojami tyrimo dalyvių atsakymai, kaip jie vertina Jaunimo garantijų iniciatyvas.

13 lentelė. Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas.

Kategorija	Subkategorija	Autentiški jaunimo pasisakymai
Palankus požiūris į Jaunimo garantijas	Programos veiksmingumas	Inform-M1-24: „ <i>Apskritai, manau, tai teigiamas žingsnis siekiant padėti <...> rasti savo vietą darbo rinkoje.</i> “
		Inform-M2-23: „ <i>Manau ne be reikalo kūrė tokias jaunimo garantijas. Juk vis tiek pasaulyje yra labai daug nedirbančio jaunimo.</i> “
		Inform-V4-25: „ <i><...> galiu tik pagirti bet kokią veiklą, kuri yra daroma dėl žmonių gerovės.</i> “
		Inform-V5-25: „ <i>Manau šita programa yra labai gera, nes ja naudojasi ir kitos Europos Sąjungos valstybės, o tai rodo, kad ši programa yra sukurta neberekalo.</i> “
		Inform-M7-24: „ <i>Vertinu labai gerai. Nors darbo biržoje nebuvo ilgai ir pradėjau dirbti, tačiau per tą laiką apie garantijas sužinojau daug ir žinau kaip jos gali padėti jaunam žmogui.</i> “
Neutralus požiūris į Jaunimo garantijas	Informacijos trūkumas	Inform-M3-25: „ <i>Nepakankamai jaunimas informuotas. Tačiau šiaip mąstant, tai Jaunimo garantijos puiki išeitis, kurie neturi įgūdžių, kažko bijo.</i> “
		Inform-M6-24: „ <i>Mano manymu Jaunimo garantijos yra dar tobulintos. Šaunu, kad yra kuriama tokia iniciatyva, tačiau aš joje matau ir daug spragų.</i> “
Neigiamas požiūris į Jaunimo garantijas	Programos neveiksmingumas	Inform-M8-21: „ <i>Ką aš galiu pasakyti apie Jaunimo garantijas, o gi nieko, nes man apie jas nebuvo daug kalbėta. Manau čia tik gražus aprašymas, tam kad kažkas praplautų pinigus.</i> “

Tyrimo dalyvių pasiteiravus kaip jie vertina Jaunimo garantijų iniciatyvas, visų nuomonė buvo gan skirtinga. Pastebima, kad tyrimo dalyviai, kuriems prieš tai buvo suteikta nedaug

informacijos apie Jaunimo garantijas, turėjo neigiamą požiūrį į Jaunimo garantijas. Kaip teigė Inform-M8-21 „<...> per daug nesistiegiama informuoti jaunimą <...>“. Paklausus Inform-M8-21 nuomonės kaip jie vertina jaunimo garantijas buvo gautas toks atsakymas:

„Ką aš galiu pasakyti apie Jaunimo garantijas, o gi nieko, nes man apie jas nebuvo daug kalbėta. Manau čia tik gražus aprašymas, tam kad kažkas praplautų pinigus, tačiau ar realios naudos kam nors jau davė tos garantijos taip pat nežinau. Gal, o gal ir ne. Šiaip paėmus, jei mane būtų labiau informavę apie jas, gal šnekėčiau kitaip, tačiau negavau jokių pasiūlymų dalyvauti kokiose nors seminaruose ar dar kur nors. Minėjai, kad ta programa ne tik Lietuvoje vykdoma, todėl gal kitose Europos Sąjungos šalyse, jos yra daugiau išplėtos nei čia pas mus“.

Tyrimo dalyvio nuomonė buvo kategoriška apie jaunimo garantijas. Tyrimo dalyvis neatmeta galimybės, kad jo nuomonė turbūt būtų kitokia, jei jam būtų suteiktos kokybiškos paslaugos, tada jis į Jaunimo garantijas žiūrėtų palankiau.

Iš aštuonių tyrimo dalyvių dviejų nuomonė buvo neutrali. Kaip teigė Inform-M3-25 *„Nepakankamai jaunimas informuotas. Jei būtų suteikiama daugiau informacijos, pavyzdžiui mokyklose ar universitetuose, daugiau visi žinotų apie jas, kai kurie net galėtų pasinaudoti teikiama pasiūlymais“.* Tačiau labiau pagalvojęs jis neatmetė galimybės, kad Jaunimo garantijos yra išeitis ir tam jaunimui, kuris neturi įgūdžių arba nemoka tinkamai jų panaudoti *„Tačiau šiaip matant, tai Jaunimo garantijos puiki išeitis, tiems, kurie neturi įgūdžių, kažko bijo. Darbo biržoje turėtų juos paskatinti, per jų ten visokias teikiamas programas“.* Europos Komisija (2014) teigia, kad yra labai svarbu stiprinti darbo biržos darbuotojų sugebėjimus efektyviai teikti konsultacijas tiems asmenims, kurie ieško darbo.

Šio tyrimo dalyvio nuomone garantijos padeda atsiskleisti tiems jaunuoliams, kurie nemoka savo įgūdžių parodyti, todėl darbo biržoje vykdomi įvairūs seminarai, padėtų jam geriau pažinti save. Dažnai jaunam asmeniui labiau pasitikinčiam savimi, turinčiam motyvacijos dirbti yra lengviau integruotis į darbo rinką (Socmin, 2015).

Kitas tyrimo dalyvis Inform-M6-24 taip pat mano, kad „<...> *Jaunimo garantijos yra dar tobulintos“.* Tyrimo dalyvio Inform-M6-24 paklausus, kodėl mano, kad jos yra dar tobulintos atsakė *„Šaunu, kad yra kuriama tokia iniciatyva, tačiau aš joje matau ir daug spragų. Kodėl darbo biržos atstovai nesuteikia reikiamos informacijos? Daugiau liepia domėtis pačiam internete. Labai daug galima sužinoti visko i įvairių seminarų. Jei nebūčiau prisiregistravusi darbo biržoje, tai turbūt nebūčiau ir žinojusi apie šią programą“.* Pastebima, kad trečias tyrimo dalyvis iš aštuonių, kaip Jaunimo garantijų spragą mato informavime. Taip pat tyrimo dalyvis Inform-M6-24 pridūrė:

„Ir šiaip manau, kiekvienam jaunam asmeniui reiktų suteikti konkretesnių darbo biržos teikiamų paslaugų. Reikia daugiau įvairesnių seminarų, kuriuose jaunimas galėtų dalyvauti ir galbūt atrasti save, gal jis iš vis supras pats, kad netinka jo įgauta specialybė ir jis nuspręs toliau mokytis. Žinai ką, kai pasigooglinau apie Jaunimo garantijas, tai net nustebau kiek ten įvairių programų yra skatinančių, kad jaunas žmogus kuo lengviau įeity į darbo rinką. Gaila man per daug nebuvo teikiama įvairių seminarų“.

Tiriamųjų dalyvių Inform-M1-24, Inform-M2-23, Inform-V4-25, Inform-V5-25, Inform-M7-24 Jaunimo garantijų vertinimas buvo teigiamas. Inform-M1-24 teigė „Apskritai, manau, tai teigiamas žingsnis siekiant padėti jauniems išsilavinusiems žmonėms rasti savo vietą darbo rinkoje, Inform-M2-23 teigė „Manau ne be reikalo kūrė tokias Jaunimo garantijas. Juk vis tiek pasaulyje yra labai daug nedirbančio jaunimo“, Inform-V4-25: „Nors daug informacijos neturiu apie jaunimo garantijas, tačiau galiu tik pagirti bet kokią veiklą, kuri yra daroma dėl žmonių gerovės“, Inform-V5-25 teigė „Kadangi buvau prisiregistravusi darbo biržoje, tai teko man pačiai dar papildomai pasidomėti Jaunimo garantijomis. Manau šita programa yra labai gera, nes ja naudojasi ir kitos Europos Sąjungos valstybės, o tai rodo, kad ši programa yra sukurta nebereikalo“ ir tyrimo dalyvis Inform-M7-24 teigė „Vertinu labai gerai. Nors darbo biržoje nebuvo ilgai ir pradėjau dirbti, tačiau per tą laiką apie jas sužinojau daug ir žinau kaip jos gali padėti jaunam žmogui“. Visų šių penkių tyrimo dalyvių nuomone Jaunimo garantijos yra puiki galimybė, kuri gali padėti kovoti su jaunimo nedarbu. Kaip teigia Escudero, Mourelo (2015) Jaunimo garantijų tikslas yra padėti visiems jaunuoliams rasti tinkamą ir kokybišką darbą. Todėl jei jaunimui bus suteikiamos palankios sąlygos įsidarbinti, taip mažės ir jaunimo nedarbo lygis. Tyrimo dalyvis Inform-M1-24 teigė: „Juk jaunimas yra ypač pažeidžiama grupė, kuria reikia rūpintis. Daugelis atitrūksta nuo tėvų grandinės, o toliau nebežino ką jam daryti gyvenime, todėl Jaunimo garantijos turėtų padėti jiems suprasti kokia yra darbo rinka ir ko iš jo nori darbdaviai“. Visi tyrimo dalyviai pripažįsta, kad Jaunimo garantijos kuriamos dėl jų, dėl jaunimo gerovės, ir kad jiems būtų lengviau rasti darbą. Tyrimo dalyvis Inform-V5-25 teigė „Tikiuosi, kad ši programa sumažins jaunimo nedarbą bei jiems padės lengviau rasti jį. Taip pat reikia gerinti bei stiprinti jaunimo sugebėjimus, kuriuos jis tikrai turi, ir reikia jaunimą ugdyti, kad jis sugebėtų prisitaikyti prie bet kokios aplinkos, nes keičiasi darbo rinka bei darbdavių poreikiai“. Inform-M7-24 teigė „Jaunimo garantijos yra kuriamos dėl to, kad jaunimui būtų geriau, o jei jaunimui gerai ir jis jaučiasi saugus, turi užtikrintą darbą, gerą atlyginimą ir šiaip yra laimingas, tai ir visai visuomenei nuo to geriau. Juk mes esame valstybės ateitis ir tik nuo mūsų priklauso, kokią valstybę turėsime. Todėl manau, kad šios Jaunimo garantijų iniciatyvos tikrai padės išsikapstyti iš to mažo nedarbo

lygio“. Inform-M2-23 teigė „*Manau, kad dėl to ir yra jos sukurtos, kad jaunimo problemos neslėgtų vien tik nuo pačio jauno asmens. Juk kartais net ne jis kaltas yra, kad to darbo neranda, o pavyzdžiui, darbdavių netinkamas požiūris*“. Inform-V4-25 palietė ir šių dienų labai svarbią kitą problemą, kuri daro didelę įtaką jaunimo nedarbui - tai emigracija: „*Jei Lietuvoje būtų labiau išplėtos tos garantijos, manau sumažėtų ir jaunų žmonių nedarbas, gal net daugeliui nereiktų emigruoti, tačiau dar kitas klausimas, tai pinigai, nes jei pasiūlys pagal jaunimo garantijas darbą, tačiau nebus didelis atlyginimas, tai nedirbs vis tiek, o norės emigruoti*“.

Siekiant, kad Jaunimo garantijos ateityje vis tobulėtų interviu metu jaunimo buvo klausama ką ir kaip reikia tobulinti Jaunimo garantijų iniciatyvą. Daugelis tyrimo dalyvių teigia, kad programa būtų efektyvesnė, jei pačių jaunų žmonių nusistatymas ir požiūris pasikeistų. Tyrimo dalyvis Inform-M1-24 teigė, kad „*Reikėtų plėsti darbo ieškančių žmonių požiūrį į darbo rinką bei teikiamas galimybes*“. Tam pritarė ir Inform-M2-23, kuris teigė, kad „*Kitoks jaunimo požiūris į jam suteikiamas įvairias galimybes, padėtų susirasti darbą*“. Taip pat tyrimo dalyviai pastebi, kad reikia keisti darbdavių požiūrį į jaunimą. Rudžinskienė (2013) teigia, kad viena iš jaunimo nedarbo priežasčių yra darbdavių požiūris į jaunimą, kuris dažniausiai yra neigiamas. Tyrimo dalyvis Inform-M1-24 teigia, kad „*reikia keisti darbdavių kiek atgyvenusį nusistatymą dėl patirties bei įgūdžių reikalavimo iš ką tik universitetą baigusių žmonių, inicijuojant naujas programas, tobulinant praktikos galimybes*“. Tyrimo dalyvis Inform-M6-24 teigė, kad „*būtų malonu, kad kuo daugiau įmonių nebijotų užsiauginti darbuotojus sau*“.

Taip pat tyrimo dalyvis Inform-V5-25 rekomenduoju, kad būtų daugiau informacijos šaltinių apie Jaunimo garantijas. Kaip teigė tyrimo dalyvis Inform-V5-25 „*Turėtų būti daugiau skleidžiama informacija apie tai. Reiktų pradėti kalbėti mokyklose ir universitetuose, o apie darbo biržą net nekalbu*“. Taip pat daugelis tyrimo dalyvių teigė, kad reikėtų keisti įvairias programas, kaip teigė Inform-M7-24 „*inicijuoti naujas programas, tobulinant praktikos galimybes ir t.t.*“. Tačiau tyrimo dalyvis konkrečių programų negalėjo įvardinti. Pastebima, kad tyrime dalyvavę jauni asmenys, kurie turėjo neigiamą požiūrį į jaunimo garantijas, negalėjo įvardinti kokių veiksmų reikia imtis, siekiant tobulinti Jaunimo garantijas.

Apibendrinus gautus rezultatus, galima teigti, kad Jaunimo garantijų iniciatyva Lietuvoje nėra tobula. Du tyrimo dalyviai teigė, kad trūksta informatyvumo. Jų manymu, jei kuo daugiau jaunų, bedarbių asmenų sužinotų apie Jaunimo garantijos programą, tai jiems būtų lengviau ne tik rasti darbą, bet ir išmokti įvairių su darbo rinka susijusių specifinių dalykų, tokių kaip CV rašymas, savęs pažinimas bei savo įgūdžių tobulinimas, daug informacijos galėtų sužinoti iš vykdomų seminarų. Didžioji dalis tyrimo dalyvių teigė, kad kiekviena priimta bei vykdoma programa yra teigiamas dalykas, nes jauniems yra viena iš pažeidžiamiausių socialinių grupių, kuriems reikia

pagalbos. Jaunimui yra sunku prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos bei darbo rinkos, todėl bet kokia pagalba jaunam žmogui leidžia lengviau prisitaikyti prie rinkos sąlygų.

Tyrime dalyvavusių jaunimo atstovų nuomone, Jaunimo garantijos yra labai svarbus veiksnys, kuris skatina bei padeda jaunimui įsidarbinti. Jie mano, kad Jaunimo garantijų programa sukurta, tam kad padėtų sumažinti jaunimo nedarbo lygį. Tačiau iš jaunimo atsakymų galima daryti išvadą, kad Jaunimo garantijas reikia tobulinti. Pirmiausia reikia pradėti nuo Jaunimo garantijų programos informacijos sklaidos. Nes kuo daugiau jaunimo sužinos apie jas, tuo galbūt didesniame jaunimo skaičiui bus padėta lengviau rasti darbą. Taip pat labai svarbu, kad darbdaviai jaunimą vertintų palankiau, nebijotų įdarbinti ir pakeistų savo neigiamą požiūrį.

4.2 Darbo biržos atstovų tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija

Siekiat daugiau sužinoti apie Jaunimo garantijas, reikia apklausti ne vien tik jaunimą, tačiau būtina apklausti ir darbo biržos atstovus, kurie su šiomis iniciatyvomis susiduria kiekvieną dieną. Dažnai jauno asmens nuomonė bei požiūris nesutampa su vyresnio amžiaus žmogumi, turinčiu daugiau patirties. Todėl atlikus tyrimą su darbo biržos atstovais bus galima palyginti jaunų asmenų bei darbo biržos atstovų nuomones bei pasisakymus.

4.2.1 Jaunimo politikos Lietuvoje vertinimas

Darbo biržos atstovų pasiteiravus koks yra jų požiūris į jaunimo politiką Lietuvoje ir ar pakankamai yra rūpinamasi jaunimu bei jų įsidarbinimo galimybėmis, buvo gauti įvairūs atsakymai. Vieni tyrimo dalyviai teigė, kad jaunimu yra rūpinamasi daug, kuriamos įvairios programos, teikiamos konsultacijos ir seminarai, o kiti tyrimo dalyviai turėjo priešingą nuomonę ir teigė, kad jaunimu yra nesirūpinama, nėra užtikrinamas programų veiksmingumas. Taip pat buvo paminėta, kad jaunimui reikia daugiau pačiam užsitikrinti sau gerovę bei, kad jaunimas būtų labiau aktyvesnis darbo rinkoje.

14 lentelė. Darbo biržos atstovų (darbuotojų) požiūris į jaunimo politiką Lietuvoje

Kategorija	Subkategorija	Autentiški darbo biržos atstovų pasisakymai
Jaunimo politika	Teikiamos konsultacijos ir seminarai	Inform-M9-P: „Manau, kad jaunimu rūpinamasi pakankamai. Vyksta informavimas, konsultavimas siekiant padėti įsidarbinti ar pradėti mokintis.“
		Inform-M10-T: „Taip pakankamai yra rūpinamasi jaunimu bei jų įsidarbinimo galimybėmis Lietuvoje. Stengiamės kuo daugiau jaunimą konsultuoti“.
	Kuriamos tinkamos programos	Inform-M13-J: „Užimtumo rėmimo įstatymas numato nemažai pagalbos įdarbinant jauną asmenį“ <...>.
		Inform-M12-T: „<...> yra stengiamasi kiek galima daugiau padėti jaunimui, tačiau ne visada išeina, nors ir yra įvairių programų“.
	Asmeninės atsakomybės skatinimas	Inform-M10-T: „<...> jaunimas pats nenori priimti pagalbos“.
		Inform-M14-P: „Manau, kad jaunimu specialiai rūpintis ir daryti dideles problemas iš jaunimo užimtumo iš viso nereikia“ <...>.
Jaunimui skirtų programų neveiksmingumas	Inform-M11-V: „Lietuvoje apie jaunimo užimtumą daug kalbama, bet nedaug daroma“.	

Nesutampanti tyrimo dalyvių nuomonė rodo, kad skirtinguose miestuose yra taikomos skirtingos priemonės, siekiant jaunimo gerovės. Lietuvoje jaunimo politika yra plėtojama daugiau nei 10 m. Yra sukurtos įvairios programos, nustatyti jaunimo politikos principai, teisinės bazės (Socmin, 2015). Tyrimo dalyvis Inform-M9-P teigė, kad pas juos mieste yra taikomos įvairios priemonės, kad jaunimui būtų geriau: „Norim, kad jauniams baigęs studijas didmiestyje, norėtų grįžti į mūsų miestą ir čia liktų gyventi“. Inform-M10-T teigė: „Mūsų mieste stengiamasi padėti jaunimui, tačiau kartais jaunimas pats nenori priimti pagalbos“. Tyrimo dalyvis Inform-M11-V apie jaunimo rūpinimąsi jų mieste, atsakė, kad yra labai daug kalbama, tačiau mažai daroma:

„Gal didmiesčiuose daugiau galimybių, bet provincijoje jauniems žmonėms veiklos rasti yra pakankamai sudėtinga. Turiu omenyje ne vien įsidarbinimą, bet ir laisvalaikį, pramogas, sporto kompleksus. Jaunimas nenori grįžti į mūsų miestelį, nes čia nėra elementarių pramogų. Kelios kavainukės, keli didesni centrai ir viskas. Lietuvoje, palyginus su kitomis Europos Sąjungos šalimis yra labai mažai rūpinamasi jaunimu.“

Tyrimo dalyvavusio Inform-M14-P požiūriu jaunimas turi pats susikurti sau gerovę:

„Svarbu išugdyti tokį jaunimą, kuriam nestigtų motyvacijos veikti ir pasirūpinti savimi, t.y. ugdyti savarankiškus, savimi pasitikinčius žmones, kurie nelauktų, kad kažkas ateis ir jais pasirūpins. <...>jie patys turi suprasti, kad visą gyvenimą taip

nebus, niekas neatneš ant lėkštutės visko, kas yra geriausia. Aš pati daug stengiausi, mokiausi, dirbau keliuose darbuose. <...> mano laikais turėjai viską pats daryti“.

Iš Inform-M14-P teiginio galima daryti išvadą, kad anksčiau jaunimui nebuvo skirta tiek dėmesio, kiek skiriama dabar. Tačiau kiekviename amžiaus laikotarpyje, keičiasi ir žmonės bei jų pasaulėžiūra ir suvokimas, taip pat kinta ir aplinka bei socialinės sąlygos. Jaunimas yra vienas iš pažeidžiamiausių segmentų darbo rinkoje. Kiekvienoje šalyje jaunimo užimtumas ir nedarbas turėtų būti prioritetinės sritys (UNESCO, 2013). Tai pabrėžė ir tyrimo dalyvis Inform-M10-T „*Yra daug Europos struktūrinių fondų projektų, kuriuose vienas iš pagrindinių prioritetų yra jaunimas ir jo įsidarbinimo galimybės*“ bei kitas tyrimo dalyvis Inform-M12-T „*Jaunimo užimtumo politika Lietuvoje orientuota į ES jaunimo užimtumo politiką*“.

Apibendrinus lentelę, galima teigti, kad pusė tyrimo dalyvių mano, kad Lietuvoje yra pakankamai rūpinamasi jaunimu bei jų gerovė. Stengiamasi kurti tokias programas, kurios užtikrintų visapusišką pagalbą. Tačiau tyrimo dalyviai neneigia, kad jaunimui skirti įvairūs veiksmai bei programos, gali būti tobulinamos, nes nevisi tyrimo dalyviai patvirtino, kad jaunimu valstybė rūpinasi tobulai.

4.2.2 Darbo paieškos strategijos vertinimas

Jaunimas dažnai susiduria su įvairiais sunkumais, darančiais įtaką jų gyvenimui. 15 lentelėje pateikti darbo biržos atstovų nuomonė, su kokiomis problemomis dažniausiai susiduria jaunas asmuo, norėdamas patekti į darbo rinką.

15 lentelė. Pagrindinės priežastys, kurios trukdo jaunimui įsidarbinti

Kategorija	Subkategorija	Autentiški darbo biržos atstovų pasisakymai
Veiksniai trukdantys įsidarbinti	Patirties stoka	Inform-M9-P: „ <i>Dažniausiai kiša koją patirties neturėjimas</i> “.
		Inform-M10-T: „ <i><...> šiais laikais retas jaunimas turi patirties <...> darbdaviai ypač reikalauja patirties<...></i> “.
		Inform-M14-P: „ <i><...> nėra dirbę vasarą ar studijų metu</i> “.
	Įgūdžių trūkumas	Inform-M9-P: „ <i>Netinkama kvalifikacija, <...> neranda darbo dėl kvalifikacijos neturėjimo arba, kai turi labai mažai</i> “.
		Inform-M10-T „ <i>Įgūdžiai, įgūdžiai, įgūdžiai. Retas, kuris baigęs mokslus studentas turi daug įgūdžių</i> “.
		Inform-M12-T: „ <i>Įgūdžių trūkumas vienas iš pagrindinių priežasčių</i> “.
	Specialybė	Inform-M11-V: „ <i>Nepaklausios profesijos <...> daugiausiai humanitarinės krypties yra <...></i> “.
		Inform-M14-P: „ <i>Nemaža jaunimo problema yra netinkamas profesinis orientavimas</i> “.
	Socialinės problemos	Inform-M13-J: „ <i>Problema, tai atsakomybės <...> trūkumas. <...> perdėtas pasitikėjimas savimi, nepakantumas, <...> socialinių įgūdžių stoka. <...> dauguma jų nori lengvo, gerai apmokamo darbo</i> “.
		Inform-M14-P: „ <i>Didžiausia problema, kurią akcentuoja darbdaviai dėl jaunimo įdarbinimo, tai motyvacijos darbu stoka</i> “.

Kaip buvo minėta teorinėje darbo dalyje nedarbą lemia struktūrinės priežastys, tai darbo rinkos pokyčiai, kurie dažnai padaro darbuotojų įgūdžius nereikalingus, nes jie yra pasenę, o darbdaviams toks jaunimas nereikalingas (Young leaders tink tank for policy alternatives, 2011). Tyrimo dalyviai kaip vieną iš problemų įvardino patirties trūkumą. Trys tyrimo dalyviai teigė, kad darbdaviai iš jauno asmens dažnai reikalauja darbo patirties, tačiau kaip teigė tyrimo dalyvis Inform-M14-P jaunimas neturi patirties, nes „<...>niekada nebūna dirbę nei vasaros, nei studijų metu“. Tačiau pastebimas darbo biržos atstovų, jaunimo bei darbdavių, kuriuos įvardijo darbo biržos atstovai, nuomonių nesutapimas (žr. 8 lentelę). Jaunimas sutinka, kad patirtis yra labai svarbus veiksnys, tačiau daugumai nėra galimybių studijų metu ar vasarą įsidarbinti. Dideli darbdavių reikalavimai, dėl jaunimo turimos darbo patirties, skatina jaunimą ieškoti išeičių. Taip pat pastebima, kad jaunimo įgūdžių trūkumas, yra labai didelė problema „neturėdami tam tikrų darbui skirtų įgūdžių, ar iš vis įgūdžių netūrėjimas, pablogina visą situaciją. <...> Sunku jau suaugusiam vyrui aiškinti, ką jis privalo daryti, kad gautų darbą, ką turi keisti savo gyvenime.“ - teigė Inform-M12-T. Galima susidaryti nuomonę, kad turimus blogus įgūdžius sunku pakeisti reikiama, o neturimus įgūdžius sunku įdiegti. Tai pabrėžia ir Inform-M13-J:

„Pastebiu, kad vis dažniau ateina įvairiausio jaunimo, pradedant nuo mokslukų, kurie viską išmano ir baigiant nieko neišmanančiais. Dažniausiai tie nieko neišmanantys būna labai savimi pasitikintys. Jų perdėtas pasitikėjimas savimi ir nepakantumas dažnai trukdo ir mums dirbti savo darbą ir padėti jiems. Sunku su tokiais, nes pas juos yra ir socialinių įgūdžių stoka. Turėdami tokį aukštą pasitikėjimą savimi, dažniausiai sužinome, kad jie ir įgūdžių minimaliai turi. Keistai atrodo, kai dauguma jų nori lengvo, tačiau gerai apmokamo darbo“.

Tačiau toks atvejis nėra taikytinas visiems jauniems žmonėms. Dar viena problema, trukdanti jaunimui įsidarbinti yra specialybės pasirinkimas. Kaip jau buvo minėta jaunimo įsidarbinimą sąlygojantis veiksnys yra turima profesinė kvalifikacija. Ši kvalifikacija turi atitikti ir darbo rinkos poreikius (Brazienė, Mikutavičienė, 2013). Dažnai jaunimas studamas i aukštąją mokyklą nesidomi tendencijomis apie trūkstamas ar populiarias specialybes. Dažnai jaunimas stoja į pačią populiariausią specialybę, net negalvodami, kad ateityje jų gali laukti didelė konkurencija darbo rinkoje. Inform-M11-V teigia:

„Labai dažnai pasitaiko, kad jaunimas prisiregistravęs darbo biržoje neranda darbo pagal savo specialybę. Ateina visokių istorikų, filosofų, įvairių užsienio kalbų specialistų, tačiau mažame mieste tokių specialybių atstovų pas mus nereikia, nėra darbo pasiūlos. Per mažai dėmesio yra skiriama mokyklose, mažai ten kas kalba ar pataria kokią specialybę rinktis.“

Kitas tyrimo dalyvis, Inform-M14-P, taip pat pritaria, kad jaunimas, norėdamas gauti tinkamą bei patinkantį darbą, turi rinktis specialybę apgalvotai:

„Labai sunku pasiūlyti darbą tokiam jaunuoliui, kurio specialybė yra labai populiari. Pas mus eilėje stovi su socialinių mokslų specialybe gal dešimt žmonių. Ilgai jiems tenka laukti kol randa darbą. Arba jie persikvalifikuoja, arba važiuoja dirbti į artimiausius miestus. Tačiau mano manymu, jei ir toliau bus toks neatsakingas jaunų žmonių specialybės pasirinkimas nedarbo lygis ateityje dar labiau išaugs. Siūlyčiau, kad artimieji padėtų bei apskatintu jaunimą, kad jie nesirinktų lengviausio kelio, o rinktųsi tai, kas užtikrins darbo vietą.“

Apibendrinus galima teigti, kad jaunimas turi labai apgalvoti savo profesijos pasirinkimą, nes tai gali lemti, kad ateityje bus sunku įsidarbinti, trūks patirties, įgūdžių ar gebėjimų. Jaunimas greičiau gautų darbą, jei jis turėtų studijų metu įgytos patirties, nes dažnai darbdaviai prieš įdarbinant ieško tokių žmonių, kurie jau turi patirties ir jie nenori daug investuoti laiko bei sąnaudų į savo darbuotoją.

Kitoje lentelėje bus aptarta darbo biržos atstovų nuomonė, dėl kokių priežasčių jaunimas registruojasi darbo biržoje.

16 lentelė. Pagrindiniai kreipimosi į darbo biržą motyvai

Kategorija	Subkategorija	Autentiški darbo biržos atstovų pasisakymai
Kreipimosi į darbo biržą motyvai	Nedarbo draudimo išmoka	Inform-M13-J: „<...> taip pat kvalifikuoti jaunuoliai, laikotarpiui, kol susiras darbą registruojasi <...>, ir kad gautų pašalpą“.
		Inform-M14-P: „Socialiai neteisinga <...> iš karto gauna socialines pašalpas.“
		Inform-M10-T: „Nemotyvuotas - „<...> ir dėl pašalpos“.
	Privalomasis sveikatos draudimas	Inform-M13-J: „<...> taip pat kvalifikuoti jaunuoliai, laikotarpiui, kol susiras darbą registruojasi dėl privalomojo sveikatos draudimo <...>“.
		Inform-M9-P: „Dažniausiai jaunimas registruojasi darbo biržoje dėl gaunamo socialinės sveikatos draudimo“
		Inform-M12-T: „Kol susiras darbą jiems reikia mokėti sveikatos draudimą, o darbo biržoje už juos moka“.
		Inform-M14-P: „<...> darbo biržą laiko tik tarpine stotele, kad gautų nemokamą sveikatos draudimą“.
		Inform-M10-T: „Nemotyvuotas – „<...> dėl sveikatos draudimo <...>“.
	Susirasti darbą	Inform-M9-P: „<...> tikisi susirasti darbą“.
		Inform-M10-T: „Motyvuotas jaunimas darbo biržoje registruojasi dėl darbo paieškos“.
		Inform-M11-V: „Surasti darbą pagal įgytas kompetencijas“
	Kvalifikacija	Inform-M9-P: „Kita dalis jaunuolių registruojasi, nes nori mokytis ar keisti savo kvalifikaciją“.

Pastebima, kad daugiausiai tyrimo dalyvių teigė, kad nemotyvuotas jaunimas, dažniausiai prisiregistruoja teritorinėje darbo biržoje dėl jiems suteikiamų socialinių garantijų „*Dažniau į darbo biržą kreipiasi nemotyvuoti, niekur nenorintys dirbti ir mokytis jaunuoliai, kurie nori tik socialinių garantijų, jiems net darbas nesvarbus*“ - teigė Inform-M11-V. Kitas tyrimo dalyvis Inform-M10-T taip pat teigė „*Nemotyvuotas - niekur nesimokantis ir nedarbantis jaunimas, kad jiems nieko nereiktų mokėti iš savo kišenės, ateina dėl socialinių garantijų*“. Gauti tyrimo dalyvių pasisakymai, kad jaunimas dažnai ateina į darbo biržą viena dėl socialinių garantijų, verčia susimastyti, kodėl jaunimas turintis išsilavinimą, daug jėgų ir gebantis lengvai prisitaikyti darbo rinkoje, pasirenka tokį kelią. Tačiau jei naudojasi puikia galimybe ieškotis darbo ir, kad juos, kaip neturinčius darbo jaunuolius, valstybė mokėtų privalomąjį socialinį draudimą bei nedarbo draudimo išmokas. Tyrimo dalyvis Inform-M14-P teigė:

„<...> bet nemaža jaunimo dalis darbo biržą laiko tik tarpine stotele tarp sezoninių darbų užsienyje ar Lietuvoje, kad gautų nemokamą sveikatos draudimą. Socialiai neteisinga, mano nuomone, kad vyresni kaip 24 m. dieninio skyriaus studentai, pvz., medicinos studijų, jei jie užsiregistruoja darbo biržoje, iš karto gauna socialines pašalpas, nors darbo per darbo biržą net nenori ieškoti“.

Darbo biržos atstovai ir labai tikėtina, kad didžioji visuomenės dalis supranta apie šią problemą, kad jaunimas dažnai ieško sau lengvesnio kelio, tačiau galima teigti, kad ne vien jaunimas taip daro. Didelė suaugusių žmonių dalis, kurie niekur nedirba, nori gauti bedarbio pašalpą bei privalomąjį socialinį draudimą.

Tačiau ne visi jauni asmenys darbo biržoje registruojasi vien dėl socialinių garantijų. Tyrimo dalyvių nuomone į darbo biržą ateina labai motyvuotų, kvalifikuotų ir turinčių gerą specialybę jaunuolių, tačiau negalinčių rasti darbo. Tokiam jaunimui darbo birža yra išeitis. Kaip teigiama Lietuvos darbo biržos įsakyme (2012) „Dėl profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelio ir jo taikymo metodikos patvirtinimo“ motyvuoti darbuotojai yra tie, kurie yra pasirengę darbo rinkai ir manoma, kad asmuo gali konkuruoti su kitais darbo rinkos dalyviais ir grietai rasti darbą. Tyrimo dalyvis Inform-M10-T teigia „*Nors dabar ir maža dalis jaunuolių, kurie nepritingi dirbti, tačiau džiaugiamės, kai toks ateina. Visada smagiai dirbti ir bendrauti su tokiu žmogumi, kuris turi užsibrėžęs tikslą ir jo siekia, tik kartais jam trukdo išoriniai veiksniai, nepriklausantys nuo jo. <...> Tai gali būti įvairūs ir darbdavių abejingumas, ir darbo vietų trūkumas*“. Tačiau pasitaiko ir tokio jaunimo, kuris nori dirbti, tačiau neturi įgūdžių „*<...> norintys dirbti, tačiau neturintys gebėjimų*“. Dažniausiai darbdaviai nori įdarbinti tokius asmenis, kurie turi patirties. Siekiant, kad darbdaviai įdarbintų jaunuolius, neturinčius įgūdžių ir patirties, yra taikomos subsidijos. Šios subsidijos kompensuoja dali darbo užmokesčio (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras,

2014). Todėl dažnai jaunimui yra labai sunku integruotis į darbo rinką. Kaip teigė Inform-M10-T, galima pasidžiaugti, kad į darbo biržą registruojasi motyvuoti jaunuoliai, kurie nori dirbti, tačiau jiems nesiseka rasti darbo, kad pilnai galėtų realizuoti save.

Apibendrinus lentelės gautus rezultatus, galima teigti, kad darbo biržoje registruojasi įvairus jaunimas, su skirtingais poreikiais, gebėjimais ir norais. Labai dažnai pasitaiko, kad jaunimas yra nemotyvuotas ir darbo biržoje registruojasi tik dėl socialinių garantijų. Jiems yra patogiu likti bedarbiais, nes nedirbdami gauna nedarbo pašalpą bei privalomąjį sveikatos draudimą. Motyvuotiems jauniems darbo biržoje prisiregistravusiems asmenims už socialines garantijas yra svarbiau rasti darbą, kuris galėtų save pilnai realizuoti. Todėl ir yra kuriamos įvairios programos jaunimui.

4.2.3 Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas bei tobulinimo perspektyvos

Jaunimo garantijos Lietuvoje pradėtos taikyti jau nuo 2014 m. sausio 1 d. Per šį laikotarpį darbo biržos atstovai gerai susipažino su šia programa. Todėl 17 lentelėje pateikta Lietuvos teritorinės darbo biržos atstovų Jaunimo garantijų vertinimas. Tyrimo dalyvių buvo prašoma, kad jie ne tik atsižvelgtų, į jų mieste vykdomas Jaunimo garantijas, bet pažiūrėtų ir plačiau Lietuvos mastu.

17 lentelė. Darbo biržos atstovų Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas

Kategorija	Subkategorija	Autentiški darbo biržos atstovų pasisakymai
Palankus požiūris į Jaunimo garantijas	Programos veiksmingumas	Inform-M9-P: „Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinų labai puikiai“.
		Inform-M10-T: „Teigiamai vertinu jas. Jos sukurtos jaunimo labui, jų gerovei, o plius jau matomi yra ir rezultatai“.
		Inform-M11-V: „Žinoma, kad vertinu teigiamai. Ši programa labai pasiteisino vos tik ją įvedus“
		Inform-M12-T: „Šių Jaunimo garantijų nauda yra ganėtinai didesnė negu sąnaudos, tai todėl aš Jaunimo garantijas vertinu teigiamai“.
		Inform-M13-J: „Vertinu labai teigiamai. Ši programa viena iš geresnių skirtų jaunimui, nes darbą gali rasti greičiau nei per 4 mėnesius“.
Neutralus požiūris į Jaunimo garantijas	Motyvacijos trūkumas	Inform-M14-P: „Pati idėja – gera <...> tik ji taikoma visam jaunimui, neatsižvelgiant ar jis motyvuotas dirbti ar ne“.
		Inform-M13-J: „Tačiau jaunimas dažnai nepasitiki savimi arba yra nemotyvuotas dirbti. Todėl bet kokios programos jam atrodys netinkamos“.

Lentelėje pateikti šešių tyrimo dalyvių atsakymai apie Jaunimo garantijų iniciatyvas. Daugelis tyrimo dalyvių teigė, kad Jaunimo garantijos yra puiki galimybė jaunam žmogui susirasti

darbą. Tačiau Inform-M14-P pastebi, kad Jaunimo garantijos yra vykdomos šiek tiek kitaip nei turi būti:

„Pati idėja – gera, tik Lietuvoje Jaunimo garantijos taikomos visiems jaunuoliams, nors pagal apibrėžimą, tai skirta pabaigusiam formalųjį mokymą jaunimui. Dabar į Jaunimo garantijas mes turime nukreipti visus jaunuolius, tiek kvalifikuotus, tiek nekvalifikuotus. Labai sunku, kai ateina nekvalifikuotas jaunimas ir ieško darbo su dideliu atlyginimu. <...> jų pasaulėžiūra kartais yra kitokia, turintis kvalifikacijos jaunimas dažnai priešingai elgiasi nei nekvalifikuotas.“

Tačiau vis tiek ši programa skirta jaunimui padeda lengviau, o kartais ir greičiau patekti į darbo rinką. Lietuvos darbo biržos duomenimis (2015) per 2015 m. pirmąjį pusmetį Lietuvos teritorinėje darbo biržoje buvo priregistruota 42732 jaunų bedarbių, iš kurių įdarbinta 65,2 proc. gan didelis jaunų įdarbintų žmonių skaičius rodo, kad jaunas asmuo gauna reikiamos informacijos, jam suteikiamos konkrečios žinios, patarimai, vykdomi seminarai. Kaip teigė Inform-M9-P *„Daug dirbam su jaunimu, vien tam, kad jam padėtume, juk mūsų darbas yra toks“*. Didelis darbo biržos atstovų darbas prisideda prie Jaunimo garantijų iniciatyvos pilnavertiškumo kūrimo. Turi tiek jaunimui rūpėti gauti darbą, tobulintis arba keisti kvalifikaciją, tiek darbo biržos atstovams, nes jie dirba su jaunimu ir jie yra labai svarbūs šiame procese, nes gali juos motyvuoti, suteikti informacijos ar tiesiog palaikyti. Inform-M13-J teigia, kad jų teritorinėje darbo biržoje kiekvienas darbuotojas, dirbantis su jaunimu, stengiasi *„perprasti“* juos, kad jiems būtų lengviau padėti:

„Jaunimo garantijų iniciatyvoje dalyvaujantiems jauniems bedarbiams iki 29 metų, stengiamės kuo daugiau padėti atsižvelgiant į jų individualius poreikius. Yra labai skirtingo jaunimo, todėl kiekvieną perprasti kartais labai sudėtinga. tai siekiamybė ankstyvosios intervencijos ir aktyvumo skatinimo priemonės bei integravimo į darbo rinką priemonės. Paslaugos ir priemonės teikiamos sistemiskai per 4 mėnesius nuo registracijos darbo biržoje dienos, įgyvendinant keturis Jaunimo garantijų iniciatyvos etapus.<...> Dažniausiai jaunimas po trijų mėnesių jau gauna darbą“ .

Tyrimo dalyvavęs Inform-M12-T teigė, kad jų darbo biržoje dažnai pasitaiko, kai sulaukia neigiamų reakcijų iš vyresnių žmonių. Dažnai jie piktinasi, kad jaunimui yra skiriama daug daugiau dėmesio nei jiems *„jie jauni, gali ir patys susirasti darbą, o i mus darbdaviai jau žiūri kreivom akim, kad per seni ir netinkam“*. Kaip teigė tyrimo dalyvis tokių atveju yra, tačiau ne tiek daug. Inform-M10-T taip pat turėjo teigiamą nuomonę apie Jaunimo garantijų iniciatyvas:

„Kai pradėjo programa veikti, čia buvo keturioliktų metų sausio 1 d., Jaunimo garantijose dalyvavo visi užregistruoti jauni asmenys iki 29 m. Kiekvienas jaunas žmogus turi galimybę pasinaudoti jam suteiktomis priemonėmis, tačiau ne visi trokšta

dirbti. <...> manau, kad tuo pasinaudoja apie 90proc. darbo biržoje užsiregistravusio jaunimo. Šiaip garantijomis pasinaudoja įvairus jaunimas. <...> na, kiek žinau daugiausiai, per šiuos penkioliktus metus, buvo suteikta subsidija individualiai veiklai pagal verslo liudijimą, nemažai jaunimo buvo ir įdarbinti taikant subsidijas, kai kuriems buvo taikoma profesinio mokymo priemonės, o dar kiti pasirašė ir dvišalę darbo įgūdžių įgijimo sutartį“.

Ši Jaunimo garantijų iniciatyvos programa, skirta jaunimo nedarbo lygiui mažinti, pasak tyrimo dalyvių yra vertinama teigiamai, nes bet kokia rodoma iniciatyva skatina veikti. Kiekvienam su jaunimu susijusiam asmeniui reikia prisidėti prie jaunimo nedarbo mažinimo. Inform-M10-T pastebi, kad daug ateina nemotyvuoto jaunimo, kuriam niekas neįdomu „jie ateina tik šiaip, nes tėvai turbūt privertė“. Pastebimas didelis jaunimo abejingumas ne tik vykdomoms įvairioms programoms, bet ir abejingumas jiems patiems.

Džiaugiamės, kai jaunimas yra motyvuotas ir jam reikia tik minimalios pagalbos ar postūmio, nes juk tokiems žmonėms darbo rinkoje bus lengviau. Kartais jaunimui reikia tik bendros informacijos ir jie iškart pasiruošę gauti darbą, o kitiems reikia taikyti įvairias motyvacinės programas, kurios padeda labiau pasitikėti savimi ir įvertinti savo įgūdžius. Na o dar kita dalis jaunuolių yra tie nemotyvuotieji, kuriems vargu ar kokios kuriamos programos padės, jei jie patys nenorės stengtis ir nerodys motyvacijos darbui. Nesuprantu, kaip gali būti tokie neatsakingi asmenys, kuriems niekas nerūpi. Todėl tokiems jaunuoliams reikia ilgesnio laiko, kad galėtų integruotis į darbo rinką“ (Inform-M10-T).

Visų tyrime dalyvavusių darbo biržos darbuotojų nuomonė apie Jaunimo garantijų tobulinimą buvo labai panaši. Tyrimo dalyviai mano, kad Jaunimo garantijos būtų efektyvesnės, jei būtų didesnis darbdavių dalyvavimas šioje programoje, įvairių organizacijų, susijusių su Jaunimo garantijomis, nuolatinis bendradarbiavimas, bei darbuotojų mokymasis, taip pat vienas iš svarbiausių veiksnių – finansavimas.

Nuolatinis bendradarbiavimas tarp NVO, vietos savivaldų, darbdavių, verslo subjektų, padėtų lengviau jaunimui prisitaikyti darbo rinkoje (Socmin, 2015). Tyrimo dalyvis Inform-M9-P teigia „Prisiregistravusio jaunimo darbo biržoje yra daug, tačiau darbo pasiūla yra mažesnė. Dažnai reikia skatinti darbdavius, kad jie norėtų prisijungti prie Jaunimo garantijų iniciatyvos, taip padėdami jaunimui lengviau susirasti darbą bei jiems patiems būtų lengviau“. Taip pat Inform-M11-V teigė, kad „Nuolatinis bendradarbiavimas su įvairiomis institucijomis padėtų nuolat tobulinti Jaunimo garantijas. Aišku reiktų atsižvelgti į kitų valstybių gerą patirtį, juk kitos Europos valstybės jaunimo garantijas pradėjo vykdyti daug anksčiau nei Lietuva“. Viena iš

sėkmingai įgyvendinusių Jaunimo garantijas šalių yra Suomija. Kaip teigiama Europos Komisijos (2015) internetiniame puslapyje apie Jaunimo garantijas, Suomija greičiau parengė bei sudarė įvairius jaunimo įdarbinimo planus ir taip sumažino jaunimo nedarbo lygį. 2011 m. 83,5 proc. jaunuolių buvo įdarbinti per 3 mėn. laikotarpį.

Vienas iš svarbių veiksnių, norint tobulinti Jaunimo garantijas, yra nuolatinis darbuotojų mokymasis. Norint nuolat gerinti teikiamų paslaugų kokybę reikia, kad būtų nuolat tobulinama darbuotojų kompetencija. Būtina, kad su jaunimu dirbantys asmenys domėtųsi naujienomis ir taip informuotų jaunimą. Tyrimo dalyvis Inform-M14-P teigė, kad labai mažai yra skiriama darbuotojų mokymuisi „*Galima sakyti patys turime mokytis, ieškoti informacijos ir taip save tobulinti. Tačiau trūksta daugiau žinių, kurių galbūt galėtume gauti įvairiose konferencijose ar seminaruose*“.

Jaunimo garantijoms skirta apie 21 mlrd., eurų per metus (Europos Komisija, 2015). Tačiau tyrime dalyvavę darbo biržos atstovai teigia, kad trūksta lėšų, kurios galėtų padėti gerinant Jaunimo garantijas. „*Jei valstybė galėtų skirti daugiau lėšų, būtų efektyvesnis darbas. Būtų teikiamos kokybiškesnės paslaugos ir jaunimui nuo to būtų tik geriau, tačiau visur tų pinigų trūksta*“ teigė tyrimo dalyvis Inform-M10-T. Europos Komisija (2015) teigia, kad jaunimo nedarbas kainuoja daug daugiau, maždaug apie 153 mlrd. eurų per metus, nei skirta suma Jaunimo garantijoms.

Apibendrinus galima teigti, kad darbo biržos atstovai apie šalyje vykdomą jaunimo politiką turi teigiamą nuomonę, tačiau pastebima, kad tyrimo dalyviai mano, kad jaunimas dažnai nėra motyvuotas ir nesistengia priimti jam teikiamų paslaugų. Taip pat darbo biržos atstovai teigė, kad dažnai jaunimas neranda darbo dėl patirties ir įgūdžių trūkumo, todėl pastebi, kad darbdaviai tokio jaunimo, kuris neturi darbinės patirties nenori įdarbinti.

Siekiant tobulinti Jaunimo garantijas tyrime dalyvavę darbo biržos atstovai teigė, kad siekiant efektyviau naudotis iniciatyva, reikia, kad nuolatinio bendradarbiavimo su įvairiomis institucijomis. Taip pat jei darbdaviai labiau įsitrauktų ir būtų labiau suinteresuoti dalyvauti Jaunimo garantijų iniciatyvoje, jaunimui būtų lengviau rasti darą. Darbo biržos atstovai teigė, kad nuolatinis tobulėjimas ir kvalifikacijos kėlimas, padėtų teikti reikiamas paslaugas.

4.3 Tyrimo rezultatų, gautų skirtingose informantų grupėse, apibendrinimas

Atlikus kokybinį tyrimą pusiau struktūrizuotu metodu, buvo apklaustos dvi informantų grupės, tai jauni asmenys, kurie buvo prisiregistravę darbo biržoje bei darbo biržos atstovai. Kiekvienai informantų grupei buvo pateikiamas klausimų gairės (Žr. 2 PRIEDAS, 3 PRIEDAS).

Siekiant sužinoti skirtingą požiūrį į jaunimo politiką abiem informantų grupėse buvo užduotas tas pats klausimas tik skirtingai suformuluotas „Kaip manote ar Lietuvoje yra pakankamai

rūpinamasi jaunų žmonių gerove?“ Ir „Ar pakankamai rūpinamasi jaunimu be jų įsidarbinimo galimybėmis Lietuvoje?“ Buvo gauti įvairios nuomonės. Dauguma tyrime dalyvavusių jaunimo atstovų nuomonė apie vykdoma Lietuvoje jaunimo politiką buvo teigiama arba neutrali. Buvo dažnai pabrėžiama, kad kiekvienas jaunas asmuo turi mokytis iš savo klaidų ir kiekvienas turi pats susikurti gerovę. Panašiai ir keli darbo biržos atstovai teigė, kad jaunimas pats turi rinktis kaip jam reikia elgtis ir pats turi priimti sprendimus. Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje jaunimui skirtų programų yra gan nemažai, kurios plėtojamos yra jau apie 10 m. (Socmin, 2015) ir šios programos kuriamos, dėl jaunimo, stengiantis padidinti jaunimo užimtumo lygį ir sumažinti nedarbo lygį. Pastebima, kad darbo biržos atstovai palankiau vertina jaunimui suteikiamas galimybes bei mano, kad Lietuvoje pakankamai rūpinamasi jauno asmens gerove. Tačiau gan nemaža jaunimo dalis turi ir neigiamą nuomonę ir prieštarauja tam, kad Lietuvoje yra rūpinamasi jaunais žmonėmis. Toks skirtingas dviejų informantų grupių požiūris dėl jaunimo gerovės kelia daug klausimų. Kadangi ne visi jauni asmenys turėjo neigiamą požiūrį, galima teigti, kad Lietuvoje vykdoma jaunimo politika yra dar tobulintina, tačiau siekiama, kad jaunimas jaustųsi saugiai ir turėtų visas garantijas siekti savo tikslų bei poreikių.

Taip pat jaunimo bei darbo biržos atstovų buvo klausama apie problemas, su kuriomis susiduria jauni asmenys. Jaunimo ir darbo biržos atstovų atsakymai buvo gan skirtingi, tačiau abi informantų grupės pritaria, kad pagrindinės priežastys yra patirties stoka bei įgūdžių trūkumas. Tyrime dalyvavęs jaunimas teigė, kad norėdami įsidarbinti, darbdaviai iš jų reikalavo darbo patirties. Tyrime dalyvavusiems dalyviams toks darbdavių reikalavimas yra nesuprantamas, kadangi jaunimas studijų metu niekur nedirbo, nes neturėjo laiko arba nebuvo tam sąlygų. Tam pritaria ir darbo biržos atstovai, kurie teigia, kad neturinčiam jokios patirties jaunimui labai sunku yra gauti norimą darbą. Kaip teigė Šumilovaitė (2002) gana aukštas jaunimo nedarbo lygis leidžia darbdaviams rinktis kokius darbuotojus jie nori turėti savo įmonėje. Todėl dažnai darbdaviai renkasi jaunimą jau su turima patirtimi.

Taip pat kaip vieną iš didžiausių priežasčių jaunimas ir darbo biržos atstovai įvardijo įgūdžių trūkumą. Pastebima, kad dažniausiai įgūdžių neatitikimas įvyksta tada, kai jauni žmonės į darbo rinką patenka pirmą kartą arba po laikino ar nuolatinio darbo neturėjimo. Dažnai darbdaviai nenori įdarbinti tokių studentų, kuriems reikia papildomai skirti laiko ir lėšų sąnaudų. Darbdaviai nori, kad jaunimas jau viską mokėtų ir viską žinotų, o įdarbintas galėtų iškart įmonei duoti reikiamos naudos.

Kiti jaunimo ir darbo biržos atstovų įvardintos problemos skyrėsi. Jaunimas kaip problemas labiau akcentavo išorinius veiksnius, dėl kurių jie negali nieko pakeisti: ilgos darbo valandos, darbo vietų trūkumas, konkurencija, mažas darbo užmokestis. Tačiau kitos problemos, kurias įvardijo

jaunimas, pasak jų, yra ne dėl jų priežasčių susidariusios išorinės problemos. Tačiau darbo biržos atstovų manymu problemos yra visai kitokios, kodėl jaunimas negauna darbo. Jie įvardijo tokias pastebėtas problemas: specialybė ir socialinės problemos. Pasak darbo biržos atstovų jaunimas pasirenka netinkamas specialybes, kurios vėliau trukdo jiems patekti į darbo rinką. Dėl netinkamos pasirinktos specialybės trūksta darbo vietų ir būna labai didelė konkurencija. Todėl galima daryti išvadą, kad jei jaunimas pasirinktų ne tokias populiarias specialybes ir domėtusi įvairiomis tendencijomis būtų galima sumažinti konkurenciją bei atsirastų daugiau darbo vietų. Taip pat darbo biržos atstovai minėjo, kad dažnai jaunimas neranda darbo dėl socialinių problemų, tokių kaip „atsakomybės trūkumas“, „perdėtas pasitikėjimas savimi“, „nepakantumas“, „socialinių įgūdžių stoka“ bei „motyvacijos darbui stoka“. Darbo biržos atstovų manymu, jei jaunimas būtų labiau motyvuotas darbui, tai jam būtų lengviau patekti į darbo rinką.

Taip pat iš gautų rezultatų paaiškėjo, kokiais motyvais jaunimas registruojasi darbo biržoje. Abiejų informantų grupių atstovai teigė, kad jaunimas dažniausiai į darbo biržą kreipiasi dėl socialinių garantijų ir nerasto darbo. Dažnai jaunimas nerasdamas darbo į darbo biržą registruojasi vien dėl socialinių garantijų, tam kad gautų nedarbo draudimo išmoką bei todėl, kad nereiktų mokėti privalomojo sveikatos draudimo. Dažnai nemotyvuoti jaunuoliai į darbo biržą kreipiasi vien dėl socialinių garantijų, o motyvuoti jaunuoliai siekiantys rasti darbą (LDB, 2014). Tam pritaria ir tyrime dalyvavę darbo biržos atstovai, teigdami kad jaunimas, kuris darbo biržoje prisiregistruoja vien dėl socialinių garantijų, yra nemotyvuotas ir nepasiruošęs dirbti. Tokiam jaunimui yra labai patogų, kad už jį valstybė moka privalomąjį sveikatos draudimą ir dar gauna bedarbio pašalpą. Tačiau darbo biržos atstovai pastebi, kad ieškantis darbo jaunimas lengviau gauna darbą turintis motyvacijos nei nemotyvuotas. Nemotyvuotam jaunimui reikia skirti papildomai dėmesio ir laiko.

Tyrimo dalyviai, kaip vieną iš priežasčių, dėl kurių jaunimas registruojasi darbo biržoje, įvardino darbo neradimą. Kaip tyrimo dalyviai teigė, kad jie pirmiausia darbo ieškojo per internetinius portalus, tokius kaip „CV bankas“, „CV – Online“ ir kt., per pažįstamus, ir tik tada registravosi darbo biržoje. Tokios jaunimo savarankiškos darbo paieškos rodo, kad jaunimas nori dirbti ir yra motyvuotas. Jaunam žmogui ypač svarbu yra savarankiškumas, laisvė bei draugystė, visa tai yra jauno žmogaus individualių poreikių tenkinimas (Mitrikas, 2005).

Darbo biržos atstovai taip pat teigė, kad pasitaiko ir toks jaunimas, kuris darbo biržoje registruojasi dėl kvalifikacijos. Dažnai jaunimas neturėdamas jokių įgūdžių, prisiregistruoja darbo biržoje, tam, kad dalyvautų įvairiose seminaruose, mokymuose ir taip galėtų geriau suprasti ko jam reikia, kad galėtų lengviau įsidarbinti.

Darbo biržoje prisiregistravęs jaunimas, kuriam yra nedaugiau nei 29 m. dalyvauja Jaunimo garantijų iniciatyvų programoje (LDB, 2015). Ši programa yra skirta jaunimui, kuris niekur

nesimoko ir nedirba. Jaunimo garantijų tikslas yra, kad kuo daugiau jaunimo gautų darbą, būtų pasiūlyta įvairios mokymosi programos ar stažuotės. Jaunimo buvo klausama ar jie yra ką nors girdėję apie Jaunimo garantijų iniciatyvas, ar darbo biržoje buvo informuoti, kad dalyvauja tokioje programoje. Daugelis tyrimo dalyvių teigė, kad darbo biržoje buvo labai mažai kalbama apie Jaunimo garantijas. Norint, kad jaunimas būtų labiau įtrauktas į jiems kuriamas bei vykdomas programas, reikia, kad būtų kuo daugiau suteikta informacijos, šiuo atveju informacijos apie Jaunimo garantijas. Tačiau kaip jau buvo kalbama, dažnai jaunimas yra nemotyvuotas, todėl jei ir buvo suteikta informacija apie Jaunimo garantijas, gali būti, kad jie net nenorėjo girdėti apie jas „Viena ausimi kažką girdėjau <...>“.

Nuo jaunimo informatyvumo priklauso ir Jaunimo garantijų programos galutiniai rezultatai. Kaip jau buvo teigiama daugelis tyrimo dalyvių darbo pasiūlymus iš darbo biržos gavo per 1-2 mėnesius. Toks greitas darbo pasiūlymas galėjo būti ir todėl, kad jaunimas buvo motyvuotas ir dalyvavo įvairiose seminaruose ir mokymuose, taip stengdamasis kuo greičiau gauti norimą darbą.

Kaip teigė tyrimo dalyviai, Lietuvoje vykdoma Jaunimo garantijų iniciatyvos programa nėra tobula. Du tyrimo dalyviai teigė, kad trūksta informatyvumo. Jaunimui yra teikiamos įvairios konsultacijos bei informacija dėl su darbu susijusiomis problemomis (LDB, 2015). Tyrimo dalyvavusių jaunimo manymu, jei kuo daugiau jaunų, bedarbių asmenų sužinotų apie šias Jaunimo garantijas, tai jiems būtų lengviau ne tik rasti darbą, bet ir išmokti įvairių su darbo rinka susijusių specifinių dalykų, tokių kaip CV rašymas, savęs pažinimas bei savo įgūdžių tobulinimas. Didžioji dalis tyrimo dalyvių (5 tyrimo dalyviai) teigė, kad kiekviena priimta bei vykdoma programa yra teigiamas dalykas, nes jauniems yra viena iš pažeidžiamiausių socialinių grupių, kuriems reikia pagalbos. Jaunimui yra sunku prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos bei darbo rinkos, todėl bet kokia pagalba jaunam žmogui leidžia lengviau prisitaikyti prie rinkos sąlygų

Bet kokia jaunimui skirta pagalba gali sumažinti nedarbo lygį. Juk didesnis jaunimo užimtumas bei aukštesnis darbo lygis daro teigiamą įtaką visai valstybei bei jos gyventojams. Nors programa Lietuvoje yra vykdoma dar tik antrus metus, tačiau galima pastebėti, kad ji jau davė teigiamus rezultatus. Kaip teigė tyrimo dalyviai iš darbo biržos, visi nuo 2014 m. sausio 1 d. darbo biržoje užsiregistravę jauni žmonės iki 29 m. bent 90 proc. galėjo pasinaudoti teikiamomis Jaunimo garantijų paslaugomis. Jaunimo garantijomis siekiama, kad jaunimas būtų pilnai parengtas darbo rinkai, profesiniam mokymuisi arba tam kad įgautų informacijos, įgūdžių ir galėtų kelti savo kvalifikaciją. Jaunimo garantijų iniciatyvos yra dar vienas teigiamas žingsnis link Europos ir Lietuvos prioritetinių priemonių, sumažinant jaunimo nedarbą.

Jaunimas bei darbo biržos atstovai pateikė ir rekomendacijas kaip reikėtų tobulinti Jaunimo garantijų iniciatyvą. Jaunimas teigė, kad programa būtų efektyvesnė, jei jaunimas pats daugiau

dėmesio skirtu sau ir savo poreikiams, tinkamai įvertintų savo galimybes, įgūdžius bei patirtį. Taip pat tyrime dalyvavę jaunimo atstovai pabrėžė, kad reikia keisti pačių darbdavių požiūrį į jaunimą. Daugelis darbdavių nenori priimti ir papildomai laiko skirti tokiam jaunimui, kuris neturi darbo patirties. Taip pat yra rekomenduojama plėsti informacijos sklaidą, kad apie Jaunimo garantijas kuo daugiau žinotų ir jaunimas šia iniciatyva galėtų iškart pasinaudoti. Tyrime dalyvavę darbo biržos atstovai pateikė labai panašias rekomendacijas kaip ir jaunimas. Jie teigė, kad Jaunimo garantijos būtų efektyvesnės, jei įvairios organizacijos daugiau bendradarbiautų tarpusavyje, keistųsi informacija, siūlymais, taip pat jei darbdaviai daugiau įsitrauktų į jaunimo veiklą, siektų, kad jaunimo užimtumo lygis augtų bei nedarbo lygis mažėtų. Jei darbdaviai nuolaidžiau žiūrėtų į jaunimą, kuris neturi patirties ir įgūdžių, tai jaunimui būtų lengviau rasti darbą. Darbdaviai taip pat gali pasinaudoti ir subsidijomis. Taip pat tyrime dalyvavę darbo biržos atstovai teigė, kad vienas iš svarbiausių veiksnių siekiant tobulinti Jaunimo garantijas yra jų finansavimas. Jaunimo garantijų iniciatyvoms yra skiriama gan didelė pinigų suma, tačiau darbo biržos atstovai pastebi, kad lėšos konkrečioms darbo biržos įstaigoms nėra skiriama daug. Tyrimo dalyviai teigia, kad jei būtų skiriama daugiau pinigų, tai programa vyktų sklandžiau.

Apibendrinus tyrimo rezultatus, gautus skirtingose tyrimo dalyvių grupėse pastebima, kad tiek tyrime dalyvavusių jaunimo ir darbo biržos atstovų nuomonės įvairiais klausimais bei problemomis sutampa. Tačiau jaunimas dažnai įvairias problemas įvardija kaip ne nuo jų priklausančias, o nuo aplinkos sąlygų. Darbo biržos atstovai teigė, kad dažnai į darbo biržą registruojasi nemotyvuotas jaunimas, kuris nenori rasti darbo, o tik socialinių garantijų. Taip pat tyrimo dalyviai pateikė Jaunimo garantijų tobulinimo siūlymus. Abi tiriamųjų grupės pritarė, kad reikia keisti darbdavių požiūrį į jaunimą, taip pat buvo akcentuojama darbuotojų nuolatinis mokymasis, didinti informacijos sklaidą, kelti jaunimo motyvaciją darbui bei didinti Jaunimo garantijų finansavimo skaidrumą.

IŠVADOS

1. Jaunimas yra išskirtinė socialinė grupė, kuri turi pereiti iš vaikystės, paauglystės laikotarpio į suaugusiojo gyvenimą. Šiuo laikotarpiu jaunimas dažnai susiduria su psichologinėmis problemomis, nes jam yra sunku prisitaikyti prie kintančios aplinkos sąlygų, todėl turi būti visapusiškas palaikymas iš artimos aplinkos. Ilgesnis jaunimo perėjimo laikotarpis gali sukelti tam tikrą riziką jaunam žmogui, dėl ko jis tampa pažeidžiamas.

Pereinamuoju laikotarpiu taip pat labai svarbu yra jaunimo išsilavinimo lygis, darbo jėga bei darbo struktūra darbo rinkoje. Labai svarbu, kad jaunimas dirbdamas kokioje nors organizacijoje jaustųsi saugus ir galėtų save realizuoti. Jauni žmonės, lyginant su vyresne karta susiduria su nemažai iššūkių pereinamuoju laikotarpiu iš švietimo sistemos į darbo rinką. Daug labiau tikėtina, kad jaunimas susidurs su nedarbo problema nei vyresnio amžiaus žmonės. Jie taip pat susiduria su įgūdžių neatitikimais ir žemu darbo užmokesčiu. Norint užsitikrinti tinkamą darbo vietą, jaunimas turi pasiūlyti naujas idėjas, greitai mokytis ir įgauti tam tikrų žinių, kurių reikalauja darbdaviai. Todėl daug jaunų žmonių susiduria su sunkumais norint gauti pirmąjį darbą, kad atitiktų jų kvalifikaciją bei lūkesčius.. Yra tam tikros jaunų žmonių socialinės grupės, kurios susiduria su sunkumais ir socialine atskirtimi ir tai pablogina jų darbo susiradimo galimybes.

2. Jaunimo skaičius Lietuvoje kasmet mažėja, tam įtaką daro didelis jaunimo emigracijos skaičius. Nors jaunimo skaičius Lietuvoje mažėja, kiti rodikliai (užimtumas, išsilavinimas, nedarbas) gerėja ir daro teigiamą įtaką visai visuomenei. 2014 m. duomenimis Lietuvoje tiek moterų, tiek vyrų užimtumo lygis buvo gan aukštoje vietoje. Iš 28 Europos Sąjungos valstybių narių Lietuva buvo devintoje vietoje, aukščiau buvo tik tos valstybės, kurių ekonominiai rodikliai yra labai aukšti: Estija, Austrija, Jungtinės Karalystės, Suomija, Nyderlandai, Vokietija, Danija bei Švedija. Lietuvoje yra viena iš prioritetinių sričių – jaunimo nedarbo lygio mažinimas. Nuo 2013 m. iki 2014 m. jaunimo nedarbo lygis sparčiai mažėjo. Nedarbo lygis buvo mažesnis nei Europos Sąjungos bendras rodiklis.

Jaunimo užimtumo politikos priemonės ir programos yra orientuotos į Europos Sąjungos gaires. Europos Sąjunga kuria programas, kurių valstybės narės privalo laikytis bei įsipareigoja jas įgyvendinti. Europos Sąjungoje yra labai daug jaunų žmonių, kurie neturi darbo. Jaunoji karta yra labai svarbi ekonominiam, socialiniam bei politiniam gyvenimui, todėl Europos Sąjunga didelį dėmesį skiria Europos jaunimo užimtumui didinti bei jaunų žmonių nedarbui mažinti. Europos Sąjungos šalių visuomenė vis labiau sensta, todėl jaunimas ateityje turės dar didesnių iššūkių, kurie pareikalaus kurti dar naujesnes ir efektyvesnes programas. Sunkumai įeinant į darbo rinką nulemia ilgalaikį nedarbingumą, socialinių įgūdžių praradimą ir neigiamas pasekmes ekonomikai. Aukštas

jaunimo nedarbo lygis turės neigiamas pasekmes jau netolimoje ateityje, dėl valstybių nepajėgumo save išlaikyti ir suteikti socialines išmokas pensininkams.

3. Atliekant jaunimo užimtumo srityje vykdomų politikos priemonių analizę buvo pasirinktas kokybinis tyrimas – pusiau struktūrizuotu interviu metodu. Tyrimo imties nustatymui pasirinkta netikimybinės atrankos būdas - patogioji imtis. Iš viso tyrime dalyvavo 14 tyrimo dalyvių: 8 jaunimas iki 29 m. amžiaus, baigę aukštąjį mokslą, bei 6 darbo biržos atstovai. Tyrimas buvo atliekamas lapkričio – gruodžio mėnesiais.

4. Atlikus kokybinį tyrimą – pusiau struktūrizuoto interviu metodu, iš gautų rezultatų paaiškėjo, kad tyrimo dalyviai jaunimo politika Lietuvoje vertina nevienodai. Dauguma teigia, kad Lietuvoje trūksta efektyvių programų, kurios užtikrintų visapusišką pagalbą jaunimui. Tyrimo metu nustatyta, kad jaunimui dažnai trūksta motyvacijos, kuri lengviau gali padėti pereinamajame laikotarpyje iš švietimo sistemos į darbo rinką. Tyrimas atskleidė, kad jaunimui motyvacijos trūksta, kai jis yra nepatenkintas esama situacija. Pastebima, kad jaunas asmuo, norintis patekti į darbo rinką susiduria su įgūdžių, patirties stoka. Taip pat buvo įvardinta ir darbdavių neigiamas požiūris į jauną, neturintį darbo patirties, asmenį.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad dauguma tyrimo dalyvių nuomonė, apie Jaunimo garantijų iniciatyvas, buvo gan panaši. Kiekviena tyrimo dalyvių grupė (jaunimas ir darbo biržos atstovai) Jaunimo garantijas vertino teigiamai. Bet kokia jaunimui skirta pagalba, remiantis tyrimo dalyviais, padeda jaunam asmeniui lengviau įsitvirtinti darbo rinkoje. Tačiau tyrimo dalyviai pastebėjo, kad Lietuvoje vykdoma Jaunimo garantijos programa yra labai mažai kam žinoma, trūksta informacinės sklaidos. Pastebima, kad Jaunimo garantijomis pasinaudojo jau gan didelis skaičius jaunimo, prisiregistravusių darbo biržoje. Kiekvienas darbo biržos atstovas teigė, kad Jaunimo garantijomis nuo 2014 m. sausio 1d. pasinaudojo apie 90 proc. viso prisiregistravusių jaunimo. Kokybiniame tyrime nebuvo tyrimo dalyvių neigiamos nuomonės apie Jaunimo garantijas, kas rodo, kad jaunimas arba nebuvo labai įsigilinęs į šią programą, arba jam buvo suteiktos visos paslaugos, siekiant, kad jaunimas kuo lengviau gautų darbą. Taip pat ir darbo biržos atstovai minėjo, kad Jaunimo garantijos yra puiki priemonė, norint padidinti jaunimo darbo lygį, tačiau jaunimas dažnai yra nemotyvuotas ir nenori dirbti, tad jam jokios programos nepadės.

Jaunimo garantijoms tobulinti tyrimo dalyviai teikė pasiūlymus, susijusius su darbdaviais, įvairiomis suinteresuotomis šalimis, taip pat tyrime dalyvavęs jaunimas teigė kad siekiant, kad Jaunimo garantijos būtų efektyvesnės, reikia pačiam jaunimui keisti savo požiūrį į aplinką. Taip pat vienas iš svarbiausių veiksnių lemiančių Jaunimo garantijų efektyvumą yra finansavimas. Kaip teigė darbo biržos atstovai jei būtų tinkamas finansavimas, Jaunimo garantijos taptu daug efektyvesnės.

REKOMENDACIJOS

1. Skatinti, kad jaunimas būtų labiau motyvuotas, sudarant jaunimui tam tikras paslaugas bei priemonėmis, kurios paskatintų jaunimo įtraukti į darbo rinką, mokymosi sistemas. Taip pat, kad jaunimas galėtų laisvai ir nevaržomai realizuoti save, tam tikroje jam priimtinoje aplinkoje.
2. Plėsti didesnę informacijos sklaidą apie Jaunimo garantijas. Kad kuo daugiau jaunimo sužinotų apie jiems skirtus pasiūlymus, susijusius su darbo rinką, stažuotėmis, praktikos galimybėmis bei galimybe toliau mokytis ar kelti kvalifikaciją. Taip pat skatinti, kad jau mokyklose ar kitose švietimo sistemos įstaigose, būtų kalbama apie Jaunimo garantijas, kuo ir kaip jos gali padėti jaunam niekur nesimokančiam žmogui lengviau integruotis į darbo rinką. Teikti kuo daugiau konsultacijų, kad jaunimas bet kada galėtų jam svarbiais klausimais pasikonsultuoti su išmanančiais ekspertais tam tikromis temomis.
3. Skatinti, kad visa visuomenė būtų įtraukta į jaunimo nedarbo problemą, nes tik nuo jaunimo priklauso šalies ateitis bei gerovė. Kuo daugiau bus dirbančio bei užimto jaunimo, tuo daugiau didės šalies BVM ir bus lengviau gyventi. Jei būtų kuo didesnis visų suinteresuotų šalių įsitraukimas į šią jaunimo nedarbo problemą, tuo būtų geriau ne tik jaunimui, bet ir institucijoms, kurios dirba su jaunimu. Suinteresuotos šalys galėtų padėti jauniems niekur nedirbantiems ir nesimokantiems asmenims, teikdamos įvairias paslaugas, kurių negali pasiūlyti darbo biržos atstovai arba kitos institucijos dirbančios su jaunimu.
4. Kuo daugiau vertinti Jaunimo garantijų iniciatyvos programą, tam, kad būtų užtikrintas tinkamas sistemos veikimas. Dažnas programų vertinimas padeda ištaisyti esamas bei susidariusias klaidas bei padeda tobulinti tobulinti programos veiksmingumą.

LITERATŪRA

1. Brazienė, R., Merkys, G. (2013). *Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai*. Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslų akademija. Vilnius : Lietuvos mokslų akademijos leidykla. ISSN 0235-7186. No. 2, p. 82-91. [Žiūrėta: 2015-11-04]. Prieiga per internetą: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2013/2/82-91.pdf>;
2. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013). *Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas*. Viešoji politika ir administravimas. [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: <http://www.socsc.ktu.lt/index.php/PPA/article/viewFile/3853/2429>;
3. Brazienė, R., Žalkauskaitė, U. (2012). *Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai*. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. ISSN 1648-9098. Žiūrėta: [2015-11-10]. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2012~ISSN_1648-9098.N_4_28.PG_77-88/DS.002.0.01.ARTIC;
4. Bussi, M., Geyer, L. (2013). *Youth Guarantees and recent developments on measures against youth unemployment. A mapping exercise*. Brussels: European Trade Union Institute. [Žiūrėta: 2015-11-04]. Prieiga per internetą: <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/Youth-Guarantees-and-recent-developments-on-measures-against-youth-unemployment-a-mapping-exercise>;
5. Cabral Vieira J.A. (2005). *Skill mismatches and job satisfaction*. *Economics Letters*. University of the Azores, Department of Economics and Management, Portugal.No. 39-47. [Žiūrėta: 2015-11-04]. Prieiga per internetą: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176505001837>;
6. Definition of Youth. United Nations Youth. [Žiūrėta: 2015-11-05]. Prieiga per internetą: <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>;
7. Escudero V., Mourelo E. L. (2015). *The Youth Guarantee programme in Europe: Features, implementation and challenges*. *Research department working paper*. No. 4. [Žiūrėta: 2015-11-04]. Prieiga per internetą: http://www.bollettinoadapt.it/wpcontent/uploads/2015/09/ilo_wp_08_15_n4.pdf;
8. Estep (2013). *Nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (NEET) užimtumo skatinimas: Europos Sąjungos valstybių narių gerosios praktikos apžvalga ir rekomendacijos dirbant su atskirtuoju ir neaktyviu jaunimu*. Tyrimas. [Žiūrėta: 2015-11-05]. Prieiga per internetą: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2_SADM_tyrimas_nedirbanti-jaunimas_2013-05.pdf;
9. European Commission (2012). *Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee*. COM(2012) 729 final. Brussels. [Žiūrėta: 2015-11-04]. Prieiga per internetą: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2017585%202012%20INIT>;
10. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012). *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union;

11. European Youth Forum (2013). *Policy Paper on Youth Employment. Adopted in Council of Members.* COMEM/GA 0166-13-FINAL. Brussels. [Žiūrėta: 2015-11-12]. Prieiga per internetą: http://www.youthforum.org/assets/2013/08/0166-13_PP_Employment_Final.pdf;
12. European Regional Development Fund (2011). *Investing in Your Future. Graduate Advantage.* [Žiūrėta: 2015-12-11]. Prieiga per internetą: <http://www.graduateadvantage.co.uk/home>;
13. European Trade Union Confederation (ETUC) (2015). *QUALITY JOBS FOR YOUTH: OUR WAY FORWARD! Youth Employment Policy Paper.* Žiūrėta: [2015-11-10]. Prieiga per internetą: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/circular/files/20150623_eyep.pdf;
14. Europos Audito Rūmai (2015). *ES Jaunimo garantijų iniciatyva: žengti pirmieji žingsniai, bet iškyla rizika jos įgyvendinimui.* Specialioji ataskaita. [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR15_03/SR15_03_LT.pdf;
15. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (2005). *Lisabonos strategijos įgyvendinimas.* [Žiūrėta: 2016-01-03]. Prieiga per internetą: http://www.i-manager.lt/upload/200603/ces1468-2005_d_lt.pdf;
16. Europos Komisija (2007). *Dešimt metų Europos užimtumo strategijai (EUS).* Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas D2 padalinys. [Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LxNTShNXhJcJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D2753%26langId%3Dlt+%&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>;
17. Europos Komisija (2010). *Komisijos tarnybų darbinis dokumentas. Lisabonos strategijos vertinimo dokumentas.* Briuselis. [Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/lisbon_strategy_evaluation_lt.pdf;
18. Europos Komisija (2013). *Veiklus jaunimas. Programos vadovas.* [Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: <http://jtba.lt/wp-content/uploads/2014/12/ES-programos-%E2%80%9EVeiklus-jaunimas%E2%80%9C-2013-m.-vadovas-lietuvi%C5%B3-k..pdf>;
19. Europos Komisija (2014). *Apie 2013 m. lapkričio 11 d. Vilniuje atliktą profesinio mokymo tarpusavio vertinimą. Ataskaita.* [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:K5XhyUcTLrQJ:www.eu2013.lt/uploads/documents/Documents/Report%2520Peer%2520Review%2520on%2520Vocational%2520E%26T%2520in%2520Vilnius_LT.doc+%&cd=18&hl=lt&ct=clnk&gl=lt;
20. Europos Komisija (2015). *Europos ekonomikos augimo strategija „Europa 2020“.* Ekonomikos augimas siekiant tvarumo ir naujų darbo vietų. ISBN 978-92-79-41447-3. [Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dNtzgl9_274J:bookshop.europa.eu/lt/europos-ekonomikos-augimo-strategija-europa-2020--pbNA0414862/+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt;
21. Europos Komisija *Baltoji knyga. Naujas postūmis Europos jaunimui.* [Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: <http://sena.akmene.lt/get.php?f.141>;
22. Eurostat (2015). *Unemployment statistics.* [Žiūrėta: 2015-12-05]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics;

23. Gage, N. L., Berliner, D. C. (1994). *Pedagoginė psichologija*. Vilnius: Alna litera. p. 117 – 118;
24. Garvin D. A., Edmondson A. C., Gino F. (2008) *Is Yours a Learning Organization? Harvard Business Review*. [Žiūrėta: 2015-11-04]. Prieiga per internetą: <https://hbr.org/2008/03/is-yours-a-learning-organization>;
25. Gruzdienė, E. (Red.) (2012). *Darbo paieškos vadovas*. Švietimo mainų paramos fondas. [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Leidiniai/Darbo%20paieskos%20vadovas_new_po%20viena%20opsl.pdf;
26. International Labour Organization (ILO) (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013. Ageneration at risk*. Geneva;
27. International Labour Organization (ILO). *Eurozone Job Crisis: Trends and Policy responses*. Studies on Growth with Equity (Geneva: International Institute for Labour Studies). Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_184965.pdf;
28. Young leaders tink tank for policy alternatives (2011). *Paper on te challenges of youth (un) employment in Uganda*. [Žiūrėta: 2015-11-10]. Prieiga per internetą: http://www.kas.de/wf/doc/kas_29017-1522-2-30.pdf?111020125911;
29. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2012). *Jaunimo politikos įgyvendinimo kokybės 53 Lietuvos savivaldybėse lyginamoji analizės ataskaita*. Vilnius. [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: http://ijpp.lt/file/LYGINAMOJI_ANALIZE_1.pdf;
30. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2015). *Jaunimo situacijos apžvalga 2015 m.* [Žiūrėta: 2015-11-04]. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/uploads/Tyrimai/jaunimo%20situacijos%20ap%C5%BEvalga%202015.pdf>;
31. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2013). *Jaunimo statistika Lietuvoje (2009-2013)*. [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: [http://www.jrd.lt/uploads/Statistika%20\(2009-2013\).%20Analiz%C4%97%20ir%20pasi%C5%ABlymai.pdf](http://www.jrd.lt/uploads/Statistika%20(2009-2013).%20Analiz%C4%97%20ir%20pasi%C5%ABlymai.pdf);
32. Komisijos komunikatas (2005). *Sanglaudos politika ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui skatinti: Bendrijos strateginės gairės 2007–2013 m.* KOM (2005) 299. Briuselis. [Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/050706osc_lt.pdf;
33. Lietuvos darbo birža (LDB) (2013). *Bedarbių apklausos motyvacijai išsiaiškinti rezultatai 2013 m.* [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g_74BA386F45D541BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D36;
34. Lietuvos darbo birža (LDB) (2013). *Judus jaunimas atvyksta į Lietuvą (Šventąją)*. [Žiūrėta: 2015-12-]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/informacija/veikla/naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6791>;

35. Lietuvos darbo birža (LDB) (2014). *Bedarbių apklausos motyvacijai išsiaiškinti rezultatai 2014 m.* [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g_74BA386F45D541BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D39;
36. Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2012 kovo 6 d. įsakymas Nr. V-123 „Dėl profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelio ir jo taikymo metodikos patvirtinimo“
37. Lietuvos darbo birža (LDB) (2015). *Kas yra Jaunimo garantijų iniciatyva?* [Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/Jaunimogarantijos.aspx;](http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/Jaunimogarantijos.aspx)
38. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas (2003). Lietuvos Respublikos Seimas. Numeris: IX-1871. Vilnius. [Žiūrėta: 2015-11-05]. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=267613&p_query=&p_tr2=;](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=267613&p_query=&p_tr2=)
39. Lietuvos Respublikos Seimo 1997 m. spalio 2 d. Nr. 11997D sutartis „Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus“.
40. Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gruodžio 13 d. Nr. XII-51 nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. Žin., 1994, Nr. 43-772
41. Lietuvos Respublikos Seimo 2013 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. XII-745 „Dėl valstybinės švietimo 2013 – 2022 metų strategijos patvirtinimo“. Žin., 2013, Nr. 140-7095;
42. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (Socmin, 2015). Jaunimo politika. [Žiūrėta: 2015-11-15]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/jaunimo-politika.html>
43. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (Socmin) (2015). Atviras darbas su jaunuoliu tiesia kelią į jo ateitį. [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: [http://www.socmin.lt/lt/naujienos/pranesimai-spaudai/atviras-darbas-su-hekr.html;](http://www.socmin.lt/lt/naujienos/pranesimai-spaudai/atviras-darbas-su-hekr.html)
44. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. vasario 25 d. Nr. A1-73 įsakymas „Dėl Nacionalinės jaunimo savanoriškos veiklos programos patvirtinimo“. Žin., 2010, Nr. 38-1784
45. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. balandžio 17 d. Nr. A1-169 įsakymo „Dėl intensyvios ilgalaikės pagalbos nedarbingam ir nesimokančiam jaunimui programos patvirtinimo“. Žin., 2010, Nr. 38-1784;
46. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. lapkričio 27 d. įsakymas Nr. A1-584 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gruodžio 16 d. įsakymo Nr. A1-692 „Dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plano patvirtinimo“ pakeitimo“.
47. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (1996). Lietuvos Respublikos Seimas. Vilnius. [Žiūrėta: 2015-11-05]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=26397;
48. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 gruodžio 4 d. nutarimas Nr. 1715 „Dėl nacionalinės jaunimo politikos 2011 - 2019 metų plėtros programos patvirtinimo“. Žin., 2009, Nr. 33-1268;

49. Lietuvos statistikos departamentas (2015). Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014. Vilnius. ISSN 2029-588X. [Žiūrėta: 2015-12-09]. Prieiga per internetą: http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf
50. Logez, K. (2013) *What Make a NEET? Education Today*. [Žiūrėta: 2015-11-04]. Prieiga per internetą: <http://oecdeducationtoday.blogspot.fr/2013/05/what-makes-neet.html>;
51. Mayers D. G. (2008). *Psichologija. Poligrafija ir informatika*. p. 224 -243.
52. Mascherini, M. (2012). *Youth guarantee: Experiences from Finland and Sweden*. Eurofound. Dublin. [Žiūrėta: 2015-11-28]. Prieiga per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1242en.pdf;
53. Matsumoto, M., Elder, S. (2010). *Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys*. Employment working paper. No.51. [Žiūrėta: 2015-12-26]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_141016.pdf;
54. Mitrikas, A. A. (2005). *Svarbiausios gyvenimo vertybės šių dienų pasaulyje*. Filosofija. Sociologija. 2005. Nr. 2. P. 40–45. [Žiūrėta: 2015-12-26]. Prieiga per internetą: http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2005/2/Fil_040_045.pdf;
55. Moskvina, J., Okunevičiūtė–Neverauskienė, L. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*. Vilnius: Technika. [Žiūrėta: 2015-12-10]. Prieiga per internetą: http://dspace.vgtu.lt/bitstream/1/1419/1/1912-M_Moskvina_Aktyvi%20darbo_maketas_WEB.pdf;
56. Nutarimas dėl valstybinės švietimo 2013 – 2022 metų strategijos patvirtinimo. 2013 m. gruodžio 23 d. Nr. XII-745
57. O'Higgins, N. (2001). *Youth unemployment and employment policy: a global perspective*. *Munich Personal RePEc Archive*. No. 23698. [Žiūrėta: 2015-11-05]. Prieiga per internetą: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/23698/1/youth_unemploy_end_employment_policy.pdf;
58. O'Higgins, N. (2002). *Government Policy and Youth Employment*. *Department of Economics and Statistics*. University of Salerno. [Žiūrėta: 2015-11-05]. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5Fo2cDU6h54J:www.yesweb.org/gkr/res/bg.gov.pol.ta.doc+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>;
59. Pocevičienė, R. Karavajeva, S., Eitutytė, D., (2010). *Rizikos grupės jaunuolių socialinių įgūdžių raiškos analizė lyties aspektu*. *Šiaulių universitetas*. [Žiūrėta: 2015-12-26]. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2010~ISSN_1648-8776.N_1_26.PG_87-94/DS.002.0.01.ARTIC;
60. Rudžinskienė, R. (2013). *Jaunų ilgalaikių bedarbių integracija į darbo rinką ypatumai*. *Šiaulių universitetas*. [Žiūrėta: 2015-12-26]. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/socialine-teorija-empirija-politika-ir-praktika/article/view/1396/780>;
61. Rupšienė L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda.

62. Sasnauskaitė, A. (2012). *Socialinių ryšių vaidmuo emigracijoje ieškant darbo*. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: Lietuvos edukologijos universitetas;
63. Sissons, P., Jones K. (2012). *Lost in Transition? The Changing Labour Market and Young People Not in Employment, Education or Training*. The Work Foundation, Part of Lancaster University, Žiūrėta: [2015-11-10]. Prieiga per internetą: http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/310_lost_in_transition%20%28;
64. Šarkauskaitė, J. (2014). *Motyvacinė sistema nuolatiniam darbuotojų tobulėjimui*. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas: Kauno Technologijos universitetas;
65. Šumilovaitė V. *Darbo paieškas palengvina jaunimo darbo centrai*. [Žiūrėta: 2015-12-26]. Prieiga per internetą: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hTFz4YhZx78J:www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2399/darbo_paiiskas_palengvina_jaunimo_darbo_centrai.doc+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt;
66. Terminology of European education and training policy (2008). *A selection of 100 key terms*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. [Žiūrėta: 2015-12-11]. Prieiga per internetą: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf;](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf)
67. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
68. UN Focal Point on Youth (2011). *Young People Are a Diverse Social Group*. Žiūrėta: 2015-11-10]. Prieiga per internetą: http://www.unworldyouthreport.org/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=14&Itemid=130;
69. UNESCO (2013). *By youth, for youth... Welcome to the UNESCO Youth Programme. Social and Human Sciences*. [Žiūrėta: 2015-11-05]. Prieiga per internetą: [http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/;](http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/)
70. UNESCO (2014). *What do we mean by “youth”? Social and Human Sciences*. [Žiūrėta: 2015-11-05]. Prieiga per internetą: [http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/;](http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/)
71. Viningienė, D. (2012). *Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos*. Regional Formation and Development Studies. ISSN 2029-9370. No 1(6). [Žiūrėta: 2015-12-26]. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yZp9Cc2iuCcJ:journals.ku.lt/index.php/RFDS/article/download/544/433+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt;>
72. Žalkauskaitė, U. (2015). *Neįgalus jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, Sociologija (05S). Kaunas: Kauno technologijos universitetas;
73. Žydžiūnaitė V. *Profesinių tyrimų metodologija*. Kaunas: KTU, 2001;
74. Žukauskienė, R. (2007). *Raidos psichologija*. Penktoji laida. Vilnius: Margi raštai. ISBN 9789986090922.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

Jaunimo nedarbas, 15 – 24 m. amžiaus grupėje.

	2010	2011	2012	2013	2014
ES (28 valstybės)	21	21,7	23,2	23,6	22,2
Belgija	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2
Bulgarija	21,9	25	28,1	28,4	23,8
Čekija	18,3	18,1	19,5	19	15,9
Danija	14	14,2	14,1	13,1	12,6
Vokietija	9,9	8,5	8	7,8	7,7
Estija	32,9	22,4	20,9	18,7	15
Airija	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9
Graikija	33	44,7	55,3	58,3	52,4
Ispanija	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2
Prancūzija	22,5	21,9	23,6	24	24,2
Kroatija	32,4	36,7	42,1	50	45,5
Italija	27,9	29,2	35,3	40	42,7
Kipras	16,6	22,4	27,7	38,9	36
Latvija	36,2	31	28,5	23,2	19,6
Lietuva	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3
Liuksemburgas	14,2	16,8	18,8	15,5	22,6
Vengrija	26,4	26	28,2	26,6	20,4
Malta	13,2	13,3	14,1	13	11,8
Olandija	8,7	10	11,7	13,2	12,7
Austrija	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3
Lenkija	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9
Portugalija	22,8	30,3	37,9	38,1	34,8
Rumunija	22,1	23,9	22,6	23,7	24
Slovėnija	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2
Slovakija	33,6	33,4	34	33,7	29,7
Suomija	21,4	20,1	19	19,9	20,5
Švedija	24,8	22,8	23,6	23,5	22,9
Jungtinė Karalystė	19,9	21,3	21,2	20,7	16,9

(Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostat)

2 PRIEDAS**TYRIMO KLAUSIMŲ GAIRĖS JAUNIMUI**

1. Kaip manote ar Lietuvoje yra pakankamai rūpinamasi jaunų žmonių gerove?
2. Su kokiomis problemomis susidūrėte ieškodami darbo laikotarpyje? Kokios buvo pagrindinės priežastys, kurios trukdė Jums įsidarbinti
3. Kokie buvo Jūsų pagrindiniai kriterijai renkantis darbą? Kokiais būdais ieškojote darbo?
4. Kokios buvo Jūsų pagrindinės kreipimosi į darbo biržą priežastys?
5. Ar žinote apie jaunimo garantijų iniciatyvas? Ką žinote apie jaunimo garantijų iniciatyvas?
6. Ar darbo biržoje buvo siūloma pasinaudoti Jaunimo garantijomis?
7. Per kiek laiko Jums pasiūlė darbą nuo darbo biržoje įregistravimo dienos? Kokius darbo pasiūlymus gavote?
8. Koks Jūsų požiūris į Jaunimo garantijų iniciatyvą?
9. Kaip rekomenduotumėte tobulinti Jaunimo garantijų iniciatyvą?

3 PRIEDAS**TYRIMO KLAUSIMŲ GAIRĖS DARBO BIRŽOS ATSTOVAMS**

1. Ką manote apie jaunimo užimtumo politiką Lietuvoje? Jūsų nuomone, ar pakankamai rūpinamasi jaunimu be jų įsidarbinimo galimybėmis Lietuvoje?
2. Su kokiomis problemomis įsidarbinant dažniausiai susiduria jaunimas?
3. Kaip manote, dėl kokių priežasčių jaunimas registruojasi darbo biržoje?
4. Kaip vertinate Jaunimo garantijų iniciatyvas?
5. Ar daug jaunų žmonių galėjo pasinaudoti šiomis garantijomis?
6. Kaip rekomenduotumėte tobulinti Jaunimo garantijų iniciatyvą?